

PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT.BPR PIJER PODI MEDAN

Eddy, SE., MM

Dosen Program Studi Manajemen Perpajakan Politeknik IT&B

Eddy Gunawan, SE., MM

Dosen Program Studi Akuntansi Politeknik IT&B

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis, yakni atasan selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, bersedia melimpahkan wewenang kepada bawahan, prakarsa dapat bersumber dari pimpinan maupun bawahan, tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

Motivasi merupakan proses pemberian suatu daya penggerak sehingga tercipta kegairahan kerja agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya guna mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar bekerja secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT.BPR Pijer Podi Medan yang bertempat di Jln Kapten Purba Simalingkar no. 87 Medan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT.BPR Pijer Podi Medan. Sampel merupakan sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono:2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu populasi sekaligus menjadi sampel penelitian. dikarenakan jumlah populasi karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan relatif sedikit, 30 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t sebesar 4,6 dengan signifikan 0,000 signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis uji t untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t sebesar 1,11 dengan signifikansi sebesar 0,27 signifikan t lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan. Persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = -0,15 + 0,77 \beta_1 X_1 + 0,206 \beta_2 X_2$. Nilai konstanta adalah -0,157 artinya jika variabel motivasi dan gaya kepemimpinan bernilai 0, maka tingkat kepuasan kerja karyawan minus sebesar -0,157. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,77 artinya jika motivasi naik 1 satuan maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,77. Nilai Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,206 artinya jika gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,206

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan proses pemberian suatu daya penggerak sehingga tercipta kegairahan kerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya guna mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar bekerja secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu maka pimpinan perusahaan hendaknya harus mampu memotivasi bawahan, agar mereka mau mengarahkan seluruh kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak pertama dan utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya. Agar tujuan perusahaan tercapai, dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik. Untuk meningkatkan kinerja baik, perusahaan perlu memberikan motivasi.

Sumber motivasi pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Karyawan yang terdidik dan semakin independent secara ekonomi mempunyai sumber motivasi yang berbeda. Memotivasi karyawan terdidik dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jenis motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terbagi dua, yaitu *material incentive* dan *non material incentive*. *Material incentive* berupa bonus, dan *non material incentive* berupa pemberian pujian kepada karyawan yang mencapai standar prestasi kerja, promosi dan penempatan sesuai keahlian. Jika bentuk

motivasi material dan *non material* sesuai harapan karyawan, maka karyawan merasa puas, sehingga mereka mau mengarahkan seluruh potensinya untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda dalam mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Gaya kepemimpinan menunjukkan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya, agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang.

Gaya kepemimpinan yang dianut setiap organisasi berbeda-beda tergantung pada sifat dari pimpinannya. Gaya kepemimpinan terdiri dari gaya kepemimpinan pribadi, non pribadi, otoriter, paternalistik, indigenous dan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan dilandasi pada pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi pemimpin dengan bawahan. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi yaitu pemimpin yang berorientasi pada tugas dan pemimpin yang berorientasi pada hubungan manusiawi.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis, yakni atasan selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, bersedia melimpahkan wewenang kepada bawahan, prakarsa dapat bersumber dari pimpinan maupun bawahan, tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

Hasil penelitian menurut Ramlan Ruveni (2005) Imbalan dan Gaya

Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor menunjukkan bahwa “Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai yang diperlihatkan oleh koefisien korelasi parsial. Terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.BPR Pijer Podi Medan?”

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu pemberian motivasi sangat

penting dalam rangka meningkatkan tingkat dan mutu kinerja karyawan.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi mewakili proses-proses psikologis, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela yang diarahkan ke tujuan tertentu (Winardi, 2001). Setiap pimpinan perlu memahami proses-proses psikologikal apabila berkeinginan untuk membina karyawan secara berhasil dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian. Ada beberapa pendapat yang mengartikan motivasi, antara lain:

1. Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan proses pemberian suatu daya penggerak sehingga tercipta kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya guna mencapai sesuatu yang diinginkannya.
2. Menurut Rivai dan Sagala (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.
3. Menurut Sinungan (2008) motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.
4. Menurut Siswanto (2009) motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan

yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Ad.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang membagi lima kebutuhan dalam hierarki, yaitu:

1. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman: meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial: meliputi rasa kasih sayang, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan: meliputi faktor-faktor penghargaan internal dan hormat diri, otonomi, dan pencapaian. Faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status dan pengakuan.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Ketika suatu kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang menurut Maslow, manajer harus memahami hierarki kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Ad.2 Teori X dan Y menurut Douglas McGregor

Teori X menganggap bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas dan tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja; sedangkan teori Y menganggap bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab dan dapat berlatih mengendalikan diri.

Ad.3 Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Teori dua faktor juga disebut teori motivasi *hygiene* di kemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori ini menghubungkan faktor-faktor *instrinsik* pekerjaan dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor *ekstrinsik* dengan ketidakpuasan kerja. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Faktor-faktor *instrinsik* pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah kemajuan, tanggung jawab, pengakuan dan pencapaian. Faktor-faktor *ekstrinsik* pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan kerja adalah imbalan kerja, pengawasan, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan.

Menurut Herzberg faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu motivasi. Mereka akan membuat angkatan kerja merasa nyaman, bukan memotivasi. Sebagai hasilnya, kondisi-kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti imbalan kerja, kualitas pengawasan, kebijaksanaan perusahaan, hubungan dengan individu lain, kondisi fisik pekerjaan dan keamanan pekerjaan digolongkan sebagai faktor-faktor *hygiene* (*hygiene factors*)

Ad.4 Teori Motivasi McClelland

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of need* memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*). Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada

standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*).
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*). Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

Ad.5 Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini menjelaskan bahwa pengenalan penghargaan *ekstrinsik*, seperti imbalan kerja, untuk usaha kerja yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik karena kesenangan yang berhubungan dengan isi pekerjaan itu sendiri cenderung menurunkan seluruh motivasi.

Ad.6 Teori Penentuan Tujuan

Pada akhir tahun 1960-an, Edwin Locke mengemukakan bahwa niat untuk mencapai suatu tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori ini menyimpulkan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

3.Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi bagi seseorang sering mengalami perubahan, dikarenakan hasrat/keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terbagi dua, yaitu:

1. Faktor *intern*. Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apapun, apakah pekerjaan itu baik/buruk. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak seberapa, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki benda tersebut dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dihormati dan diakui oleh orang lain. Suatu gelar atau nama baik yang ingin dimiliki seseorang maka seseorang tersebut harus bekerja keras, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas dan tidak mau bekerja.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi serta perusahaan tempat kita bekerja dihargai di kalangan masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan ini akan mendorong seseorang untuk bekerja untuk

memperoleh kekuasaan, cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh kekuasaan dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji ataupun dengan cara yang terpuji. Ketika keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu ingin dipilih, tentu si pemilih sebelumnya telah melihat dan mengetahui kapabilitas calon yang akan dipilihnya sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi.

2. faktor *ekstern* meliputi:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: fasilitas dan alat bantu pekerjaan, tempat bekerja, kebersihan, pencahayaan, tata letak, sirkulasi udara, ketenangan serta hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Hal ini jelas akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan yang utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi merupakan alat vital motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan dan membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik dan meminimalkan kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas keseharian. Bila supervisi yang dekat dengan para

karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan, dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan menyenangkan.

d. Jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka akan loyal, bekerja sampai tua cukup hanya dalam satu perusahaan saja, tidak sering pindah-pindah tempat kerja. Hal ini akan terwujud bila perusahaan memberikan jaminan karir pada karyawan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan merupakan idaman setiap karyawan. dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya dipercaya untuk mengemban suatu tugas, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. sistem dan prosedur kerja ini disebut peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. oleh karen itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk lebih baik. Yang terpenting semua peraturan yang berlaku di informasikan sejelasmelajarnya kepada seluruh karyawan agar karyawan tidak lagi bertanya-tanya.

4. Manfaat Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Joseph Tiffin (1973) dalam bukunya yang berjudul "*Industrial Psikology*" menyebutkan gagasan F.Herzberg dengan nama "Konsep faktor

motivator” atau ada yang menyebut “ Teori daripada kepuasan kerja” terhadap pegawai yang mampu memberi memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, yakni terdiri dari:

- a. *Achievement* (Prestasi), bahwa prestasi yang diraih karyawan memberi motivasi untuk keberhasilan pelaksanaan.
- b. *Recognition* (Pengakuan), bahwa pengakuan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- c. *Responsibilities* (Tanggung Jawab), bahwa tanggung jawab akan memotivasi individu sehingga tanggung jawab akan pekerjaan itu sendiri menciptakan kepuasan kerja.
- d. *Advancement* (Pengembangan), bahwa pengembangan sebagai alat motivasi bagi individu dengan adanya pengembangan maka kepuasan kerja akan diraih.

Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian dan Gaya Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli berbeda beda. Namun pada intinya kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Ada beberapa pendapat yang mengartikan gaya kepemimpinan antara lain:

1. Menurut Wahyono (2010) kepemimpinan adalah seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain, mempunyai orang/tim yang dipimpin, serta adanya pencapaian tujuan secara keseluruhan.
2. Menurut Martoyo (2007) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar

mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

3. Menurut Ardana (2008) kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi perilaku orang lain agar orang lain tersebut berperilaku seperti yang dikehendakinya.

Pada umumnya sulit menemukan pemimpin yang ideal dan sempurna, tetapi usaha yang baik ke arah kepemimpinan patut dilakukan oleh seorang pemimpin. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa inti dari kepemimpinan tergantung hubungan antara atasan dengan bawahan. Menurut Martoyo (2007) ada beberapa tipe (gaya) kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe Pribadi

Kepemimpinan didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahan-bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.

2. Tipe non pribadi

Kepemimpinan tipe ini memberikan cermin kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya. Ini berarti bahwa hubungan pemimpin dengan bawahan-bawahannya hanya melalui sarana atau media tertentu seperti rencana-rencana, instruksi-instruksi, dan janji. Dengan demikian, sifat tidak langsung atau sifat *nonpersonal* biasanya hubungan ini tidak dinamis.

3. Tipe otoriter

Kepemimpinan merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahannya. Pengawasan sangat tegang, sehingga lebih tepat apabila kepemimpinan atau pemimpin tipe ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat, dimana konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin

lagi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) “tipe kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan di satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana perintah dan bahkan kehendak pemimpin. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibanding bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang sebelah mata, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah terlebih dahulu.”

- b. Tipe demokratis
Pemimpin tipe ini menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan atau pendapat-pendapat kelompok. Inisiatif dari kelompok sangat dianjurkan oleh pemimpin. Kegagalan kepemimpinan dari tipe ini, apabila anggota kelompok kurang cakap dan kurang tergerak untuk bekerjasama. Gaya kepemimpinan ini mendorong anggota untuk menentukan kebijaksanaan sendiri, memberikan pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh, memberikan kebebasan untuk memulai tugas, menjaga komunikasi dua arah, tercipta interaksi, hubungan yang *sportif* dan mengembangkan inisiatif.
- c. Tipe Paternalistik
Tipe ini cenderung terlalu ke-bapak-an. Sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu *protect and guide* anak buah. Oleh sebab ini, tipe ini agak sentimentil, meskipun tujuannya baik, sehingga kepercayaan diri dan kebebasan kelompok kurang berkembang. Kelemahan tipe ini adalah tipe demikian biasanya tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya.
- d. Tipe indigenous
Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal seperti

perkumpulan sepakbola, dimana interaksi antar orang-orang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pimpinan.

3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan pengarahan kepada bawahan, sehingga dapat diketahui sejauh mana efektivitas maupun efisiensi pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahan dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Menurut Ardana Faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi kepemimpinan, adalah:

1. Karakteristik pribadi pemimpin
 - a. Inteligensi. Pada umumnya pemimpin mempunyai taraf inteligensi yang tinggi daripada yang dipimpinya. Ia dituntut untuk mampu menganalisis permasalahan dengan efektif dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami suatu ilmu pengetahuan.
 - b. Keterampilan bahasa. Kemampuan dalam berbahasa agar pemimpin dapat mengatakan pendapatnya secara jelas dan untuk memotivasi bawahan dan berkomunikasi dengan berbagai orang.
 - c. Sikap terbuka dan lugas. Ia harus sanggup mempertimbangkan fakta dan inovasi yang baru. Lugas, bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinya.
 - d. Bersikap positif. Menghargai hubungan antara insan, karena melalui orang lain ia dapat mencapai hasil yang di inginkan.
2. Kelompok yang dipimpin
Sebagai alat untuk menginterpretasikan tujuan yang harus dicapai olehnya. Dalam hal ini, pemimpin

harus mampu menggerakkan bawahan agar mereka mau bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi.

3. Situasi.

Seorang pemimpin akan berperilaku berbeda pada situasi yang berbeda. Perubahan situasi akan membutuhkan perubahan dalam kemampuan untuk memimpin. Jadi seorang pemimpin harus fleksibel serta mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang dihadapi organisasi.

4. Fungsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Drs T. Hani Handoko mengemukakan tentang pengaruh fungsi gaya pimpinan terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Sikap pimpinan mempunyai korelasi antara kepuasan kerja dengan *turnover* dan absensi. Makin puas mereka bekerja dalam suatu organisasi, makin kecil perputaran dan makin jarang adanya absensi karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan perputaran karyawan dan ketidakhadiran karyawan yang tinggi.
2. Sikap pimpinan akan berakibat pada semangat kerja dan mencapai kematangan psikologis. Bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan semangat kerja rendah.
3. Sikap pimpinan berpengaruh terhadap stress karyawan. stress atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai tekanan batin, para karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi.

Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikap dan perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut Mangkunegara (2000) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan

jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja

6. Lingkungan kerja, yaitu tempat interaksi dan sosialisasi para karyawan berlangsung. Tempat ini yang dapat berkontribusi membuat rasa nyaman atau tidak kondusif.

Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

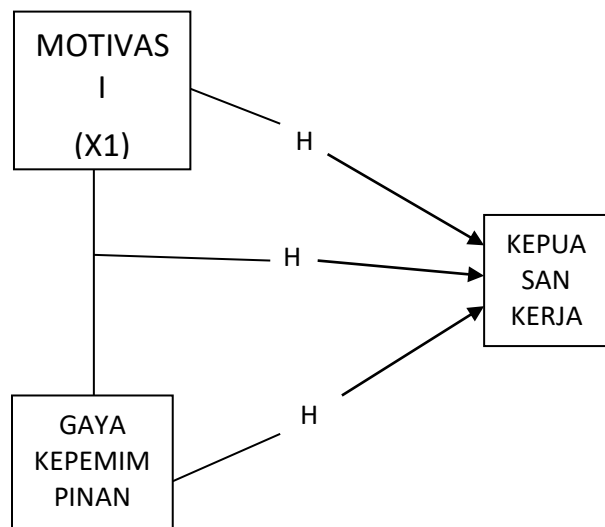
- a. Balas jasa yang layak dan adil
Balas jasa adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas pengorbanan yang diberikannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Besar balas jasa yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus adil dan sesuai prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan ketentuan yang telah ditetapkan. Balas jasa yang layak artinya balas jasa yang diberikan organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
Penempatan tenaga kerja, sesuai dengan keahlian, hal ini sesuai dengan “ *The Right Man on the Right Place*” apabila pegawai ditempatkan sesuai keahliannya maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- c. Berat ringannya pekerjaan
Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan. apabila beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan melebihi kemampuannya, hal ini akan menimbulkan stress yang akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. begitu juga sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, maka karyawan akan kurang puas. Oleh karena itu, atasan

perlu memperhatikan kemampuan dan keterampilan karyawan agar pekerjaan yang dibebankan tersebut memberikan kepuasan tersendiri bagi bawahan.

- d. Peralatan kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
Pelaksanaan kerja merupakan sarana pendukung yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Apabila peralatan kerja tidak mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai, maka tugas-tugas tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan akhirnya karyawan merasa stres dan terjadi ketidakpuasan kerja.
- e. Sifat pimpinan dalam kepemimpinannya
Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena mereka ikut aktif dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja rendah.
- f. Sifat pekerjaan monoton atau tidak
Sifat pekerjaan yang monoton akan menimbulkan kebosanan kerja. Untuk mengurangi kebosanan kerja, perusahaan perlu melakukan rotasi pekerjaan dengan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Jika pekerjaan yang dibebankan bersifat monoton, maka kepuasan kerja sulit diperoleh oleh pegawai.

4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Dalam penelitian ini variabel penelitian terdiri dari variabel bebas, yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan dan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan. kerangka berpikir dalam penelitian disajikan pada gambar berikut:



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT.BPR Pijer Podi Medan. Sampel merupakan sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono:2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu populasi sekaligus menjadi sampel penelitian. dikarenakan jumlah populasi karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan relatif sedikit, 30 orang.

Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel yang akan diteliti sesuai perumusan masalah. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (X) terdiri dari:

1. Motivasi Kerja (X1) adalah semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Indikator motivasi adalah keinginan untuk hidup, dapat memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya supervisi yang baik, tersedianya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.
2. Gaya Kepemimpinan (X2) adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Indikator gaya kepemimpinan adalah karakteristik pribadi pimpinan, diantaranya: inteligensi pimpinan, keterampilan berbahasa, prakarsa yang tinggi, sikap terbuka dan lugas, bersikap positif, kelompok yang dipimpin dan situasi yang dihadapi.

b. Variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y), yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikator pengukuran kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja, balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, peralatan kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data

Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dimana :

Y	:	Kepuasan Kerja Karyawan
α	:	Konstanta Regresi
β_1, β_2	:	Koefisien Regresi
X_1, X_2	:	Variabel Independent
X_1	:	Motivasi
X_2	:	Gaya Kepemimpinan
e	:	Variabel Residual

Uji Hipotesis

Penulis menggunakan uji F dan uji t, untuk membuktikan apakah hipotesis ditolak atau diterima dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

a. Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan (menyeluruh)

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$

2. Statistik Uji F (Imam Ghozali, 2005)

Hasil Penelitian

1. Motivasi

PT.BPR Pijer Podi Medan berusaha memberikan motivasi guna meningkatkan disiplin kerja, kreativitas dan meningkat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Jenis motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah motivasi material dan non material. Motivasi material berupa pemberian insentif/bonus kepada karyawan yang prestasi kerjanya melebihi standar, bagi karyawan diberikan motivasi positif berupa uang lembur apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja normal.

Motivasi *non finansial* yang diberikan PT.BPR Pijer Podi Medan kepada karyawan berupa penetapan status karyawan sebagai karyawan tetap dan penempatan karyawan pada tempat yang tepat. Teori motivasi yang diterapkan PT BPR Pijerpodu Medan adalah teori dua faktor dari Frederick Herzberg.

2. Gaya kepemimpinan

Pemimpin sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, dan pasti membutuhkan karyawan lain yang harus digerakan agar pekerjaan dapat terselesaikan dan ter-koordinir dengan baik. Gaya kepemimpinan PT BPR Pijerpodu Medan adalah gaya kepemimpinan demokratis, dikarenakan atasan lebih berorientasi pada hubungan manusiawi. Hal ini dapat dilihat dari sikap atasan yang mempertimbangkan saran, pendapat serta ide bawahan, prakarsa berasal dari atasan dan bawahan, serta atasan mempertimbangkan kemampuan bawahan.

Pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan dikendalikan secara ter-organisir tanpa ditunda-tunda dan ketepatan waktu menjadi prioritas utama, karyawan merasa nyaman dan dapat mengembangkan inisiatif sendiri dalam mengerjakan yang ditugaskan oleh atasan.

3. Kepuasan Kerja

PT.BPR Pijer Podi Medan meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan beberapa faktor yaitu:

a. Memberikan balas jasa yang adil dan layak

Pemberian balas jasa dengan mempertimbangkan berat ringannya pekerjaan, masa kerja dan tingkat pendidikan. Balas jasa yang layak adalah yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan beserta anggota keluarga.

- b. Pekerjaan itu sendiri dan berat ringannya pekerjaan
PT BPR Pijerpodu memberikan pekerjaan kepada setiap karyawannya sesuai divisi/bagian dimana karyawan ditempatkan. Setiap divisi memiliki porsi tanggung jawab yang harus dilakukan. Berat/ringannya pekerjaan sesuai pekerjaan yang harus dihandle.
- c. Rekan Sekerja
Rekan sekerja menjadi faktor pemacu karyawan merasa nyaman berada dikantor, karena rekan sekerja inilah yang dapat memberikan interaksi di sela-sela kesibukan kita. Pada PT BPR Pijerpodu Medan, hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, bahwa hubungan sesama atau rekan kerja sudah baik hal ini terlihat dari selalu siap membantu teman kerja jika mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bersosialisasi dengan rekan kerja diluar jam kerja.
- d. Atasan dan sifat pimpinan
Pimpinan PT.BPR Pijer Podu Medan menciptakan kepuasan kerja dengan memberikan himbauan kepada bawahan agar dapat mengerjakan tugas-tugasnya dan pimpinan lebih berorientasi hubungan manusiawi, lebih memperhatikan karyawan.
- e. Promosi
PT BPR Pijer podu Medan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan maju bagi karyawan yaitu dengan promosi.
- f. Lingkungan kerja
PT.BPR Pijer Podu Medan menciptakan kondisi lingkungan yang menyenangkan dengan menempatkan 1 orang karyawan sebagai petugas keamanan untuk menaga keamanan perusahaan. Untuk membersihkan lingkungan kerja, perusahaan menempatkan 3 orang sebagai petugas cleaning service. Dan di tiap-tiap sudut kerja tersedia tempat

sampah. Juga di setiap ruang kerja ditata dengan rapi.

- g. Penempatan karyawan sesuai kemampuan dan sifat pekerjaan
PT.BPR Pijer Podu Medan menempatkan karyawan pada tempat yang tepat. Dalam menempatkan tenaga kerja, pimpinan menyesuaikan beban tugas dengan kemampuan karyawan, hal dilakukan untuk menciptakan spesialisasi pekerjaan.
- h. Penyediaan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan
PT.BPR Pijer Podu Medan menyediakan seluruh peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan. contoh: kelengkapan alat-alat operasional (printer,mesin copi, scan,mesin penghitung uang, materai elektronik).

Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian diatas akan dijelaskan pengaruh variabel independen secara satu persatu (parsial) :

- a) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t sebesar 4,635 dengan signifikan 0,000 signifikan t lebih kecil dari 0.05 ($P < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podu Medan.
- b) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasa kerja karyawan. Hasil analisis uji t untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t sebesar 1,117 dengan signifikansi sebesar 0,274 signifikan t lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.

Dari tabel 4.8.1. di atas dapat diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut: : $Y = - 0,15 + 0,77 \beta_1 X_1 + 0,206 \beta_2 X_2$

Dari hasil pengujian diatas secara keseluruhan dapat diperoleh hasil seperti pada tabel 4.8 bahwa nilai P-value dari F atau tingkat signikan adalah sebesar $0,000 < 0,005$ Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian variabel-variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji F menunjukan bahwa nilai *P-value* dari F atau tingkat signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,005$ Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.
2. Hasil uji t menunjukan:
 - Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t sebesar 4,635 dengan signifikan 0,000 signifikan t lebih kecil dari 0.05 ($P < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.
 - Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis uji t untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t sebesar 1,117 dengan signifikansi sebesar 0,274 signifikan t lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.
3. Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = - 0,158 + 0,778 \beta_1 X_1 + 0,206 \beta_2 X_2$$
 - Nilai konstanta adalah -0,158 artinya jika variabel motivasi dan gaya kepemimpinan bernilai 0, maka tingkat kepuasan kerja karyawan berkurang sebesar 0,158
 - Nilai koefisien motivasi sebesar 0,778 artinya jika motivasi naik 1 satuan maka peningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,778
 - Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,206 artinya jika gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,206
4. Nilai koefisien kolerasi (R) = 0,863, hal ini menunjukan adanya hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja (Y) dengan motivasi dan gaya kepemimpinan. Arah hubungan adalah positif karena nilai R positif, artinya makin besar atau makin tinggi motivasi dan gaya kepemimpinan maka makin besar kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Medan.
5. Nilai koefisien Determinasi (R^2) = 0,746 bahwa 74,6% proporsi dari variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh proporsi dari variabel motivasi dan gaya kepemimpinan. Sisanya 25,4% dijelaskan oleh proporsi variabel lain yang tidak masuk dalam model.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta. Buku Pertama, Jakarta.
- Gibson dan Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Gomes, Prasetio Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Pertama, Yogyakarta. Andi
- H.A.S. Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetak Pertama, Bandung: Refika Aditama
- Handoko, T. Hani, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasianna Simanjuntak, Ester. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Salesmen Pada PT. Dunia Kharisma Indonesia Medan*. <http://repository.usu.ac.id>.
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapan, Jakarta : Rajawali Press.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P dan Coulter, Marry. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB.press.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Praditya Paramitha.
- Sunyoto, danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center for academic publishing service)*, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfab
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Method Business*, Salemba Empat, Jakarta.