

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi)

Dedy Ardiansyah

Mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jambi

Email : jdmunja@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership behavior on job satisfaction, examine the influence of leadership behavior on performance, determine the effect of job satisfaction on performance, and determine the effect of leadership behavior on performance through job satisfaction on employees. Inspector of the Office of Manpower and Transmigration Jambi Province. This research was conducted at the Department of Manpower and Transmigration Jambi Province, namely as many as 45 labor inspectors as respondents. The type of data used is quantitative data, while the data source is primary data. Methods of data collection is done by using a questionnaire. The analysis technique uses Partial Least Square with the help of the SmartPLS 3.0 program. The results of this study are that leadership behavior has a positive and significant effect on job satisfaction and performance, job satisfaction has a negative and insignificant effect on performance, and leadership behavior has a negative and insignificant effect on performance through job satisfaction.

Keywords: *leadership behavior, job satisfaction, and performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, untuk menguji pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi yaitu sebanyak 45 orang Pengawas Ketenagakerjaan sebagai responden. Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif sedangkan sumber datanya adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan Partial Least Square dengan bantuan program SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan perilaku kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja.

Pendahuluan

Kinerja birokrasi saat ini menjadi isu yang sangat strategis karena memiliki dampak yang luas dalam hal ekonomi maupun politik. Dalam hal ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan dapat memperbaiki kondisi keuangan yang sangat dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia agar bisa keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, sedangkan dalam hal politik perbaikan kinerja birokrasi pelayanan akan memiliki dampak luas terutama dalam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Rindah, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab (Prawiro, 2012). Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mengarahkan pribadi seseorang untuk dapat berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan gagal apabila pegawai dalam organisasi tersebut tidak menjalankan misi yang ada (Akbar, Noermijati, dan Troena, 2016).

Menurut Thaha (2012) Berbagai upaya perbaikan telah dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintahan, salah satunya adalah dengan melakukan restrukturisasi. Selain untuk meningkatkan keunggulan bersaing dalam era globalisasi seperti sekarang ini, upaya restrukturisasi menuntut adanya perubahan dari sistem manajemen tradisional (manual) menjadi sistem manajemen terpadu (terintegrasi). Dengan adanya sistem manajemen yang sudah diintegrasikan pada semua departemen dan bagian, diharapkan dapat memperbaiki tingkat pelayanan kepada masyarakat (Akbar, Noermijati, dan Troena, 2016).

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya (Rindah, 2017).

Salah satu tantangan besar yang dihadapi lembaga birokrasi adalah melaksanakan operasi organisasi secara efektif dan efisien karena selama ini diidentikkan dengan proses yang berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti. Tiap-tiap stakeholder mempunyai kepentingan yang berbeda satu dengan yang lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata stakeholder juga berbeda-beda. Kinerja pegawai pada Lembaga birokrasi harus diperbaiki supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara profesional (Akbar, Noermijati, dan Troena, 2016). Menurut Cummings kinerja pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk (Cummings, 2005). Pembentukan kinerja dapat dilakukan jika pegawai merasa bagian yang tidak terpisahkan dari anggota organisasi (Mustafid, 2017).

Hasil temuan sementara yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi masih belum optimal sebab masih ada sasaran yang belum tercapai yaitu waktu kerja yang masih tidak disiplin, kejujuran yang masih kurang, dan ketaatan yang belum optimal.

Berdasarkan hasil prasurvei di atas dapat dilihat bahwa secara umum kinerja yang dimiliki oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi sudah cukup baik dengan banyaknya jawaban yang positif dari responden yang ada.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diberikan adalah kepuasan kerja, artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya pegawai akan memberikan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya ketika pegawai tidak mengalami kepuasan maka kinerja yang diberikan tidak maksimal. Inilah peran pemimpin untuk menerapkan berbagai langkah yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja pegawainya (Sukidi dan Wajdi, 2016).

Kepuasan kerja pegawai sering dikaitkan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan kinerja, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Menurut Robbins dan Timothy (2015) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan

lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing pegawai (Afriadi, Kusuma, dan Irawan, 2018).

Perusahaan memiliki banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya kepuasan kerja dan motivasi karyawan yang harus diperhatikan (Mathis dan Jackson, 2009). Keefektifan kinerja seseorang dapat diukur dari kepuasan kerja karyawan tersebut (Prasetya, 2013). Motivasi dalam bekerja akan menciptakan kepuasan kerja yang menjadi tujuan dari setiap orang bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan (Mokhtariana, 2011). Perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berkerja dengan lebih produktif dan setia terhadap organisasinya (Sarker et al., 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009), yang mengkaitkan tentang kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menyatakan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan. Hasibuan (2012) mengungkapkan adanya rasa senang dan mencintai pekerjaannya adalah tercermin dari kepuasan kerja masing-masing karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs followers dan followers needs leader*. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan perusahaan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan dapat tercapai (Riyadi, 2011).

Pada sebuah organisasi terdapat sebuah struktur atau unsur sederhana yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai/karyawan sebagai bawahan. Seorang pemimpin sangatlah penting dalam menjalankan tugas dan perannya di dalam sebuah organisasi. Visi, misi dan tujuan organisasi pun tidak akan terwujud bila seorang pemimpin yang menghendaki. Seorang pemimpin harus mempunyai dan memperlihatkan gaya kepemimpinannya. Setiap pemimpin mempunyai gaya dan cara memimpin yang berbeda-beda. Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membuat pegawainya berprestasi dan memberikan hasil dan kinerja terbaik (Bahrum dan Sinaga, 2015).

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja pada suatu organisasi dapat dijadikan sebagai acuan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Hastutiningsih, 2018).

Menurut Locke (1997) kepuasan kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi (Pandaleke, 2016). Kepuasan kerja oleh Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi

memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Pitasari dan Perdhana, 2018).

Hipotesis Penelitian

H₁: Perilaku kepemimpinan diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Perilaku kepemimpinan diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₃: Kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₄: Perilaku kepemimpinan diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Metode

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berada dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi berjumlah 135 orang.

Sampel pada penelitian ini adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis data berupa PLS (*Partial least Square*). PLS merupakan teknik statistik multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda.

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011).

Uji Multivariat

Melakukan pengujian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen dengan cara melihat nilai koefisien determinasi yang memiliki ketentuan yaitu Apabila *R-square* memiliki nilai 0,75 maka model struktural diinterpretasikan sebagai substansial, *R-square* memiliki nilai 0,50 maka model struktural diinterpretasikan sebagai moderat, dan *R-square* memiliki nilai 0,25 maka model diinterpretasikan lemah (Widarjono, 2015).

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh dari seluruh responden yang merupakan Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui jumlah seluruh responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan yaitu jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja.

Karakteristik responden dapat dilihat secara lebih rinci melalui tabel berikut ini:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden yang mendominasi adalah responden laki-laki sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 84,44%, sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 15,56%. Kemudian pada usia responden dapat dilihat bahwa responden

dengan usia produktif (37-41 tahun) lebih mendominasi dengan jumlah 15 orang dan persentase sebesar 33,33%. Dari segi jabatan dapat dilihat bahwa Pengawas Muda menjadi responden terbanyak dengan jumlah sebanyak 27 orang dan persentase sebesar 60,00%. Kemudian responden juga dilihat dari karakteristik berdasarkan lama bekerja. Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa lama bekerja atau masa bekerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi didominasi oleh responden dengan masa kerja selama 5-10 tahun dengan jumlah sebanyak 22 orang dan persentase sebesar 48,89%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan pada setiap variabel yang diteliti maka dilakukan analisis data untuk mengetahui jawaban yang diberikan responden. Pernyataan terdiri atas 23 item yang digunakan sebagai data primer dengan rincian yaitu variabel perilaku kepemimpinan terdiri atas 7 item pernyataan, variabel kepuasan kerja terdiri atas 11 item pernyataan, dan variabel kinerja terdiri atas 5 item pernyataan. Pernyataan tersebut dibuat secara terpisah yaitu berdasarkan masing-masing variabel dan dari analisis tersebut maka dapat diketahui berapa jumlah responden yang memilih alternatif jawaban tertentu serta dapat diketahui rata-rata jawaban responden secara keseluruhan.

Pernyataan Responden terhadap Variabel Perilaku Kepemimpinan

Variabel perilaku kepemimpinan memiliki dimensi iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, pengakuan atas status para bawahan, dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja. Masing-masing pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban, dimulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Hasil penelitian terhadap variabel perilaku kepemimpinan pada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan nilai skor jawaban untuk masing-masing.

Skor paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-6 dengan jumlah rata-rata 4,24 dan termasuk kategori sangat tinggi, yaitu pimpinan mengakui atas status bawahan, dan yang paling rendah terdapat pada pernyataan ke-2 yaitu pimpinan menghargai ide-ide bawahan dengan skor rata-rata sebesar 3,91 dan termasuk dalam kategori tinggi.

Hal ini berarti Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi sangat puas dengan perilaku pimpinan yang mengakui atas status para bawahannya. Skor rata-rata pada variabel perilaku kepemimpinan adalah sebesar 4,05 dan termasuk ke dalam kategori tinggi.

Pernyataan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel perilaku kepemimpinan memiliki dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan sekerja. Masing-masing pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban, dimulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Hasil penelitian terhadap variabel kepuasan kerja pada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan nilai skor jawaban untuk masing-masing item pernyataan.

Skor paling tinggi di dapat pada pernyataan ke -11 yaitu suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik, memiliki skor sebesar 4,51 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan skor paling rendah dimiliki oleh pernyataan nomor 4 yaitu gaji yang saya

terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya dengan skor sebesar 3,56 dan termasuk dalam kategori rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi merasakan suasana kekeluargaan dalam kerja sudah sangat baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai yang ada pada dinas tersebut.

Pernyataan Responden terhadap Variabel Kinerja

Variabel perilaku kinerja memiliki dimensi kualitas output, kuantitas output, waktu kerja, kejujuran, dan ketaatan. Masing-masing pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban, dimulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Hasil penelitian terhadap variabel kinerja pada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan nilai skor jawaban untuk masing-masing item.

Skor paling tinggi berada pada pernyataan ke-4 dan 5 yaitu saya selalu jujur pada setiap pekerjaan yang saya lakukan dan saya selalu menaati aturan-aturan yang telah diberikan kepada saya dengan skor sebesar 2,87 dan termasuk dalam kategori netral. Kemudian skor paling rendah terdapat pada pernyataan ke-1 yaitu pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan kualitas yang diharapkan dengan skor sebesar 2,51 dan termasuk dalam kategori rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi masih harus ditingkatkan karena masih jauh dari yang diharapkan guna meningkatkan kinerja para pegawai yang bersangkutan. Skor rata-rata dari variabel kinerja ini adalah 2,73 dan termasuk dalam kategori netral.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat diukur dengan menggunakan beberapa kriteria seperti dengan menggunakan pengukuran validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta reliabilitas konsistensi internal yang meliputi *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Ghazali dan Latan (2015) menyatakan bahwa validitas konvergen dari pengukuran model dengan indikator reflektif dapat diketahui dari korelasi atau hubungan antara skor item indikator dengan skor konstraknya. Indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai korelasi yaitu $> 0,60$. Ada 4 indikator yang nilainya tidak mencapai batas kriteria lebih besar dari 0,6 yaitu indikator M.08, M.09, M.10, dan M.11. setelah melakukan pengukuran validitas konvergen maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran validitas diskriminan. Cara mengetahui nilai validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap nilai konstruk. Setiap konstruk dikategorikan baik apabila memiliki nilai validitas diskriminan lebih besar dari 0,5. Berikut ditampilkan tabel mengenai nilai AVE untuk setiap konstruk:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No	Konstruk	AVE
1	Kepuasan Kerja (M)	0,451
2	Kinerja (Y)	0,852
3	Perilaku Kepemimpinan (X)	0,648

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk adalah tidak memenuhi kriteria lebih besar dari 0,5 yaitu yang memiliki nilai dibawah 0,5 adalah konstruk Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada konstruk yang memiliki nilai validitas diskriminan yang tidak baik. Maka dari itu, guna menindaklanjuti 4 indikator yang di bawah kriteria maka di drop dari model pengukuran dan selanjutnya dilakukan uji outer model kembali untuk menilai kelayakan model secara menyeluruh agar mampu memberikan hasil pengukuran yang akurat dan juga mampu untuk merefleksikan variabel laten.

Setelah data didrop dan dilakukan kembali pengukuran validitas konvergen maka diketahui bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria yaitu memiliki nilai lebih dari 0,6 dan langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran validitas diskriminan (*discriminant validity*). Nilai diskriminan dapat dilihat dari seberapa besar nilai AVE-nya, pada saat indikator belum didrop nilai AVE untuk konstruk kepuasan kerja adalah lebih kecil dari 0,5 atau dapat dikatakan tidak memenuhi kriteria. Setelah indikator didrop maka dapat diketahui nilai AVE untuk seluruh konstruk adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengukuran Ulang *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Konstruk	AVE
1	Kepuasan Kerja (M)	0,578
2	Kinerja (Y)	0,852
3	Perilaku Kepemimpinan (X)	0,648

Sumber: data diolah

Nilai AVE untuk setiap konstruk adalah lebih besar daripada 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Setelah melakukan pengukuran validitas konvergen dan validitas diskriminan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas konsistensi internal yang diukur melalui dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Ghozali dan Latan 2015). Hasil pengukuran disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengukuran *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Composite Reliability</i>
1	Perilaku Kepemimpinan (X)	0,928
2	Kepuasan Kerja (M)	0,904
3	Kinerja (Y)	0,966

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 3, maka dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel konstruk yang diteliti adalah > 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item pengukuran untuk masing-masing variabel konstruk dapat memberikan hasil pengukuran yang akurat dan konsisten. Guna memperkuat keakuratan tersebut maka dapat dilihat dari pengukuran terhadap *cronbach's alpha* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengukuran Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Perilaku Kepemimpinan (X)	0,910
2	Kepuasan Kerja (M)	0,885
3	Kinerja (Y)	0,956

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di 4, dapat diketahui bahwa variabel perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa variabel perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis (Inner Model)

Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel laten yaitu variabel perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja, nilai signifikan, serta nilai *R-Square* dari penelitian ini. Nilai *R-Square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu dalam menjelaskan variabel laten dependen. Berikut ditampilkan tabel *R-Square* dari penelitian ini:

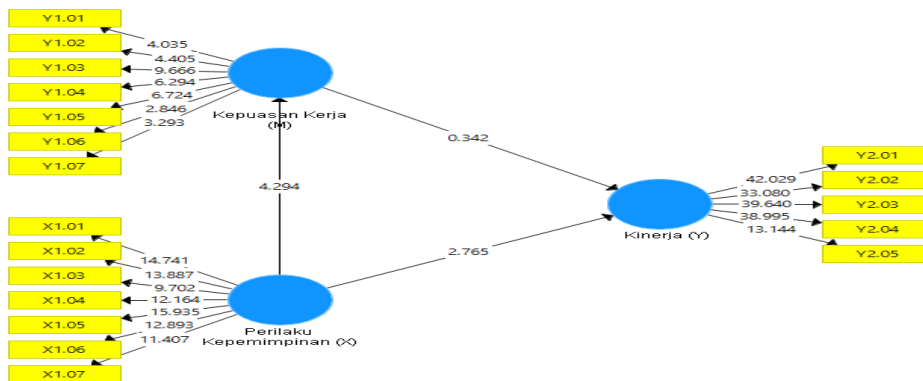
Tabel 5. Nilai R-Square

No	Variabel	R-Square
1	Kepuasan Kerja (M)	0,365
2	Kinerja (Y)	0,153

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dijelaskan bahwa model pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,365 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kepemimpinan sebesar 36,5% dan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya, dapat dijelaskan bahwa model pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,153 yang berarti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kepemimpinan sebesar 15,3% dan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya ditampilkan gambar mengenai hasil evaluasi inner model sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Evaluasi Inner Model



Sumber: data diolah

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui besarnya pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil pengaruh tersebut akan dijabarkan pada sub bab pengujian efek langsung atau *direct effect*.

Pengujian Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja, dan pengaruh secara parsial antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil pengujian ini diperoleh dari tabel *path coefficients*:

Tabel 6. Hasil Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Keterangan
X → M	0,616	0,626	0,159	3,875	0,000	Positif dan Signifikan
X → Y	0,490	0,499	0,173	2,829	0,005	Positif dan Signifikan
M → Y	-0,096	-0,102	0,274	0,349	0,727	Negatif dan Tidak Signifikan

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa:

1. Pengujian pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah menunjukkan koefisien parameter sebesar 0,616 bernilai positif dengan nilai t statistik sebesar 3,875 yaitu lebih besar dari tabel t (1,68) serta dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H₁ dapat diterima.
2. Pengujian pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja adalah menunjukkan koefisien parameter sebesar 0,490 bernilai positif dengan nilai t statistik sebesar 2,829 yaitu lebih besar dari tabel t (1,68) serta dengan tingkat signifikansi 0,005. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H₂ dapat diterima.
3. Pengujian pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja adalah menunjukkan koefisien parameter sebesar -0,096 bernilai negatif dengan nilai t statistik sebesar 0,349 yaitu lebih kecil dari tabel t (1,68) serta dengan tingkat signifikansi 0,727. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H₃ tidak dapat diterima.

Pengujian Efek Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian efek tidak langsung dengan menggunakan variabel mediator yaitu menunjukkan seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil pengujian dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Keterangan
X → Y	-0,059	-0,056	0,178	0,331	0,741	Negatif dan Tidak Signifikan

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 7 di atas maka dapat dilihat bahwa pengujian pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator adalah menunjukkan koefisien parameter sebesar -0,059 bernilai negatif dengan nilai t statistik sebesar 0,331 yaitu lebih kecil dari t tabel (1,68) serta dengan tingkat signifikan 0,741. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Maka dapat disimpulkan bahwa H₄ tidak dapat diterima.

Antara efek langsung dan efek tidak langsung dapat terlihat perbedaan jika efek secara tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan efek secara langsung sehingga pada penelitian ini efek mediasi memiliki pengaruh yang besar sehingga dapat dikatakan bahwa efek yang dihasilkan pada penelitian ini adalah mediasi sempurna.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan maka akan semakin baik juga kepuasan kerjanya. Arah pengaruh yang positif dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin, maka akan menciptakan kepuasan kerja yang semakin tinggi juga.

Pada dasarnya perilaku kepemimpinan akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab dengan senang hati. Hal ini sejalan dengan penelitian Shahab dan Nisa (2014) yang menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka akan semakin baik juga kepuasan kerja pegawainya.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan maka akan semakin baik juga kerjanya. Arah pengaruh yang positif dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin, maka akan menciptakan kinerja yang semakin tinggi juga.

Pada dasarnya perilaku kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariri (2013) yang menyatakan bahwa semakin efektif perilaku kepemimpinan yang dikembangkan oleh pimpinan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja dilakukan oleh pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin turun kinerjanya begitu pula sebaliknya. Arah pengaruh yang negatif dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat oleh pegawai, maka akan menciptakan kinerja yang semakin tidak baik juga.

Pada umumnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, namun hal itu tidak dapat dilihat pada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2013) yang pada penelitiannya juga menemukan hasil negatif dari kepuasan kerja dan kinerja.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan maka tidak akan mampu menciptakan kepuasan kerja yang kuat pula pada diri pegawai sehingga pada akhirnya mampu mempengaruhi peningkata kinerja pegawai. Arah pengaruh yang negatif dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan seorang pemimpin maka tidak akan membuat pegawai puas sehingga tidak akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Darmaja (2015) yang meneliti tentang pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Darmaja (2015) didapat hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika perilaku kepemimpinan baik, maka kepuasan kerja akan baik juga. Tetapi jika perilaku kepemimpinan buruk, maka kepuasan kerja pun akan buruk juga.
2. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika perilaku kepemimpinan baik, maka kinerja akan baik juga. Tetapi jika perilaku kepemimpinan buruk, maka kinerja akan buruk juga.
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya jika kepuasan kerja baik, maka kinerja akan buruk. Sedangkan jika kepuasan kerja buruk, maka kinerja akan baik.
4. Perilaku kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya apabila perilaku kepemimpinan baik, maka kinerja melalui kepuasan kerja akan menjadi buruk. Sedangkan jika perilaku kepemimpinan buruk, maka kinerja melalui kepuasan kerja akan menjadi baik.

Saran

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka sebaiknya Pengawas Ketenagakerjaan perlu untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi

guna tercapainya visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Pemimpin perlu menjaga perilaku kepemimpinannya secara konsisten untuk tetap dapat menjaga nilai positif yang sudah ada dari perilaku kepemimpinannya. Disarankan dengan sudah baiknya perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja maka sejalan juga dengan baiknya kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Guna mengembangkan penelitian ini maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja terutama kinerja ASN dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan menggunakan variabel yang berbeda, menggunakan alat analisis yang berbeda, dan juga dapat menggunakan variabel mediator lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriadi, Andi Didi, Aji Ratna Kusuma, dan Bambang Irawan. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Administrative Reform, 2018, 6 (1): 143-154. ISSN 2338-7637.
- Akbar, Royhul, Noermijati, dan Eka Afnan Troena. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 14 | Nomor 3. NO. 36a/E/KPT/2016. ISSN: 1693-5241.
- Ariffin, Adistyia Dewi dan Laila Refiana Said. 2016. *Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3, Oktober 2016
- Asmono, Oktavia Farida. 2015. *Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ditinjau Dari Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi SOMIN Surakarta*. Jurnal 2015 Vol I no 4.
- Bahrum, Syazhashah Putra dan Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis vol. 3, no. 2, 2015, 135-141. ISSN: 2337-7887
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolas, L., and Aspridis, G. 2015. *Job satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization*. Procedia-Social and Behavioral Sciences 175: 324-333. www.sciencedirect.com
- Chandra, T. dan Priyono. (2016). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. International Education Studies Vol. 9, No. 1: 131 Cummings & Worley. 2005. Organizational Development (8th ed). South Western Edition: Thompson.
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production*. AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)
- Christen, M., G. Iyer, dan D. Soberman. 2006. *Job satisfaction, job performance, and effort: Areexamination using agency theory*. Journal of Marketing, 70 January, pp. 137-150.
- Darmaja, I Putu Eka Yasa. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013*. Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015.
- Doris, O.U., Tolulope, O., & Mayedun, O. 2016. *Role Clarity, Self Concept and Job Satisfaction of Library Personnel in Selected University Libraries in Ogun State, Nigeria*. Journal of Applied Information Science and Technology, Vol. 9 (2): 9-16.

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Hamid, N.Z.A & Hassan, N. (2015). *The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor*. International Review of Management and Business Research Vol. 4: 846-851.
- Hariri, Ridwan El. 2011. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Layanan Akademik Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia*. MANAJERIAL Vol. 10, No. 19, Juli 2011 : 32 – 41.
- Hastutiningsih, Artha Dwi. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja*. Jurnal Prosiding National Conference on Applied Business.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayuningtyas, Mira. 2017. *Peranan Kepuasan Karyawan dalam Memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, 39-53.
- (Studi Kasus Pada PT JasaRaharja (Persero) Cabang Bali)
- Kartono, Kartini 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Locke, A.E. 1997. *Esensi Kepemimpinan. Empat Kunci Untuk Memimpin dengan Keberhasilan*. (Terjemahan: Aris Ananda) Jakarta: Mitra Utama.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Alih Bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mantthis, Robert L dan Jackson John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mokhtariana, Faranak dan Reza Mohammadib. 2011. *Effective factors on Psychological Aspects of Employee Empowerment. Case Study: Employee's Point of Views in One Of The Sub-Organizations Of Iranian Ministry of Science, Research and Technology. Social and Behavioral Sciences*. 30: pp:786-790.
- Muhajir, Ilyas. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Sains Pemasaran Indonesia. Volume XIII, No. 3, Desember 2014, halaman 334 – 349.
- Munandar A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mustafid, Hidayat. 2017. *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi*. Jurnal Tarbawi. Vol. 3 No. 01, 2017, hal.1-14. ISSN 2442-8809.
- Pandaleke, Dedy. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal EMBA. Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 199-210. ISSN 2303-1174.
- Pitasari, Nimas Ayu Aulia dan Mirwan Surya Perdhana. 2018. *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*. Diponegoro Journal of Management Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-1.
- Potu, Aurelia, 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku di Manado*. Jurnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Prasetya Veronika, Dwi Handayani dan Theresia Purbandari. 2013. *Peran Kepuasan kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual*. Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi. 1(1): h:59-69.

- Prawiro, S. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Rahman, Andi Tenriarni., Siti Haerani, dan Wardhani Hakim. 2019. *Analisis Pengaruh Seleksi dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Studi Kasus: Pemerintahan Kabupaten Keerom)*. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship. HJABE Vol. 2 No. 1 Januari 2019.
- Rindah. 2017. *Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 hlm 109-119. ISSN: 2302-2019.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarker Shah Jalal, Crossman Alf, Chinmeteepiticck Parkpoom. 2003. The Relationship of Age and Length of Service with Job Satisfaction: an Examining of Hotels Employes in Thailand. Journal of Managerial Psychology.18 (7): pp: 745-758.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Shahab, Moh. Ali dan Inna Nisa. 2014. *The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR). Volume 2, Issue 5, June 2014, PP 69-77.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Subakti, Agung Gita. 2013. *Pengaruh Motivasi Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor*. Binus Business Review Vol. 4 No. 2 November 2013: 596-606
- Sukidi dan Farid Wajdi. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Vol. 18, No. 2, Desember 2016.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Thaha, R. 2012. *Penataan Kelembagaan Pemerintahan Daerah*, Repository Jurnal Unhas. Hal 38-60.
- Tiffin. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Kedua. Salemba Empat. Jakarta.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 11(1): h:31-37
- Voon et al. 2011. *The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia*. International Journal of Business, Management and Social Sciences Vol. 2, No. 1, 2011, pp. 24-32, University of Malaysia Sarawak.
- Wheatley, D. 2017. *Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being*. Work and Occupations, Vol 0 (0): 1-33 DOI: 10.1177/0730888417697232
- Widarjono, Agus. 2015. *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Penerbit UPP STIM YKPN.
- Yaseen, A. 2013. *Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction: A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab*. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 3 (1): 142-157. DOI:10.5296/ijhrs.v3i1.3351