

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAERAH KABUPATEN MOROWALI

**Muhamad Yusuf Jacob**

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The aims of this research are: 1) to determine and analyze the simultaneous influence of transformational leadership, motivation, and financial compensation on civil servants satisfaction in The Office of Public Works in Morowali; 2) to determine and analyze the influence of transformational leadership on civil servants satisfaction in The Office of Public Works in Morowali; 3) to determine and analyze the influence of motivation on civil servants satisfaction in The Office of Public Works in Morowali; 4) to determine and analyze the influence of financial compensation on satisfaction of civil servants in The Office of Public Works in Morowali. The type of this research is explanatory that shows the influence between variables by involving 55 respondents who are selected through census method. Based on multiple linear regressions test, it is concluded that: 1) transformational leadership, motivation, and financial compensation simultaneously influence civil servants satisfaction; 2) transformational leadership positively and significantly influence civil servants satisfaction; 3) motivation positively and significantly influence civil servants satisfaction; 4) financial compensation positively and significantly influence civil servants satisfaction.*

**Keywords:** *transformational leadership, motivation, financial compensation, and satisfaction*

Salah satu model kepemimpinan yang yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan transformasional. Bass (1990) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan tanggap kepada pimpinannya. Jung dan Avolio (1999) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja bawahan. Menurut Bass (1990), ada 4 karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized influence (or charismatic influence)*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration*.

Selain pentingnya gaya kepemimpinan dalam organisasi, SDM juga merupakan asset penting dalam menjalankan organisasi. Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi

ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar berusaha untuk mencapai tujuan. Terry mengemukakan bahwa Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2005). Menurut Gomes (2003) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat. Hasibuan (2005) menyatakan motivasi kerja penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pemberian kompensasi finansial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang di pikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan, karyawan pun menjadi akan merasa lebih di hargai dalam bekerja. Simamora (2006) menyatakan bahwa pada umumnya kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) yang terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

## METODE

### Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu

variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2006). Dengan demikian penelitian ini memberikan penjelasan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah individu (Singarimbun dan Effendi, 2006). Individu yang dimaksud disini adalah pegawai tetap (PNS).

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali selama kurang lebih 3 (tiga) bulan yang dimulai pada bulan desember 2015 sampai dengan Februari 2016. Alasan memilih lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali adalah karena penelitian tentang kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai belum pernah dilakukan. Alasan lain memilih lokasi penelitian ini disamping tersedianya data juga karena adanya kemudahan dalam pengambilan data.

### Populasi Penelitian

Sugiyono (2006: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi dalam penelitian mencakup keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali yang berjumlah 57 orang. Melihat jumlah populasinya relative kecil 57 orang, maka dari jumlah populasi yang ada dijadikan sebagai sampel, sehingga dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, maka dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang responden, namun penelitian ini meneliti tentang kepemimpinan transformasional pimpinan dan penulis yang juga sebagai PNS di Dinas pekerjaan Umum

Daerah kabupaten Morowali, maka dengan demikian jumlah responden dikurangi pimpinan dan penulis menjadi 55 orang.

### Definisi Operasional Variabel

Berikut akan dijelaskan definisi operasional variabel yang akan diteliti.

#### 1. Variabel *Kepemimpinan Transformasional* ( $X_1$ )

Definisi kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah pemimpin Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Adanya penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan respek kepada pemimpinnya. Dimensi yang relevan yaitu: Karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan memperhatikan individu.

#### 2. Variabel *Motivasi* ( $X_2$ )

Definisi motivasi dalam penelitian ini adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan,. Dimensi yang relevan yaitu: motif, harapan dan insentif.

#### 3. Variabel *Kompensasi Finansial* ( $X_3$ )

Definisi kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dimensi yang relevan yakni : kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

#### 4. Variabel *Kepuasan Kerja* ( $Y$ )

Definisi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah reaksi emosional yang bersifat positif seorang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali atas apa yang dialaminya dari suatu pekerjaan, dan apa yang dialaminya itu

merupakan suatu hal yang sangat penting baginya. Dimensi yang relevan adalah : kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

### Teknik Analisis Data

#### *Statistik Deskriptif*

Sugiyono (2003), statistik deskriptif dapat digunakan bila penelitian hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel di ambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel dan perhitungan prosentase.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan metode regresi linear berganda, secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah apabila dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares-OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik menurut Santoso (2002: 54) terdiri dari Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

##### a. Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### c. Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multiko sebagai berikut :

1. Besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*  
Menggunakan besaran *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika menggunakan  $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$  atau 0,10 maka  $VIF = 10$ . Jika VIF hitung lebih kecil dari  $VIF = 10$  dan

semua *tolerance* variable bebas diatas 10 %, maka tidak terjadi multikolinieritas (Sunyoto, 2009:82)

2. Besaran korelasi antar variabel independen

Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multiko.

#### 2. Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots b_nX_n + \epsilon$$

Dimana :

Y= variabel terikat (dependen)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ = variabel bebas (independen)

a= konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ = koefisien regresi

$\epsilon$ = variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y= Kepuasan Kerja

a= Konstanta

$b_1, b_2, b_3$ = Koefisien Regresi

$X_1$ = Kepemimpinan transformasional

$X_2$ = Motivasi

$X_3$ = Kompensasi Finansial

$\epsilon$ = Batas Kesalahan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.**

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai alpha 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali. Keadaan ini menunjukkan bahwa PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang penerapan kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi finansial yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga akan membantu dan memberi dorongan bagi para PNS untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

Hasil ini juga memberikan kesimpulan bahwa ketika penerapan kepemimpinan transformasional ditingkatkan yang ditunjang dengan motivasi pegawai yang meningkat dengan peningkatan kompensasi finansial maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil analisis ini juga diperkuat dengan

hasil analisis distribusi tanggapan responden pada variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri atas dimensi karisma, pegawai mengakui bahwa pimpinan sering mengingatkan kepada mereka tentang visi dan misi kantor, menekankan agar bekerja sesuai visi dan misi, sikap pimpinan juga memberikan rasa bangga kepada pegawai dan kebijakan pimpinan memberikan kebanggaan bagi pegawai. Dimensi inspirasi pegawai mengakui bahwa pimpinan selalu mengkomunikasikan harapan-harapannya untuk kemajuan organisasi, pimpinan mengkomunikasikan agar bawahan termotivasi, sering pimpinan juga menggunakan tanda atau simbol yang mudah dimengerti dan pimpinan sering menerangkan tujuan organisasi. Dimensi stimulasi intelektual, pegawai mengakui bahwa pimpinan selalu menunjukkan kemampuannya agar bawahan termotivasi, menguasai setiap pekerjaan di kantor, memberikan penjelasan agar pegawai bersemangat dalam pekerjaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan pimpinan selalu berhati-hati. Dimensi memperhatikan individu, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali mengakui bahwa pimpinan selalu memperhatikan permasalahan bawahan, memperhatikan keinginan bawahan, melaksanakan pelatihan dan pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti pelatihan di luar organisasi. Dari hasil tanggapan responden ini disimpulkan bahwa ketika kepemimpinan transformasional yang diterapkan semakin ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada peningkatan kepuasan kerja PNS Dinas Pekerjaan Umum daerah Kabupaten Morowali.

Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali menilai bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasannya misalnya seperti mengingatkan tentang visi dan misi organisasi, memberikan harapan tentang

pencapaian organisasi, memberikan contoh cara bekerja yang efektif dan menunjukkan bahwa atasan juga menguasai pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali karena berkarier mulai dari bawah di Dinas Pekerjaan Umum daerah Kabupaten Morowali, sehingga PNS di Dinas Pekerjaan Umum daerah Kabupaten Morowali bersemangat dan puas dalam bekerja. Keadaan seperti ini sejalan dengan pendapat Purnomo (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena tipe kepemimpinan ini mampu memberikan semangat kepada bawahan. Bushra (2011) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kepemimpinan transformasional akan membuat pegawai bekerja dengan puas

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Sriathi (2014) dan Subowo dan Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali memandang bahwa motivasi PNS merupakan penentu atas meningkatnya kepuasan kerja pegawai, karena menurut PNS Dinas Pekerjaan Umum daerah Kabupaten Morowali, motivasi yang keluar dalam diri pegawai untuk bekerja merupakan wujud keinginan dan kewajiban untuk menjalankan tugas pekerjaan karena apa yang dinginkannya tercapai, seperti menerima gaji, menerima tunjangan, pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, oleh karena itu ketika pegawai semakin

bersemangat dan termotivasi untuk bekerja, hal ini akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

Hasil analisis ini juga diperkuat dengan hasil distribusi tanggapan responden pada analisis distribusi frekuensi atas variabel motivasi yang terdiri dimensi motiv dimana pegawai mengakui bahwa mereka bekerja untuk memperoleh gaji yang layak dan sesuai dengan harapannya, pendapatan yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhannya, merasa bahwa pekerjaan sebagai PNS menjamin hari tua dan merasa bahwa PNS merupakan pegawai pemerintah bukan swasta. Dimensi harapan, pegawai mengakui bahwa pimpinan selalu memberikan nasehat atas persoalan yang terjadi dengan bawahan, pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier, merasa bahwa kondisi kerja ditempat kerja menyenangkan dan bekerja bersungguh-sungguh agar jabatannya meningkat. Dimensi insentif, pegawai mengakui bahwa pegawai termotivasi bekerja sebagai PNS karena memiliki jaminan kesehatan, memiliki tunjangan diluar gaji yang cukup, pegawai juga merasa senang menjasi PNS karena memiliki tunjangan hari tua dan merasa senang diberi tugas luar karena ada insentif dari pekerjaan tersebut. Dari uraian analisis distribusi tanggapan responden disimpulkan bahwa semakin termotivasi PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali akan semakin memberikan kepuasan kerjanya.

Dengan demikian temuan dilapangan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subowo dan Setiawan (2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel

kompensasi finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali memandang kompensasi finansial yang diberikan kepada para PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali merupakan yang menentukan atas puas atau tidak puasnya PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil analisis ini diperkuat dengan hasil analisis distribusi tanggapan responden pada analisis distribusi frekuensi atas variabel kompensasi finansial, pada dimensi kompensasi finansial langsung pegawai mengakui bahwa gaji yang mereka terima sangat berarti, besarnya gaji sesuai volume kerjanya, besarnya insentif dan tunjangan sesuai beban kerja dan pemberian gaji sesuai ketentuan yang berlaku. Dimensi kompensasi finansial tidak langsung, pegawai mengakui bahwa kantor memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai, memberikan jaminan hari tua dan organisasi menyediakan kendaraan dinas bagi PNS yang menduduki jabatan struktural di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali. Dari uraian hasil distribusi tanggapan responden tentang kompensasi finansial, disimpulkan bahwa ketika kompensasi finansial semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan keraj PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Sriathi (2014) dan Dwijayanti (2013) yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

1. Kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi finansial secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.
4. Kompensasi finansial organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

### **Rekomendasi**

1. Kepemimpinan transformasional, disarankan kepada pimpinan organisasi, untuk lebih ditingkatkan, selalu memberikan keputusan dan kebijakan yang memberikan kepuasan dan kebanggaan kepada pegawai, pimpinan juga agar selalu mengkomunikasikan harapannya tentang tujuan organisasi agar bawahan termotivasi. Disamping itu pimpinan berusaha menguasai setiap pekerjaan dalam organisasi dan pimpinan selalu memperhatikan keinginan bawahan.
2. Motivasi pegawai, disarankan kepada pimpinan organisasi untuk ditingkatkan lagi, pimpinan perlu selalu mengkaji ulang tentang besarnya pendapatan yang diperoleh dari bekerja diorganisasi telah sesuai dengan kebutuhan bawahan, pimpinan juga selalu memberikan saran dan nasehat jika terjadi persoalan pada bawahan dan meninjau ulang tentang besarnya tunjangan diluar gaji telah sesuai dengan harapan bawahan.
3. Pada variabel kompensasi finansial, disarankan kepada pimpinan organisasi agar lebih ditingkatkan, memperhatikan

besarnya gaji telah sesuai dengan harapan bawahan dan mengusulkan agar seluruh jabatan struktural di kantor memiliki kendaraan dinas.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Syamsul Bachri, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Bakri Hasanuddin, SE.,M.Si.

### DAFTAR RUJUKAN

- Avolio, B.J., Bass, B.M. & Jung, D.I. (1999). Reexamining the Components of Transformational Leadership and Transactional Leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No.1 Vol 3, Hal. 441-462
- Bass, B.M., 1990. *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Organizational Dynamics; Winter90, Vol. 18 Issue 3, p19
- Bushra, Fatima., Ahmad Usman, Asvir Naveed. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 (18), Hal.:261-267
- Dwijayanti. 2013. pengaruh kompensasi finansial, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bakungsari Hotel di Kuta, Badung. *Jurnal*. Vol. 1 No. 1. Hal 1-6
- Gomes, F.G., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset
- Hasibuan, SP. Malayu., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Purnomo, Heru., Muhammad Cholil. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.4(1): Hal: 27-35
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sari dan Sriathi. 2014. pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Legian Village Hotel Bali. *e-journal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali. Hal. 1983-1998
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Singarimbun, M. dan Effendi, S., 2006. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Subowo dan Setiawan. 2015. pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Multi Artistika Cithra. *AGORA*. Vo.. 3 No. 1. Hal: 33-47
- Sugiyono. 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, PT. Buku Kita, Jakarta