

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(BKPSDM) KOTA BIMA**

Fani Novianti <sup>1</sup>, Muhammad Yusuf <sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima <sup>1,2</sup>  
[Faninovianti99.stiebima@gmail.com](mailto:Faninovianti99.stiebima@gmail.com)<sup>1</sup>,  
[yusufzm.stiebima@gmail.com](mailto:yusufzm.stiebima@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of leadership on employee job satisfaction at the Office of the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Bima City. This type of research is associative. The research instrument used is a questionnaire, the scoring technique used in this research questionnaire is a Likert scale. The population used is all employees of the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Bima City. which amounted to 43 employees with the research sample being all ASN (State Civil Apparatus) employees at the Office of the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Bima City. as many as 34 employees with the sampling used is purposive sampling. Data collection techniques used are (1) observation, (2) questionnaires, (3) interviews, and (4) literature study. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, simple linear regression, correlation coefficient, determination test and t test (two-party t test). Based on the results of the study, it can be concluded that there is a significant influence between leadership on employee job satisfaction for employees at the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Bima City.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employees

**PENDAHULUAN**

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu organisasi. Setiap organisasi harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam organisasi perlu di perhatikan. Oleh karena itu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk pegawainya.

Kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk di jadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Kebanyakan pegawai menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Seorang pemimpin yang disukai pegawainya, jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat mengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan bawahannya, sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Sedangkan menurut Kadarman (2015) kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok.

Pada observasi awal peneliti permasalahan yang tampak yaitu kurangnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai, pemimpin selalu mengambil keputusan tanpa mendengarkan masukan dari para pegawai. Sedangkan permasalahan terkait kepuasan kerja yaitu menyangkut keadaan atau kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang baik sehingga membuat para pegawai kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada kantor badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima.

## RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti menentukan rumusan masalah yaitu: Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Gaya Kepemimpinan

#### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah, 2010). Sedangkan menurut Badeni (2012:126), kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dari kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yani (2012:179), gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pencapaian kinerjanya. Sedangkan menurut Rivai (2012:60), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tepat sasaran organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016)

Kartini (1994), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjaring jaringan komunikasi dan membawa

pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Yani (2012), faktor yang paling umum muncul dalam kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1). Kecerdasan, yaitu pola pikir yang dimiliki seseorang yang mampu menguasai atau memahami dengan cepat suatu bidang tertentu, baik mempelajari dari orang lain maupun sendiri atau otodidak.
- 2). Kedewasaan, yaitu suatu sifat dan sikap dimana seseorang mampu menempatkan dirinya sesuai dengan kondisi di sekitarnya pada saat keadaan tertentu dan mampu mengambil sebuah keputusan yang bijaksana.
- 3). Motivasi diri, yaitu dorongan keinginan dalam diri seseorang agar mampu mengubah dirinya sendiri menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- 4). Pendidikan, yaitu ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang yang didapat secara formal (sekolah) maupun nonformal (kursus).
- 5). Keahlian, yaitu kemampuan khusus yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu.
- 6). Ketegasan, yaitu sikap seseorang yang dituntut agar konsisten dengan keputusan yang diambil.

c. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan.  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang di hadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan Memotivasi.  
Kemampuan memotivasi adalah adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan Komunikasi.  
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan  
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pad tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termaksud di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus di lakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Tanggung jawab  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa di artikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional.  
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## 2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang telahitekuni selama karyawan itu bekerja (Azhad, dkk. 2015). Sedangkan menurut Sunyoto (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2011), kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Menurut Sopiah (2012), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Fajar (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1). Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2). Penyelia (*Supervision*), penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- 3). Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan sengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4). Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5). Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Celluci, Anthony J dan David L, Devries (1974) dalam Fuad Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1). Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
- 2). Kepuasan dengan promosi ( *satisfaction with promotion*)
- 3). Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-wokers*)
- 4). Kepuasan dengan penyelia (*satisfction with supervisor*)
- 5). Kepuasan dengan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

3. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan yang tepat berorientasi pada terciptanya kepuasan kerja. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Dengan adanya kepuasan kerja, maka bawahan akan menyikapi berbagai sisi seputar pekerjaannya dengan serba menyenangkan dan hal itu merupakan hakekat kepuasan kerja (purnomo & Cholil, 2010)

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis selalu memberikan motivasi dan dorongan kerja kepada karyawannya untuk dapat memaksimalkan pekerjaan dan tugas yang telah di tanggung jawabkan. Pemimpinan demokratis berusaha menjadi seorang leader didalam sebuah rencana atau proses kerja serta pelaksanaan kerja sehingga dukungan moril yang di berikan dan contoh yang telah di tunjukan selama proses berkerja akan menjadi penilaian tersendiri bagi karyawannya, bahwa pimpinan yang ada telah dapat menjadi seseorang leader yang siap membantu anggota atau karyawannya maka kesesuaian dan perasaan individu yang ada akan menjadi lebih baik dan positif didalam menunjang tugas dan tanggung jawab yang ada (anggriani et al, 2015). Jika seorang pemimpin selalu memberikan dorongan dan memberikan pujian atas kerja bawahannya, maka akan menimbulkan kepuasan pada diri individu. Mereka akan merasa bahwa mereka di hargai dan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Merekapun akan memaksimalkan dalam pelaksanaan tugas mereka agar dapat mencapai tujuan yang telas ditetapkan sebelumnya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012), metode asosiatif merupakan metode yang dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh antara variabel dengan menggunakan teknik analisa statistik. Penelitian asosiatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder

Populasi merupakan sekelompok elemen yang lengkap biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Indriantoro, 2009). Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima sebanyak 43 pegawai, yang terdiri dari 34 pegawai PNS, 5 pegawai honorer, dan 5 tenaga kontrak.

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 34 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi sederhana, regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji-t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a). Uji Validitas

Pada pengujian validitas ini diketahui  $N = 34$  maka diperoleh  $r$  tabel dengan taraf signifikan sebesar 0,300. Dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel begitu juga sebaliknya apabila nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item tidak valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini.

Tabel 1  
Hasil uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Keterangan	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,858	0,300	Valid	Y1	0,751	0,300	Valid
X2	0,477	0,300	Valid	Y2	0,550	0,300	Valid
X3	0,546	0,300	Valid	Y3	0,792	0,300	Valid
X4	0,654	0,300	Valid	Y4	0,853	0,300	Valid
X5	0,608	0,300	Valid	Y5	0,778	0,300	Valid
X6	0,711	0,300	Valid	Y6	0,773	0,300	Valid
X7	0,479	0,300	Valid	Y7	0,787	0,300	Valid
X8	0,858	0,300	Valid	Y8	0,562	0,300	Valid

Sumber : data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa butir-butir yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel bebas dan terikat adalah valid. Dengan demikian seluruh indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b). Uji Reliabilitas

Suatu instrumen disebut reliabel jika koefisien  $\alpha$  (alpha) lebih besar dari 0,600. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,806	>0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,869	>0,6	Reliabel

Sumber data: Data Primer, diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai standar reliabel yaitu  $> 0,6$ . Dengan demikian, diputuskan bahwa butir-butir yang digunakan sebagai instrumen variabel penelitian adalah reliabel atau konsisten.

c). Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis berdasarkan regresi linear sederhana untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3  
Hasil uji Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	11.835	5.930		1.996	.055	-.244	23.915
X	.629	.188	.510	3.350	.002	.247	1.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 11,835 + 0,629X$$

Keterangan:

a = 11,835 adalah jika Gaya Kepemimpinan (X) tidak ada maka nilai konsisten Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 11,835.

b = 0,629 adalah setiap penambahan 1% Gaya Kepemimpinan (X) maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,629.

d). Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X) dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) pada kantor Badan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4  
Hasil uji Korelasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.237	4.559	.260	11.223	1	32	.002

a. Predictors: (Constant), X

Sumber data: Data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel data pada output SPSS diatas, diketahui nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,510. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang dikategorikan pada tingkat keeratan hubungan yang cukup tinggi.

e). Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5  
Hasil uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.237	4.559	.260	11.223	1	32	.002

a. Predictors: (Constant), X

Sumber data: Data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel data output SPSS diatas, diketahui besarnya  $R^2$  adalah 0,260 hal ini berarti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 26%. Sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

f). Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

## Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.835	5.930		1.996	.055
	X	.629	.188	.510	3.350	.002

a. Dependent Variable:

Y

Sumber data: Data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel data output SPSS diatas, diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,002 dan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 sehingga  $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima

### B. Saran

- 1). Gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi dari segi kemampuan dalam menggerakkan atau sebagai motivator bagi pegawainya, serta lebih tegas dalam menjalankan setiap peraturan yang telah disepakati.
- 2). Kepuasan kerja pegawai dari segi kepuasan tentang kelayakan gaji, kepuasan tentang peluang promosi, dan kepuasan tentang hubungan antar sesama rekan kerja agar lebih ditingkatkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M.A. Roshidi. 1999. Pengaruh Iklim Organisasi Ke Atas Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah: Kajian Kes Di Daerah Padang Terap, Kedah, Tesis Sarjana Sains Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia Universiti Malaysia Sarawak <http://www.webcastmy.com/myunimasresearchgateway/thesis/>
- Angraini, A.D., Syahrudin, M., Apriono, M. Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bondowoso Effect Of Democratic Leadership Style, Work Environment And Motivation On Employee Satisfaction Regional.
- Azhad, M. Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jember, Cahaya IlmuBadeni. 2012. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Byars. (1984). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Yogyakarta, 2001

- Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Davis, K Dan Newstrom. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta
- Fajar, Siti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Gruenberg, B. 1980. The Happy Worker: An Analysis Of Educational And Occupational Differences In Determinants Of Job Satisfaction. *American Journal Of Sociology*, 86(2), 247-271
- Guritno, Waridin, 2005, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja, *JRBI*, Vol.1.
- Handaru, Agung, Wahyu, Try, Utomo, Ketut, Sudiarditha. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 1, No. 2
- Indriantoro, N. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Kartini, K. (1994). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kartono. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. (2009). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . BPFE: Yogyakarta
- Mas'ud. (2004). *Survey Diagnosis Organizational*. Undip, Semarang
- Miftah, T. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Miller, L.E. 1991. *Ag. Edu 885 Research Methods*. Ohio State University
- Purnomo, Heru., Cholil, Muhammad. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol.4 No.1. Juli 2010
- Rivai, Veithzal. (2004). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. Jakarta: Caps Publishing
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Trang, Dewi S. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.. *JurnalEMBA* Vol.1 No.3
- Waridin Dan Masrukhin, (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Ekobis, Vol.7 No.2
- Yani. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.