

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hany Septiana Widaryati, Djoko Santosa, Andre N Rahmanto
Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret, Surakarta
dpooohoney@gmail.com

Abstract: *This research aims to find out: 1) whether there is influence of the leadership toward the employees job satisfaction in the Department of Education Youth and Sports Surakarta; 2) whether there is influence of the working environment toward the employees job satisfaction in the Department of Education Youth and Sports Surakarta; 3) the influences of the leadership and working environment toward the employees job satisfaction in the Department of Education Youth and Sports Surakarta.*

This research is designed as quantitative research with descriptive method. The population of this research is the whole employees, 80 people, of the Department of Education Youth and Sports Surakarta. The sample taken was 60% of the entire population or 50 employees. The sampling technique used is proportional random sampling while the data collection method applied is questionnaire. The data analysis technique in this research is statistic test using correlation and multiple regression analysis.

Based on the data analysis, it can be concluded that: 1) there is significant influence of the leadership toward the employees job satisfaction in the Department of Education Youth and Sports Surakarta; 2) there is significant influence of the working environment toward the employees job satisfaction in the Department of Education Youth and Sports Surakarta; 3) there is significant influence of the leadership and the working environment simultaneously toward the employees job satisfaction in the Department of Education Youth and Sports Surakarta.

Keywords: *leadership, working environment, job satisfaction*

A. Pendahuluan

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, oleh sebab itu permasalahan kepemimpinan merupakan topik yang menarik dan dapat dimulai dari sudut mana saja bahkan dari waktu ke waktu menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama halnya dengan sejarah manusia, kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan,

tetapi pada manusia di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Kalau ditelusuri lebih lanjut, betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok organisasi jika terjadi suatu konflik atau perselisihan antara orang-orang dalam kelompok tersebut, maka organisasi mencari alternative pemecahannya supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama, dengan

demikian terbentuklah aturan-aturan, norma-norma atau kebijakan untuk ditaati agar konflik tidak terulang lagi. Ketika itulah orang-orang mulai mengidentifikasi dirinya pada kelompok, dalam hal ini peranan pimpinan sangat dibutuhkan.

Melihat pentingnya sudut situasi dan waktu yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja organisasi, maka dipandang perlu pemimpin yang melihat kondisi dan lingkungan berdasarkan gaya kepemimpinan yang diperannya. Para pemimpin yang melihat situasi dalam mengembangkan karyawannya.

Peningkatan sumber daya manusia ini dapat dilihat oleh pimpinan menjadi suatu bagian yang utuh yaitu, adanya kualitas pencapaian hasil kerja karyawan dalam perusahaan, serta kuantitas dari segi efisiensi dan efektivitas yang dilakukan karyawan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa mempengaruhi peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena suatu organisasi memberikan hak-hak formal tertentu kepada para manajernya, bukan jaminan bahwa mereka mampu memimpin dengan efektif. Kita menemukan bahwa kepemimpinan nonformal, yaitu kemauan untuk memengaruhi orang lain yang muncul dari luar struktur formal suatu organisasi seringkali sama pentingnya dengan atau malah lebih penting daripada pengaruh formal. Dengan perkataan lain, pemimpin bisa muncul dari dalam suatu kelompok dan dari pengangkatan serta penunjukan yang sifatnya formal.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga merupakan instansi pemerintah yang mana bagian ini bergerak dalam bidang pendidikan, bahwa pada survei awal diketahui sebagai seorang pemimpin, ia mengelola pegawai yang tiap-tiap orangnya

yang mana memiliki karakter yang berbeda-beda dan memiliki potensinya, perasaan, serta harapan yang berbeda pula, seorang pemimpin dituntut untuk bersifat sama kepada semua pegawainya atas lingkungan kerja tanpa kecuali. Dalam menghadapi situasi tersebut seorang pemimpin memiliki suatu pendekatan yang dapat menjadi pedoman seorang pemimpin dengan mengedepankan konsep disiplin.

Dalam hal ini Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga memiliki lingkungan kerja yang ditempati belum begitu nyaman, hal ini dikarenakan tempat kerja atau ruang kerja saat ini belum adanya penyekat untuk masing-masing tempat kerja, hal ini dapat membuat kurang nyamannya dalam melakukan pekerjaan dan membuat para pegawai tidak puas akan fasilitas yang ada saat ini. Hal ini lingkungan kerja juga meliputi fisik dan non fisik, diantaranya : fisik meliputi ruangan yang kurang memadai atau terlalu kecil dan tidak adanya ventilasi udara, lingkungan fisik yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan non fisik meliputi kurangnya tenaga kerja atau staf untuk semua bidang, hal ini juga berdampak pada terbenturnya masalah tugas pokok sehingga sering terjadinya konflik.

Terciptanya kepuasan kerja pegawai sebaik mungkin agar moral kerja di dedikasikan kecintaan dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Apabila suatu pekerjaan dianggap menyenangkan oleh para pegawainya, ada beberapa kemungkinan yang dapat terjadi dan akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Berdasarkan uraian diatas, inti pekerjaan yang kebanyakan dilakukan di lapangan menjadikan intensitas pertemuan pemimpin dengan bawahan jarang terjadi. Pemimpin kurang akrab dengan bawahan dan sebaliknya bawahan juga kurang mengenal dengan atasan. Pertemuan sebatas pada hal-hal yang bersifat formal yaitu masalah pekerjaan rutin. Hal ini membuat kedekatan antara pemimpin dan bawahan juga berkurang. Padahal salah satu syarat untuk membuat terjalinnya hubungan yang akrab dan harmonis antara pemimpin dengan bawahan adalah intensitas pertemuan yang rutin.

B. Kajian Pustaka

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya. (Hasibuan, 2007: 202)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan menyenangkan / tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apabila kepuasan kerja terjadi, maka akan terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi / di tugaskan di lingkungan kerja (Martoyo, 2000: 142).

Hal-hal yang dapat timbul karena masalah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan dan masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Menurut George Straus dan Leonard R Sayles (dalam Handoko, 2001: 95) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan selanjutnya akan dapat berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya. Sedangkan karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan mau pun perusahaan.

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2001) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation*

factor) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*),
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*),
- c. Tanggungjawab (*responsibility*),
- d. Peluang untuk maju (*advancement*),
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*),
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a. Kompensasi,
- b. Keamanan dan keselamatan kerja,
- c. Kondisi kerja,
- d. Status,
- e. Prosedur perusahaan,
- f. Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor Pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja

yang buruk, bekerja kurang bergairah, serta prestasi yang rendah.

Karyawan akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), karyawan akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan karyawan akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*)

C. Metode Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Surakarta. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan memiliki dua variabel independen yaitu, kepemimpinan dan lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta dengan alasan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah teknik angket dalam bentuk skala likert.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah dilakukan analisis data untuk pengujian hipotesis kemudian dilakukan pembahasan hasil analisis data. Pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Kepemimpinan merupakan kegiatan memimpin yang dilakukan oleh pimpinan. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang berkaitan dengan fungsi-fungsi organisasi yang meliputi *planning, organizing, actuating,* dan *controlling*. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan untuk menggerakkan bawahan agar dapat melaksanakan tugas yang menjadi wewenangnya. Pimpinan merupakan penanggung jawab semua pekerjaan bawahan. Karena itu, pimpinan harus dapat melakukan fungsi organisasi dengan sebaik-baiknya.

Kegiatan kepemimpinan harus dilakukan secara adil dan seimbang. Dalam melimpahkan wewenangnya kepada bawahan, pimpinan harus membagi ke seluruh bawahannya secara adil dan merata. Dalam hal ini pimpinan juga harus menyesuaikan dengan kemampuan bawahannya. Pimpinan juga harus memberikan hak-hak pegawai dengan adil agar tidak terjadi konflik antar bawahan, karena dapat mengganggu tercapainya tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang adil dan merata, maka bawahan merasakan adanya keadilan di antara sesama pegawai sehingga tidak timbul konflik yang berarti. Hal ini lah yang akan dapat menumbuhkan rasa kepuasan pada pegawai.

Hasil penelitian secara jelas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena mereka memperoleh hak-haknya sebagai karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dibuktikan adanya sumbangan relatif sebesar 69,89% dan sumbangan efektif sebesar 30,11%. Dengan besarnya sumbangan tersebut, maka secara jelas membuktikan bahwa di dalam organisasi, kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan

kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Secara fisik, lingkungan kerja berkaitan dengan keadaan ruangan maupun cuaca yang dirasakan oleh pegawai di saat melakukan pekerjaan. Kondisi lingkungan yang kurang nyaman, misalnya ruangan yang pengap, tidak cerah, atau terasa panas, tentu akan dirasakan mengganggu, sehingga pegawai mengeluhkan masalah tersebut. Demikian juga dengan kondisi lingkungan psikhis yang kurang harmonis juga akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan yang kurang nyaman menjadikan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Bahkan beberapa pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi akan sangat terganggu dengan kondisi lingkungan yang tidak nyaman. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Pegawai yang dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman tanpa gangguan yang berarti, akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Karena itulah pegawai akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan menunjukkan secara jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif lingkungan kerja terhadap kepuasan sebesar 35,36% dan sumbangan efektifnya sebesar 15,24%. Dengan besarnya sumbangan tersebut, lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat dipertimbangkan dalam menentukan kebijakan agar dapat membentuk kepuasan kerja pegawai.

3. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan merupakan perasaan puas terhadap sesuatu. Perasaan puas akan dirasakan jika apa yang

diharapkan dapat diperoleh dengan mudah. Demikian pula dengan pegawai yang sedang bekerja, akan merasa puas jika hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai dengan lebih mudah. Kepuasan kerja pegawai dapat dirasakan dari berbagai hal, misalnya hasil kerja yang maksimal. Hasil kerja dapat diperoleh dengan maksimal jika ada faktor-faktor yang mendukungnya. Di antara faktor yang mendukung keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kepemimpinan. Pemimpin yang dapat memberi contoh, memberikan penguatan, memberikan motivasi dan lain-lain akan dirasakan oleh bawahan sebagai pimpinan yang baik. Sehingga pegawai merasa nyaman dan merasa dihormati sehingga akan dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.

Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan yang nyaman akan dirasakan oleh pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya gangguan yang berarti. Sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Hasil penelitian tentang pengaruh simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari besarnya sumbangan kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. Hasil analisis diperoleh harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,506 yang menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 50,6%. Jadi, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 50,6%.

E. Simpulan dan Implikasi

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengolahan hipotesis, kesimpulan penelitian ini adalah:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. Dengan demikian hipotesis terbukti.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. Dengan demikian hipotesis terbukti.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan, terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Adapun yang berhubungan dengan ketiga variabel pada penelitian ini, peneliti juga menemukan temuan lain, yaitu:

- a. Berdasarkan pada deskripsi data yang diperoleh masing-masing variabel, diketahui:
 - 1) Hasil persentase untuk kepemimpinan 78,22%. Artinya tingkat kepemimpinan pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kota Surakarta adalah cukup tinggi.
 - 2) Persentase untuk lingkungan kerja 79,5%. Artinya tingkat lingkungan kerja Dinas Pendidikan dan Olahraga Kota Surakarta adalah cukup tinggi.
 - 3) Persentase untuk kepuasan kerja 68,74%. Artinya tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kota Surakarta adalah cukup tinggi.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
$$\hat{Y} = 2,865 + 0,685 X_1 + 0,407 X_2$$
Artinya bahwa rata-rata satu unit kepuasan kerja (\hat{Y}) diperkirakan

meningkatkan sebesar 0,685 pada peningkatan satu unit kepemimpinan (X_1), dan akan mengalami peningkatan sebesar 0,407 pada peningkatan satu unit lingkungan kerja (X_2).

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat ditafsirkan bahwa:

1. Jika variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai nol (0), maka rata-rata kepuasan kerja sebesar 2,856 unit.
 2. Rata-rata kepuasan kerja (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,685 unit untuk setiap ada peningkatan satu unit kepemimpinan dan sebaliknya, rata-rata kepuasan kerja (Y) diperkirakan akan menurun sebesar 0,685 unit untuk setiap ada penurunan satu unit kepemimpinan.
 3. Rata-rata kepuasan kerja (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,407 unit untuk setiap ada peningkatan satu unit lingkungan kerja dan sebaliknya, rata-rata kepuasan kerja (Y) diperkirakan akan menurun sebesar 0,407 unit untuk setiap ada penurunan satu unit lingkungan kerja.
- c. Besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif berdasarkan hasil perhitungan hipotesis adalah sebesar
Sumbangan relatif kepemimpinan (X_1) sebesar 69,89%.
 - a. Sumbangan relatif lingkungan kerja (X_2) sebesar 30,11%.
 - b. Sumbangan efektif kepemimpinan (X_1) sebesar 35,36%.
 - c. Sumbangan efektif lingkungan kerja (X_2) sebesar 15,24%

2. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi tersebut peneliti dapat memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pimpinan maupun bagi pegawainya. Adapun saran-saran yang

dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Dinas DIKORA Kota Surakarta

- a. Diharapkan pegawai dinas juga berperan dalam instansi tersebut dikarenakan pimpinan tidak mungkin bekerja sendiri tanpa adanya dukungan dari para bawahannya.
- b. Diharapkan ketidakbisingan ruang kerja akan berdampak pada hasil kerja para pegawai, karena apabila suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektifitas kerja.
- c. Diharapkan setiap pegawai dituntut dapat menjaga tempat dimana dia bekerja dan terus berkarya demi kemajuan organisasi, maka akan tercapai kepuasan kerja yang diharapkan.

2. Kepada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Kota Surakarta

- a. Hendaknya setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan segera dan tepat waktu.
- b. Hendaknya setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dikarenakan ketidakbisingan ruang kerja.
- c. Diharapkan pegawai dapat membawa perasaan yang senang dalam bekerja serta dapat berinteraksi dengan sesama rekan kerja maka kepuasan akan tercapai.
- d. Pegawai hendaknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dan lebih mengikuti apa yang menjadi kebijakan dari kantor DIKORA Kota Surakarta. Sehingga jika dilaksanakan pengawasan terhadap pekerjaannya tidak banyak melakukan kesalahan.

- e. Sebaiknya pegawai merasa bahwa setiap pekerjaan memang suatu kewajiban yang harus diselesaikan dengan baik sebagai tanggungjawab kepada pimpinan, meski tanpa adanya penghargaan ataupun timbal balik dari pimpinan. Agar tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebaiknya pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh kantor sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaannya. Sehingga dengan memiliki pemikiran tersebut dengan sendirinya akan timbul perasaan bangga pada diri sendiri jika pekerjaannya membuahkan hasil yang baik dan juga akan memberikan kontribusi yang baik pula bagi kantor.

- f. Sebaiknya pegawai dapat menempatkan diri dalam bekerja, dengan pandai menyesuaikan diri dalam lingkungan kantor dan bersama-sama menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendukung kelancaran pekerjaan bagi semua demi tujuan organisasi. Sebaiknya antar pegawai yang satu dengan yang lain lebih meningkatkan komunikasi atau hubungan baik dalam keseharian di kantor khususnya untuk urusan pekerjaan, selain itu sebaiknya pegawai juga ikut serta dalam kegiatan *Spiritual Empowering* baik di dalam kantor maupun yang ada di luar kantornya.

3. Kepada Peneliti Lain

- a. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian tidak hanya pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, dan juga diharapkan dapat menambah variabel penelitian tidak hanya pada dua variabel saja yang mempengaruhi kepuasan kerja misalnya gaya kepemimpinan,

disiplin kerja, budaya kerja serta prestasi kerja.

- b. Hasil penelitian ini juga dapat dikembangkan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain untuk mengkaji dan meneliti variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Rustandi. 1992. *Gaya Kepemimpinan*, MC Graw-Hill Book Company.
- Arep, I. dan H. Tanjung. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ashar. S Munandar, 2001. *Psikologi Industri*, Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Blaxter, Loraine, Hughes, Christina, Hughes, Thight, Malcom. 2006. *How to Research (Seluk Beluk Melakukan Riset) ed Ke-2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Duwi Priyatno. 2011. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Faisal, Sanapiah. 2008. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta; Grafindo Persada.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metode Statistik*. Yogyakarta: Penerbit Psikologi UGM
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara*.
- Hindrayani, A & Totalia, S.A. 2010. *Teknik Pengolahan Data*. Surakarta: UNS Pres.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett & Gordon J. Curphy. *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*, Fifth Edition. Americas, New York : The McGraw-Hill Companies. Inc.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta. GP Press.
- James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Girbet, 2003, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia Terjemahan oleh Alain Mitrani, Jakarta.
- John, Adaie, Achmad, 2005. *Cara Menumbuhkan Pemimpin*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komarudin. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Luthans. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Penerbit Andi. Jakarta
- Mardalis, Drs. 2002. *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardalis. 2002. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Miftah Toha. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raya Grafindo Persada.
- Munir Sukoco, Badri. 2006. *Manajemen Admministrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Ogbonna, Emmanuel dan Harris Liyod C, 2000. *Leadership Style, Organization Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies The International Journal Of Numan Resours Management Taylor % Perancis LTD*.
- Rivai, Veitzal.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Santoso, Singgih dan Fandy Tiptono. 2009. Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta : PT. Elec Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Pelajar, <http://www.depdiknas.go.id>: 2 juni 2011
- Sudjana. 2001. *Metode Statistik*. Bandung: Transito
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Suwar. 2008. Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. (On-Line). Available FTP: <http://guruvalah.20m.com/Tanggal> akses 8Maret 2010.
- Terry, George R., *Principles of Management*. Edisi ke-6. Illinois: Richard D. Irwin Homewood.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.