

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, SIFAT PEKERJAAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL PADA DINAS KOPERASI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
KABUPATEN BELU**

**Yesus A. Korbaffo
Desiderata Naihati**

Universitas Timor Nusa Tenggara Timur

ABSTRACT

Problem found and interested to be studied is the low of work satisfaction from the most of civil servant on duty little and intermediate micro effort corporation Belu regency. It's predictable influenced by leaderships style, work environment, job character, and civil servant's work motivation. To analyze the problem found, the writer chose 20 civil servants as the sample by using cold-drawn sampling. The data gathered from both primary and secondary sources then it's analyzed by descriptive statistic and inferencial with SPSS (Statistical Package For Social Science) software support release 20.

The result of research shows that the value of hypothesis probality test partially and simultaneously smaller than alpha 0, 05 so it shows that leaderships style, work environment, job character, and civil servant's work motivation partially and simultaneously is significance influenced to work satisfaction of civil servant on duty little and intermediate micro effort corporation Belu regency.

The result of analyzis standardized bifilar linear regression shows that work environment as the biggest factor that influenced to civil servants' work satisfaction with $\beta_2 = 0,563$ coefficient regression while work motivation as the smallest factor that influenced to civil servants' work satisfaction with $\beta_4 = 0,173$ coefficient regression. Simultaneously, leaderships style, work environment, job character and work motivation has influence 74, 80 % to civil servants' work satisfaction while 25, 20 % is influenced by another factors which didn't include in model used or which isn't be studied because of constant assumed.

ABSTRAK

Masalah yang ditemukan dan menarik untuk dikaji adalah rendahnya kepuasan kerja dari sebagian besar pegawai negeri sipil terhadap tugas kecil dan menengah usaha mikro perusahaan Kabupaten Belu. Hal ini dapat diprediksi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, karakter pekerjaan, dan motivasi kerja pegawai sipil. Untuk menganalisis masalah yang ditemukan, penulis memilih 20 PNS sebagai sampel dengan menggunakan penarikan sampel dingin. Data yang dikumpulkan dari sumber primer dan sekunder kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial dengan rilis dukungan perangkat lunak SPSS (Paket Statistik Untuk Ilmu Sosial) 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai uji hipotesis probabilitas secara parsial dan simultan lebih kecil dari alpha 0, 05 sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, karakter pekerjaan, dan motivasi kerja pegawai sipil secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sipil. servant bertugas kecil dan menengah usaha mikro perusahaan kabupaten Belu.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor terbesar yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai madani dengan koefisien regresi $\beta_2 = 0,563$ sedangkan motivasi kerja sebagai faktor terkecil yang berpengaruh

terhadap kepuasan kerja pegawai madani dengan koefisien $\beta_4 = 0,173$. regresi. Secara bersamaan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, karakter pekerjaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh 74, 80% terhadap kepuasan kerja pegawai sipil sementara 25, 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model yang digunakan atau yang tidak dipelajari karena asumsi konstan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Untuk menjamin pelaksanaan tugas pegawai secara baik, maka setiap organisasi termasuk organisasi Pemerintah menyusun pembagian tugas (*job description*) dengan tujuan agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan pedoman pelaksanaan tugas sehingga setiap pegawai menghasilkan pekerjaan-pekerjaan yang benar-benar mendukung pencapaian tujuan organisasi dan dapat menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai yang melaksanakannya.

Selain perasaan pegawai tersebut, kepuasan kerja pegawai dapat pula tercermin dari sikap pegawai itu sendiri. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memiliki tingkat kedisiplinan dalam kerja yang tinggi baik pada saat masuk kantor, selama jam kerja, tidak meninggalkan tugas, tidak keluar kantor lebih awal sebelum jam kantor berakhir. Pegawai yang sekalipun masuk kantor tepat waktu, akan tetapi jika tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan pembagian tugas yang diberikan, maka merupakan pegawai yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya sehingga menghindari pekerjaan. Begitu pula dengan pegawai yang sekalipun dapat melaksanakan tugas, akan tetapi kembali sebelum jam kerja berakhir, maka sebenarnya memiliki sikap kerja yang negatif dalam disiplin waktu kerja yang tidak sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan sehingga tetap dikategorikan sebagai pegawai yang tidak puas dalam bekerja karena bersikap tidak disiplin dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang dialami setiap individu termasuk Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi Usaha

Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu yang dijadikan obyek penelitian pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, motivasi kerja, rekan kerja, promosi jabatan, upah/gaji dan sebagainya akan tetapi dalam penelitian ini hanya dibatasi pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja sedangkan faktor-faktor lainnya diasumsikan konstan.

Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu yang masih rendah tersebut dipengaruhi oleh fenomena-fenomena yang terjadi pada penerapan gaya kepemimpinan yang kurang disukai oleh bawahan, lingkungan penataan ruang kerja fisik yang kurang menarik dengan sempitnya ruang kerja serta komunikasi tugas dan non tugas yang kurang berjalan secara efektif, sifat pekerjaan yang seringkali diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian dan dianggap berat karena sering diberikan dalam frekwensi yang tinggi sehingga melelahkan. Selain itu motivasi kerja ekstrinsik kurang diperhatikan secara adil dan merata terutama berkaitan dengan pemberian penghargaan berupa honor proyek, transport perjalanan dinas yang kurang dinikmati pegawai secara merata.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan dalam bekerja umumnya menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan keinginannya, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan fisik tempat kerja yang sempit dengan komunikasi yang sudah dibangun dalam organisasi, menerima pekerjaan sesuai dengan latar belakang

pendidikan dan keahlian serta lebih mengutamakan motivasi intrinsik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah yang terjadi pada obyek penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk diadakan suatu kajian ilmiah untuk mengetahui dan membuktikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Sifat Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.”

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran tentang kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu?
- b. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpegaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu?
- c. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial berpegaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu?

3. Tujuan Penelitian

- a. Mengambarkan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.
- b. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara

simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.

- c. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan masukan bagi segenap sivitas akademika Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Sebagai bahan referensi bagi calon peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama pada obyek penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.

Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini merupakan bahan masukan bagi pimpinan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu untuk memperhatikan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.
- b. Hasil penelitian ini juga merupakan bahan masukan bagi Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu agar menciptakan hubungan yang kondusif dengan pimpinan serta menumbuhkan motivasi intrinsik dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya tanpa harus diperintah secara berulang kali

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Siagian (2004:295) didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif

maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Hanggraeni (2011:14) kepuasan kerja atau *job Satisfaction* sendiri diartikan sebagai sikap (*attitude*) individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, orang tidak puas (kepuasan kerjanya rendah) akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2006:98), adalah kondisi dimana dorongan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan tidak mengalami penurunan tetapi tetap dijalankan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki stabilitas semangat kerja yang tinggi menggambarkan pegawai yang memiliki komitmen bekerja yang baik tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya.

1.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Pasolong (2013:120) gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris "*style*" yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Stoner dalam Pasolong (2013:120) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Selanjutnya Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: (1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. (2) Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada motivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Gaya ini menjalin hubungan

bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka. Adapun beberapa gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Gaya Otokratis, yaitu gaya kepemimpinan otoritarian dapat pula disebut tukang cerita. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan.
2. Gaya Demokratik, yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi.
3. Gaya *Laissez Faire* yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasa menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

1.3. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain..

Unsur-unsur pembentuk Hani Handoko (1999:194) menjelaskan bahwa iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dimana hal itu akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2006:38) terdiri dari dukungan organisasi, komunikasi, iklim organisasi, rekan kerja, beban kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan stress pegawai. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di dalam lingkungan organisasi dijadikan sebagai stimulus bagi pegawai untuk mengadakan penilaian yang kemudian berakhir dengan suatu perasaan senang dan tidak senang dalam bekerja.

1.4. Sifat Pekerjaan

Menurut Setiawan (2012:185), pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan yang bekerja dalam setiap bidang tugas memiliki sifat tersendiri yang dapat menentukan tingkat kepuasan dalam bekerja. Sifat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selama melaksanakan tugas dan pekerjaannya antara lain kesesuaian beban tugas dan pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang menerima tugas, jenis, jumlah dan frekwensi pemberian beban tugas, tingkat kemudahan pelaksanaan pekerjaan dari bidang tugas yang diemban.

Sifat pekerjaan menurut Mahmud (2006:108) didefinisikan sebagai suatu karakteristik pekerjaan yang umumnya dibebankan oleh pimpinan kepada karyawan sesuai dengan asas pembagian kerja untuk dilaksanakan yang meliputi kesesuaian pembagian tugas dan pekerjaan dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan, jumlah dan frekwensi pemberian tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan dan pemerataan pembagian kerja. Sifat-sifat pekerjaan tersebut menurut Mahmud jika dirasakan memberikan keleluasaan dalam bekerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dengan sendirinya akan terbentuk dan dapat menentukan kualitas hasil kerja yang dicapai.

1.5. Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2002:102) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Mangkunegara (2005:18) berpendapat bahwa motivasi muncul dari dua dorongan yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri atau pihak lain (*external motivation*).

2. Hipotesis

- a. Kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu tergolong cukup baik.
- b. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.
- c. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.

III. METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 20 Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan untuk bekerja pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu. Untuk kepentingan pengumpulan data dan analisis data, maka digunakan teknik penarikan sampel jenuh artinya semua populasi dianggap sebagai sampel ($N=n$). Oleh karena itu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 20 pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Metode statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini adalah statistik indeks yang dihitung berdasarkan jawaban responden dari setiap item pernyataan untuk mengetahui indeks tingkat capaian indikator. Formula capaian indikator yang digunakan menurut Riduwan (2010:88) sebagai berikut :

$$\frac{\sum JR}{\sum SI}$$

Keterangan :

CI : Capaian Indikator

JR : Jumlah Jawaban Responden

SI : Skor Ideal

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial yang digunakan sebagai berikut:

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengestimasi variabel dependent yaitu kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu sebagai akibat dari pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja. Model persamaan regresi berganda yang digunakan menurut Soelistiyo (2001:303) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + E_i$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

β_0 : Konstanta

$\beta_1 X_1$: Koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan

$\beta_2 X_2$: Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja

$\beta_3 X_3$: Koefisien regresi dari variabel sifat pekerjaan

$\beta_4 X_4$: Koefisien regresi dari variabel motivasi kerja

E_i : Variabel pengganggu

Uji Asumsi Klasik

Untuk menjamin kelayakan model persamaan Regresi Linear Berganda (Regresi Multivariat) yang digunakan maka digunakan uji asumsi klasik uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran persentase kontribusi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Formulasi koefisien determinasi yang digunakan menurut Soepranto (2000:251) adalah:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKT : Jumlah Kuadrat Total

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan Uji Fisher (Uji F) dengan *Analys Of Variance* (ANOVA) untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu. Rumus yang digunakan menurut Supranto (2000:260) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{JKR / (k - 1)}{JKT / (n - k)}$$

Keterangan :

F_{hitung} : Nilai statistik hitung

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKT : Jumlah Kuadrat Total

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

1 : Konstanta

Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu. Rumus yang digunakan menurut Supranto (2000:247) sebagai berikut:

$$\beta_i$$

$$s_{\beta i}$$

Keterangan :

t_{hitung} : Nilai statistik hitung

β_i : Koefisien Regresi

$s_{\beta i}$: Simpangan Baku (*Standard Error*).

Kaidah pengambilan keputusan pembuktian hipotesis baik simultan maupun hipotesis parsial menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 20 sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas signifikansi (p-sig) lebih kecil dari alfa (α) yang digunakan yaitu 5 % (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.
- 2) Jika probabilitas signifikansi (p-sig) lebih besar dari alfa (α) yang digunakan yaitu 5 % (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Ringkasan hasil analisis deskriptif berdasarkan persentase capaian indikator dari setiap variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Analisis Deskriptif

| No | Variabel Penelitian | % CI | Kategori |
|----|---------------------|-------|-------------------|
| 1 | Kepuasan Kerja | 66,64 | Cukup Puas |
| 2 | Gaya Kepemimpinan | 67,50 | Cukup Demokratis |
| 3 | Lingkungan Kerja | 65,09 | Cukup Baik |
| 4 | Sifat Pekerjaan | 60,20 | Cukup Baik |
| 5 | Motivasi Kerja | 60,73 | Cukup Termotivasi |

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu masih berada dalam kondisi yang belum maksimal dilaksanakan dan atau dirasakan oleh pegawai selama melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil Analisis Inferensial Uji Asumsi Klasik

Hasil uji *multikolinearitas* menghasilkan VIF semua variabel < 5 dengan *tolerance* $> 0,05$ sehingga tidak ada masalah multikolinearitas, hasil uji *heroskedastisitas* menghasilkan pola yang tidak jelas pada scatterplot sehingga tidak ada masalah heteroskedastisitas dan uji normalitas menghasilkan data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga data dikategorikan normal. Dengan demikian hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda yang digunakan layak digunakan untuk mengestimasi kepuasan kerja pegawai yang bekerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis data dengan software SPSS koefisien regresi yang dianalisis dari koefisien *Beta* pada *Standardized Coefficients* diperoleh koefisien regresi $\beta_1 = 0,277$, $\beta_2 =$

0,563, $\beta_3 = 0,217$ dan $\beta_4 = 0,173$ sehingga model persamaan regresi linear berganda yang dinyatakan dalam Regresi Terstandarisir sesuai pendapat Ferdinan (2011:280), yang dibentuk untuk mengestimasi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu, sebagai akibat dari pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja sifat pekerjaan dan motivasi kerja adalah:

KK = 0,277 GK + 0,563 LK + 0,217 SP + 0,173MK. Persamaan tersebut mengandung arti bahwa:

1. Koefisien regresi $\beta_1 = 0,277$ mengandung arti bahwa jika lingkungan kerja (X2), sifat pekerjaan (X3) dan motivasi kerja (X4) diasumsikan konstan, maka pada saat gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 kali, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 0,277 kali.
2. Koefisien regresi $\beta_2 = 0,563$ mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan (X1), sifat pekerjaan (X3) dan motivasi kerja (X4) diasumsikan konstan, maka pada saat lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 kali, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 0,563 kali.
3. Koefisien regresi $\beta_3 = 0,217$ mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X4) diasumsikan konstan, maka pada saat sifat pekerjaan (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 kali, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 0,217 kali.
4. Koefisien regresi $\beta_4 = 0,173$ mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan sifat pekerjaan

(X3) diasumsikan konstan, maka pada saat motivasi kerja (X4) mengalami peningkatan sebesar 1 kali, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 0,173 kali.

5. Secara simultan, model persamaan regresi linear berganda yang dibentuk tersebut mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja mengalami peningkatan secara simultan sebesar 1 kali dengan asumsi faktor lainnya konstan, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 1,23 kali. Faktor-faktor lain yang diasumsikan konstan antara lain promosi jabatan, supervisi, gaji, kepangkatan, kemanfaatan pekerjaan, budaya organisasi. Faktor-faktor ini tidak dianalisis dalam penelitian ini.

2.3. Hasil Analisis Koefisien Determinansi

Hasil analisis koefisien determinasi menurut Alhusin (2003:215) dapat menggunakan koefisien *Adjusted R Square* = 0,748, mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh 74,80 % terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan 25,20 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model yang digunakan atau yang tidak diteliti karena diasumsikan konstan. Faktor-faktor yang diasumsikan konstan tersebut antara lain promosi jabatan, supervisi, gaji, kepangkatan, kemanfaatan pekerjaan, budaya organisasi.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji.F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan *software* SPSS 20 bagian ANOVA menghasilkan nilai probabilitas signifikansi, $p.sig = 0,000$ yang lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga keputusan hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu. Hasil uji hipotesis simultan dengan ANOVA (Uji F) ini sekaligus menggambarkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model dinyatakan layak untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu baik fenomena kepuasan kerja pegawai maupun fenomena gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja yang mempengaruhi terjadinya fenomena kepuasan kerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji.t)

a. Hasil Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (H1)

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS 20 diperoleh nilai signifikansi, $p.sig = 0,000$ yang lebih kecil dari alfa 0,05, sehingga keputusan hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Penolakan H_0 ini menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.

Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (H2)

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS 20 diperoleh nilai signifikansi, $p.sig = 0,000$ yang lebih kecil dari alfa 0,05, sehingga keputusan hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Penolakan H_0 ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.

Hasil Pengujian Pengaruh Sifat Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (H3)

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS 20 diperoleh nilai signifikansi, $p.sig = 0,006$ yang lebih kecil dari alfa 0,05, sehingga keputusan hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Penolakan H_0 ini menunjukkan bahwa, sifat pekerjaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.

Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (H4)

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS 20 diperoleh nilai signifikansi, $p.sig = 0,002$ yang lebih kecil dari alfa 0,05, sehingga keputusan hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Penolakan H_0 ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Sifat Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua pegawai merasakan kepuasan kerja yang sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah atau bahkan sangat rendah tetapi tingkatan kepuasan kerja pegawai terdistribusi pada lima tingkatan tersebut. Oleh karena itu, secara umum hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong cukup tinggi. Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini tercermin dari perasaan pegawai dimana ada pegawai yang memiliki perasaan senang tetapi ada pula yang tidak senang dalam bekerja. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja dapat diekspresikan lewat perasaan senang atas pekerjaannya sedangkan yang tidak merasakan kepuasan dapat tercermin dari perasaan tidak senang terhadap pekerjaannya.

Kondisi empirik kepuasan kerja tersebut terjadi pula pada para pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu yang ternyata dipengaruhi secara simultan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja pegawai.

Dalam analisis model persamaan regresi linear berganda yang terstandarisir untuk mengestimasi kondisi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu sebagai dampak dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja dapat membentuk suatu model persamaan yaitu: **$KK = 0,277 GK + 0,563 LK + 0,217 SP + 0,173MK$** .

Model persamaan regresi linear berganda yang dibentuk tersebut mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja mengalami peningkatan secara simultan sebesar 1 kali dengan asumsi faktor lainnya konstan, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 1,23 kali. melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini dapat mendukung teori kepuasan kerja dari Ardana (2009:23) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen, upah/gaji, aspek intrinsik dari pekerjaan, supervisi, aspek sosial dari pekerjaan, motivasi kerja karyawan, komunikasi, kondisi kerja dan benefit. Demikian pula penelitian ini ikut mendukung teori kepuasan kerja menurut Hanggraeni (2011:15-16) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari : lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan dan aktivitas kerja dan benefit.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang melekat pada seorang pemimpin pada dasarnya memiliki

keaslian tersendiri, akan tetapi tidak selamanya keaslian gaya kepemimpinan tersebut monoton diterapkan oleh karena bergantung pada kondisi yang sedang dihadapi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Koperasi usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu adalah gaya kepemimpinan situasional, akan tetapi yang lebih dominan berjalan adalah gaya demokratis. Sebagian pegawai tidak senang dengan dominasi gaya demokratis tetapi menginginkan penerapan gaya kepemimpinan situasional yang secara empirik terjadi dalam lingkungan kerja. ketidaksenangan terhadap pimpinan.

Dalam analisis koefisien regresi yang terstandarisir, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu dijelaskan oleh koefisien $\beta_1 = 0,277$. Koefisien regresi ini mengandung arti bahwa jika lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja bersifat konstan, maka pada saat gaya kepemimpinan diterapkan secara demokratis dalam pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan peningkatan sebesar 1 kali, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,277 kali. Peningkatan kepemimpinan demokratis dalam fungsi kepemimpinan dapat diwujudkan melalui fungsi bimbingan terhadap pegawai, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan dan fungsi-fungsi lainnya yang dapat menimbulkan perasaan senang dari pegawai yang didukung pula dengan sikap pegawai yang bersifat positif terhadap disiplin kerja sehingga mencapai hasil kerja yang optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk organisasi Pemerintah selalu dialami setiap pegawai yang bekerja di dalamnya dengan suasana yang berbeda-beda

menurut persepsi masing-masing. Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu yang mempekerjakan 20 Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja oleh karena setiap saat lingkungan kerja selalu menyertai setiap aktivitas pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang menilai bahwa lingkungan kerja yang dialami semakin baik dan memberikan kenyamanan dalam bekerja, maka umumnya mereka memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi yang ditandai dengan merasakan suatu suasana kesenangan dalam bekerja yang didukung pula dengan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dikerjakan dengan disiplin dan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya bagi pegawai yang tidak merasakan kenyamanan lingkungan kerja, maka umumnya mereka tidak merasakan kepuasan maksimum dalam bekerja. Dengan demikian, hasil penelitian terhadap 20 Pegawai Negeri Sipil menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berlangsung selama ini ikut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dalam analisis koefisien regresi yang terstandarisir, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu dijelaskan oleh koefisien regresi $\beta_2 = 0,563$ mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan dan motivasi kerja diasumsikan konstan, maka pada saat lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 kali, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 0,563 kali. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan atau memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan dan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Sifat Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Sifat pekerjaan yang dibebankan dan dilaksanakan oleh setiap pegawai pada akhirnya akan mempengaruhi kondisi kepuasan kerja pegawai selama melaksanakan tugas dan pekerjaan setiap hari. Sifat pekerjaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini dianalisis dari indikator tingkat kemudahan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan dan keterampilan atau keahlian pegawai dan frekwensi pemberian pekerjaan yang dilaksanakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan para pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu selama ini tergolong cukup baik artinya bahwa pekerjaan yang dibebankan tidak dianggap telampau sangat berat dan atau sangat ringan. Begitu pula dengan distribusi pekerjaan yang secara umum dianggap sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan atau keahlian yang dimiliki pegawai. Akan tetapi sering terjadi pembagian pekerjaan dengan frekwensi yang tinggi kurang memperhatikan pemerataan pekerjaan pada semua pegawai karena didorong oleh asumsi pekerjaan dapat dikerjakan dan diselesaikan sesuai dengan standar hasil kerja yang diharapkan.

Dalam hasil analisis regresi yang terstandarisir, pengaruh sifat pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu dijelaskan dengan koefisien regresi $\beta_3 = 0,217$. Koefisien ini mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja diasumsikan konstan, maka pada saat sifat pekerjaan mengalami peningkatan sebesar 1 kali, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 0,217 kali. Oleh karena itu untuk menciptakan kepuasan kerja yang semakin tinggi, maka sifat pekerjaan yang selama ini dibebankan kepada setiap pegawai harus

memperhatikan bobot pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, keahlian/keterampilan bahkan pengalaman pegawai serta pemberian pekerjaan pada tingkat frekwensi yang wajar dan merata pada semua pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan sebagai suatu wujud pelayanan para abdi negara dan abdi masyarakat yang bekerja pada setiap instansi Pemerintah termasuk para pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Belu membutuhkan suatu motivasi kerja yang seimbang antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang semakin tinggi dapat menciptakan kepuasan kerja yang semakin tinggi pula, sedangkan motivasi kerja yang rendah, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin rendah.

Dalam analisis regresi yang terstandarisir, pengaruh motivasi kerja pegawai dijelaskan oleh koefisien regresi $\beta_4 = 0,173$. Koefisien ini mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sifat pekerjaan diasumsikan konstan, maka pada saat motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 kali, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Belu akan meningkat sebesar 0,173 kali.

Dengan demikian, untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai yang lebih tinggi, maka diperlukan kesiapan dan semangat kerja yang tinggi dari setiap pegawai dalam menerima dan melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan yang harus didukung pula dengan pemenuhan kebutuhan yang menjadi hak asasi pegawai selama berada dalam lingkungan kerja sejumlah penghargaan financial.

P E N U T U P

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

- a. Skor kepuasan kerja mencapai 66,64 %, penerapan gaya kepemimpinan mencapai 67,50 %, lingkungan kerja mencapai 65,09 %, sifat pekerjaan mencapai 60,20 % dan motivasi kerja para pegawai yang diteliti mencapai 60,73 % dari skor maksimum yang diharapkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Belu tergolong cukup baik tetapi tidak optimal oleh karena apa yang diharapkan dari para pegawai terhadap pekerjaannya ternyata kurang dinikmati secara maksimal selama bekerja.
- b. Secara simultan, gaya kepemimpinan yang didukung secara bersamaan dengan lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai artinya bahwa dengan penerapan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja yang berjalan saling mendukung cukup baik, maka kepuasan kerja yang dialami pegawainya cukup tinggi. Kontribusi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 74,80 % dengan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sedangkan motivasi kerja sebagai faktor yang paling kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
- c. Secara parsial, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai artinya bahwa dengan penerapan

gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan dan motivasi kerja yang berjalan cukup baik secara parsial, maka kepuasan kerja yang dialami pegawai pun cukup tinggi.

Saran

Bagi Para Pegawai

- a. Diharapkan agar setiap pegawai dapat menyesuaikan diri dengan kondisi penataan fisik ruang kerja yang sudah ada dan berani menjalin komunikasi tugas dan non tugas yang lancar dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.
- b. Diharapkan jika pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan/keahlian yang dimiliki, maka meminta petunjuk pimpinan atau pendampingan rekan kerja yang lebih berpengalaman.
- c. Diharapkan agar setiap pegawai lebih mengutamakan motivasi intrinsik berupa semangat dalam bekerja, siap menerima dan melaksanakan setiap beban tugas yang diberikan pimpinan.

Bagi Kepala Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Belu

- a. Diharapkan agar pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan situasional dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan jalan menyesuaikan diri dengan kondisi dimana jika pegawai dibutuhkan pendapatnya berupa usul atau saran, maka sebaiknya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, tetapi jika dalam situasi dimana para pegawai tidak disiplin dalam bekerja atau melakukan kesalahan, maka diperlukan ketegasan pimpinan berupa teguran atau sanksi agar pegawai pun memiliki kesadaran untuk berubah.
- b. Sebaiknya setiap usul atau saran pegawai yang dipandang baik untuk memperbaiki kepuasan kerja, pimpinan menerima dan berupaya untuk merealisasikannya sebagai bentuk dukungan terhadap para pegawai

untuk merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

- c. Diharapkan agar pimpinan mengeluarkan instruksi kepada setiap bidang agar selalu melakukan perubahan dalam penataan fisik letak fasilitas kerja di setiap ruangan yang didukung agar pegawai tidak merasa jenuh dan memasang *Air Condition* (AC) sebanyak tiga unit pada tiga ruang kerja yaitu ruang kerja pegawai bidang koperasi, bidang Usaha Kecil dan Menengah dan bidang fasilitasi kredit bidang agar semua pegawai menikmati suasana kerja yang lebih leluasa dan menarik dengan suhu udara yang sejuk.
- d. Diharapkan agar melakukan pengawasan secara rutin terhadap pembebanan pekerjaan kepada setiap pegawai oleh para Kepala Bidang agar sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian/keterampilan yang dimiliki.
- e. Diharapkan agar meningkatkan motivasi pegawai secara adil dan merata dalam bentuk bonus, insentif dan perjalanan dinas yang seimbang sehingga uang transport juga dinikmati secara adil oleh semua pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. 2003. *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS 10 For Windows*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ferdinan, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit-FE Universitas Indonesia

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendardi Mahmud. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Idrus Muhammad. 2006. *Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Pegawai*. Jurnal Psikologi, Volume 3 Nomor 1, Universitas Diponegor, Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nawawi. Hadari. 1998. *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: Prenhalindo
- Riduwan. 2010. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Sabardi, Agus. 2001. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soelistiyo. 2001. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: BPFE- UGM
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Centre For Academic Publishing Service
- Supranto, John. 2000. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Jakarta: Kencana Prenada Media Group