

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI PADA
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DAERAH KOTA BANJAR**

Oleh:

Arga Sutrisna

Fakultas Ekonomi Universitas Perjuangan Tasikmalaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar secara simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Untuk menganalisis data digunakan analisis jalur.

Hasil perhitungan dengan analisis path menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar secara simultan. Hendaknya atasan mempunyai agenda pemberian insentif kepada pegawai yang berprestasi.

Kata kunci :motivasi, kepuasan pegawai.

ABSTRACT

The objectives of this research were to know and analyze the influence of job motivation to employee satisfaction in Department of Employment Education and Training Banjar Region.

The research method used was survey methods, Techniques of data collection using interviews, questionnaires, and literature study. The Sampling technique using census with a size sample of 42 respondents. Data analysis techniques using path analysis.

The result of this research are job motivation was a significant and positive influence to employee satisfaction in Department of Employment Education and Training of Banjar Region. It was suggested to the company to improve motivation in The Employment Education and Training Department of Banjar Region.

Keywords: motivation, employee satisfaction

PENDAHULUAN

Untuk menunjang aktivitas organisasi dan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka pihak instansi berupaya untuk memberikan motivasi berupa materiil seperti insentif, uang lembur dan non materiil seperti pujian dan rekreasi. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya melalui penyesuaian tunjangan yang adil dan layak. Dalam hal ini BKPPD berusaha untuk memberikan kesejahteraan pegawai, pegawai akan semangat bekerja dan organisasi akan memperoleh banyak manfaat seperti pekerjaan akan cepat selesai, dan tingkat perpindahan pegawai yang potensial dapat ditekan seminimal mungkin dan tentunya pegawai memperoleh kepuasan kerja. Namun demikian, motivasi yang telah dilaksanakan oleh BKPPD belum diketahui apakah mampu meningkatkan kepuasan kerja atau tidak, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai masih kurang puas dengan apa yang telah diterima. Umumnya mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja, ukuran kesejahteraan tidak akan mengalami perubahan sehingga diduga ada kecenderungan ketidakpuasan dalam bekerja. Masalah kesejahteraan pegawai dalam organisasi merupakan masalah yang perlu untuk diteliti dan ditelaah lebih mendalam.

Berdasarkan uraian di atas, perlu kiranya melakukan penelitian dengan mengambil judul : **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar.**

KAJIAN PUSTAKA

Pada prinsipnya pegawai merupakan pelaku utama dalam menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap pegawai tersebut dikenal dengan sikap yang bersifat positif yang harus selalu dibina, misalnya diberikan kompensasi yang layak sehingga pegawai merasa puas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Oleh karena itu para

pegawai harus selalu diberikan motivasi agar mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Stephen P. Robins dan Mary Coulter dalam Winardi (2008: 1) bahwa "Motivasi adalah kesediaan melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu."

Menumbuhkan motivasi merupakan hal yang tidak mudah, karena dalam memotivasi harus mempunyai tujuan yang jelas. Oleh karena itu terdapat beberapa indikator yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai diantaranya yaitu pemberian insentif, memperhatikan rasa harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan berpartisipasi, menempatkan pekerja pada tempat yang tepat, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memberikan kesempatan untuk maju dan menciptakan persaingan yang sehat. (Hasibuan, 2008: 187)

Menurut Ernawati Sule (2008: 313) bahwa "Kepuasan pegawai merupakan suatu keadaan dimana keinginan harapan dan kebutuhan pegawai dapat dipenuhi dengan baik, sementara ketidakpuasan pegawai merupakan gambaran bahwa apa yang diinginkan pegawai tidak tersedia dalam pekerjaan atau lingkungan kerja."

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya.

Beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu bahwa upah yang cukup untuk kebutuhan dan keinginan yang merupakan harapan bagi setiap karyawan, perlakuan secara adil tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, misalnya antara bawahan dan atasan. Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi

juga menyangkut kesejahteraan keluarganya. Karyawan juga ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati dan penghargaan atas hasil kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2008: 192) “Program kompensasi atau balas jasa

umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, memberikan kepuasan karyawan, ikatan kerja sama, stabilitas karyawan dan pengaruh serikat buruh dan peraturan pemerintah.”

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai motivasi, peneliti mengambil saran peneliti terdahulu salah satunya menyebutkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi variabel terikat lain yaitu kepuasan kerja pegawai, dan peneliti tertarik mengambil variabel terikat kepuasan kerja ini, dengan beberapa perbedaan dari penelitian terdahulu sebagai berikut:

Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian yang telah dilakukan	Hasil	Perbedaan dengan yang akan diteliti
1.	Anne juliana widiastuti (2009) Pengaruh Motivasi, Koordinasi Dan Ketepatan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pemerintahan Kota Tasikmalaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, koordinasi dan ketepatan penempatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada Pemerintahan Kota Tasikmalaya.	Perbedaan terletak pada variabel independen yaitu mengenai koordinasi dan penempatan.
2.	Muhammad Husni (2011) <i>Pengaruh pemberian upah dan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah <i>program kesejahteraan</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>kepuasan kerja</i> karyawan.	Perbedaan terletak pada variabel independen yaitu tidak ada variabel pemberian upah.
3.	Ayep Saeful Aziz (2013) Pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan non manajer pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Priangan Timur Tasikmalaya.	Hasil menunjukkan Program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan non manajer di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Priangan Timur. Sebaiknya perusahaan mengembangkan program kesejahteraan dengan bentuk yang lain	Perbedaan terletak pada variabel independen yaitu tidak ada variabel motivasi.
4.	Lumban Gaol (2005) dengan judul “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Pemerintah Kota (Pemkot) Medan”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan motivasi yang dilakukan meningkatkan prestasi kerja pada pegawai Pemerintah Kota (Pemkot) Medan.	Perbedaan terletak pada variabel dependen yaitu tidak ada variabel prestasi kerja.

5.	Margaretha (2005) judul “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Medan”.	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Trakindo Utama, Medan	Perbedaan terletak pada variabel dependen yaitu tidak ada variabel semangat kerja.
6.	Daryatmo, 2005, Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. Muhamdiyah	Perbedaan terletak pada variabel bebas budaya kerja, sedangkan variabel bebas sama.
7.	Dewi Prabandari Ayu Kusuma. 2005. Pengaruh Motivasi Karyawan, PPKP, Dan Persepsi Keadilan Atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan, PPKP, Dan Persepsi Keadilan Atas Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta.	Perbedaan terletak pada variabel bebas yaitu persepsi keadilan kompensasi.
8.	Husni. 2011. <i>Pengaruh pemberian upah dan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang.</i> Universitas Negeri Malang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang. Universitas Negeri Malang.	Perbedaan terletak pada variabel bebas mengenai pemberian upah.
9.	Herlin. 2011. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Universitas Veteran Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Universitas Veteran Surabaya.	Perbedaan terletak pada variabel kemampuan sebagai variabel bebas.
10.	Reni Marshinta. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja pegawai pada badan Penanaman modal dan pelayanan perizinan Terpadu kota bandung (Studi Proses Penyelesaian Izin Mendirikan Bangunan). Unpas Bandung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan penanaman modal dan pelayanan perizinan Terpadu kota bandung (Studi Proses Penyelesaian Izin Mendirikan Bangunan). Unpas Bandung.	Perbedaan terletak pada variabel bebas dengan satu variabel saja.

11.	Sugondo. 2008, Pengaruh kompensasi dan tunjangan kesejahteraan, Terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSUD. PKU. Muhammadiyah Klaten..	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSUD. PKU.	Perbedaan terletak pada variabel bebas yaitu produktivitas kerja.
12.	Mochamad. Ari. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Best Semarang) Unsu Semarang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Best Semarang) Unsu Semarang.	Perbedaan terletak pada variabel bebas yaitu mengenai kinerja karyawan.
13.	Ida Ayu Brahmasari, dkk. 2014. mengkaji mengenai Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Kasus pada PT. PEI HAI International Wiratama Indonesia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Kasus pada PT. PEI HAI International Wiratama Indonesia.	Perbedaan terletak pada variabel bebas yaitu mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi..
14	Arif Adi Kusuma dkk. 2013. mengkaji mengenai Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Bottling Central Java.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Bottling Central Java.	Perbedaan terdapat pada variabel bebas dengan lingkungan kerja sebagai penambah variabel.
15.	Anak Agung Ngurah Bagus dkk. 2012. mengkaji mengenai Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali.	Perbedaan terletak pada variabel bebas dengan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja.

Paradigma penelitian dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi atau institusi dalam rangka memberikan kepuasan bagi para pegawai. Kepuasan pegawai merupakan suatu keadaan dimana keinginan harapan dan kebutuhan pegawai dapat dipenuhi dengan baik. Demikian bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam suatu

organisasi maka diharapkan kepuasan pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut : "Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai"

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan

fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Motivasi Kerja (X)	Dorongan yang diberikan kepada pegawai dalam memotivasi kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian insentif 2. Memperhatikan rasa harga diri 3. Memenuhi kebutuhan rohani 4. Memenuhi kebutuhan berpartisipasi 5. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat 6. Menimbulkan rasa aman di masa depan 7. Memperhatikan lingkungan tempat kerja 8. Memberikan kesempatan untuk maju 9. Menciptakan persaingan yang sehat 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemberian insentif - Tingkat Perhatian oleh atasan - Tingkat kebebasan beribadah - Tingkat kebutuhan berpartisipasi - Tingkat kesesuaian penempatan - Tingkat keamanan di masa depan - Tingkat perhatian lingkungan kerja - Tingkat pengembangan diri - Tingkat persaingan yang sehat 	Ordinal
Kepuasan Pegawai (Y)	Suatu keadaan dimana keinginan harapan dan kebutuhan pegawai dapat dipenuhi dengan baik di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan pada Pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan pada Pembayaran 3. Kepuasan pada Promosi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan terhadap nilai/manfaat pekerjaan - Kepuasan atas hasil pekerjaan - Kepuasan terhadap jenis tunjangan - Kepuasan terhadap tingkat gaji - Kepuasan terhadap promosi jabatan - Kepuasan terhadap 	Ordinal

		posisi jabatan
4.	Kepuasan pada Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisor orientasi pada pegawai - Supervisor orientasi partisipasi pegawai
5.	Kepuasan pada Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan atas saling menghargai - Kepuasan bersosialiasi

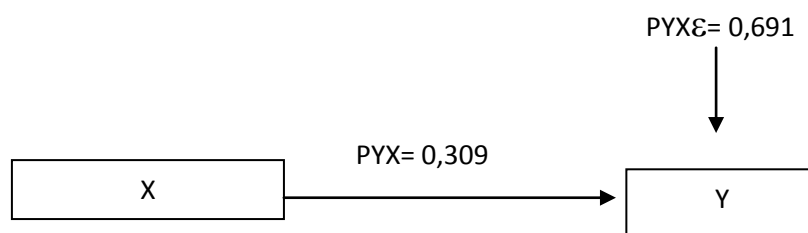
Populasi penelitian adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Dari pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Semua anggota populasi dijadikan responden, sehingga penentuan responden dilakukan secara sensus. Dengan cara perhitungan menggunakan SPSS

HASIL PENELITIAN

Dari perhitungan hasil penelitian ini peneliti menggunakan 10 pertanyaan

sebagai bahan uji, tanggapan Pegawai atas motivasi kerja yang dilaksanakan adalah sebesar 1579 hal ini termasuk dalam kategori baik, dan tanggapan Pegawai atas Kepuasan Kerja adalah sebesar 1615 hal ini termasuk dalam kategori baik.

Dari hasil pengolahan data secara keseluruhan, peneliti dapat memvisualisasikan ke dalam struktur pengaruh Motivasi Kerja (X), terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebagai berikut:



Dari nilai koefisien jalur di atas, kemudian digunakan untuk mencari pengaruh proporsional variabel independen terhadap variabel dependen,

Pengaruh X terhadap Y

Pengaruh Langsung X_1	(PYX_1) (pYX_1)	0,309	0,309	0,095
-------------------------	-----------------------	-------	-------	-------

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa total pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai sama dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,095 artinya pengaruh motivasi terhadap kepuasan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota

Banjar yaitu sebesar 9,5 %, sedangkan sisanya 90,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar, dengan demikian

hipotesis dapat diterima kebenarannya. Hal ini jelas menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin baik, maka cenderung akan meningkatkan kepuasan pegawai pada pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Motivasi kerja menjadi bagian penting dalam upaya mendorong setiap anggota organisasi untuk secara bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi.

PEMBAHASAN

Secara teoritis, hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 126) tentang adanya hubungan yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hubungannya dapat terlihat dari variabel motivasi, koordinasi dan penempatan pegawai yang terbukti signifikan dalam mempengaruhi variabel kepuasan. Motivasi kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daryatmo, (2005), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun simultan. Demikian bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya dengan pemberian motivasi dan pemberian kompensasi yang layak dan adil.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pegawai dengan indikator terdiri dari pemberian insentif kepada pegawai yang berprestasi, kesempatan beribadah, kesempatan untuk berpartisipasi, penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya, lingkungan tempat kerja, pengembangan pegawai dan hubungan kerja antar pegawai termasuk kriteria baik pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu memberikan motivasi yang efektif dalam mendorong bawahannya ke arah yang lebih baik. Akan tetapi terdapat indikator paling rendah yaitu mengenai pemberian insentif oleh atasan yang harus mendapat perhatian khusus.
2. Kepuasan pegawai sehingga termasuk dalam klasifikasi baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar sudah merasa puas, artinya apa yang menjadi harapan-harapannya sudah terpenuhi sesuai dengan yang dirasakannya. Kepuasan pegawai tersebut merupakan bagian penting dalam menjalankan roda organisasi secara efektif dan berkesinambungan karena sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota. Semakin tinggi motivasi semakin baik maka kepuasan pegawai juga cenderung akan semakin meningkat. Dengan demikian secara empiris penelitian ini menguatkan teori yang sudah ada, yaitu bahwa apabila pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, semakin baik maka akan

- berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai.
4. Karena berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak hanya motivasi kerja namun ada faktor lain yang masih harus diteliti.

REFERENSI

- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alfonso S, , Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hani T. Handoko. 2009. *Manajemen*, Edisi Ke-2, Cetakan Keduapuluh, Yogyakarta : BPFE.
- Harun Al Rasyid. 2003. *Metodologi Penelitian*, Edisi Aplikasi dalam Pemasaran, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Henry Simamora, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hidjrachman *Ranupandojo* dan *Suad Husnan*. 2002. *Manajemen Personalia*,. Edisi 4, Yogyakarta : Pustaka Binawan Presindo FE – UGM.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 7th edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Muhammad As'ad,. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Mutiara, S. Panggabean*, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior*. Alih Bahasa Ernawati Sule. Buku 1. Jakarta : Selemba Empat.
- Sikula, Andrew F. 2000. *Personnel Administration and Human Resources Management*, Willey Trans Edition, by John Willey and Sonc., Inc.
- Singarimbun dan Effendi, 2003. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta : LP3S.
- Sirait, J. T. 2005. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Grasindo.
- Sugiyono, 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Revisi Terbaru. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Anne Juliana widiastruti. 2009 Pengaruh Motivasi, Koordinasi Dan Ketepatan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pemerintahan Kota Tasikmalaya Muhammad Universitas Siliwangi Tasikmalaya.
- Anwar Prabu. 2006. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim.
- Ayep Saeful Aziz. 2013. Pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan non manajer pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Priangan Timur Tasikmalaya. Universitas Siliwangi Tasikmalaya.
- Benjamin Artz, 2010. *The influence of employee benefit on job satisfaction. Journal Human Resources Management.*
- Daryatmo, 2005, Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. Universitas Muhamadiyah Yogyakarta
- Dewi Prabandari Ayu Kusuma. 2005. Pengaruh Motivasi Karyawan, PPKP, Dan Persepsi Keadilan Atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta.

