

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA
BIMA**

Fitra Safira Danilla

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
fitrasafiradanilla.stiebima20@gmail.com

Mulyadin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yadinmulyadin19@gmail.com

Mawar Hidayanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
mawar.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at the Bima City Transportation Office. The approach used in the study is an associative approach. The population in the study was 188 people with a sample of 32 ASN people. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature studies. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results of the study showed that leadership and work motivation simultaneously had a significant effect on Employee Job Satisfaction at the Bima City Transportation Office.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Bima City Transportation Service*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 188 orang dengan sampel ASN sejumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan diolah dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi

Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Bima.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dinas Perhubungan Kota Bima

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk pengembangan sumber daya manusia. Melalui fungsi manajemen, diharapkan suatu organisasi mampu menjalankan mewujudkan organisasi yang maju dan moderen. memahami pentingnya manajemen, bagi organisasi profit dan nonprofit menggunakan manajemen sebagai kunci utama mengantarkan organisasi tertentu mencapai tujuannya. Pemimpin suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan organisasi, maju atau tidaknya kantor banyak dipengaruhi oleh pemimpin itu sendiri, melalui pemimpin dengan kepemimpinan yang menggerakkan, memotivasi serta mengarahkan bawahan agar mau melaksanakan perintah sesuai tugas dan tanggung jawab masing masing. Menurut Thoha (2016) membedakan definisi pemimpin dengan kepemimpinan. Pimpinan adalah hak setiap orang untuk menjadi pemimpin, baik memimpin dirinya sendiri, keluarga, kelompok masyarakat atau organisasi . Konsep motivasi kerja dalam penerapan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan. Konsep motivasi ini penting untuk melihat hal-hal yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam berperilaku dan bertindak melakukan aktivitasnya di organisasi. Melalui konsep motivasi sumber daya manusia akan dipahami hal yang mendorong, merangsang, menyemangati seseorang untuk motivasi beraktivitas. Bisa mewujudkan motivasi tersebut dari dalam diri maupun dari luar diri. Davis (2018) menyatakan untuk mengetahui yang dilakukan dan yang dihasilkan SDM tercermin pada motivasinya. Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa secara hiraki dan kronologis *menurut Maslow*, setiap manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan fisiologi, setelah kebutuhan ini terpenuhi atau terpuaskan, harus menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi) yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Menurut Stokes (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah senagai pendorong bagi untuk

seseorang melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan yang baru. Menurut Luthans (2016) menyatakan memelihara kepuasan kerja yang dikembangkan suatu organisasi identik dengan kegiatan pilihan merasa puas dengan kegiatan yang menarik, puas atas tantangan yang dihadapi, puas akibat prestasi yang dicapai, puas karena mendapatkan penghargaan berupa pengakuan hasil kerja dan puas dalam mengembangkan tantangan kerja. Sedangkan Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap atau penilaian positif yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh rasa saling menghargai antara sesama rekan kerja dan pencapaian pegawai tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal diperoleh informasi bahwa terdapat suatu permasalahan. Adapun akar masalah yang sudah terjadi pada faktor kepemimpinan yaitu masih kurangnya pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai sehingga tugas yang dikerjakan tidak terkontrol dengan baik, lalu permasalahan lain yaitu mengenai motivasi kerja yang dimana pemimpin kurangnya memotivasi terhadap pegawai sehingga berdampak buruk pada pekerjaan. Selain itu, Masalah lain yang ditemukan yaitu kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

TELAAH LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Menurut Solihin (2011) kepemimpinan atau (*Leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota sebuah tim, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Arifin (2019) Indikator kepemimpinan ada 5 yaitu:

- a. Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik. Lebih

mengutamakan membina kerja sama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai sangat diperlukan.

- b. Kemampuan yang efektivitas. Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas diluar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat waktu dan tidak terlambat.
- c. Kemimpinan yang partisipatif Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawara bersama para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang telah terjadi pada pekerjaan. sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu untuk sisa keperluan pribadi.

Dalam kepemimpinan ada pula gaya yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (dalam Busro, 2018) gaya kepemimpinan terbagi dalam lima tipe sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis, kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya Kepemimpinan militeristik, kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik, kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis, memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta sert sangat setia kepada pemimpinnya.
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis, kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Motivasi Kerja

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif. Penimbulannya motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula di artikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Menurut Wijaya (2020) motivasi adalah hubungan antara persepsi terhadap gaji dan komitmen organisasi dengan motivasi berprestasi, menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat *signifikan* antara gaji dengan motivasi berprestasi, semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi motivasi berprestasinya dan juga sebaliknya. Faktor-faktor motivasi kerja menurut Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor (1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau berejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi permogokan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa dan lainlain. (2) Faktor ekstern yang bersalah dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Afandi (2018) menyebutkan indikator dari motivasi yaitu:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada

organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerpakan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja merupakan salah satu sasaran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif, untuk mencapai tingkat produktivitas yang di harapkan pada pegawai, diperlukan adanya daya dukung dan kerja keras beserta komponen-komponen lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai & Sagala 2010). Kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan antara harapan, kebutuhan, atau nilai yang mereka miliki dengan apa yang mereka anggap telah mereka peroleh atau capai dalam pekerjaan mereka menurut pandangan atau persepsi pribadi mereka. Seseorang akan merasa puas ketika tidak ada kesenjangan antara apa yang mereka inginkan dan bagaimana mereka melihat situasi aktual, karena kebutuhan minimum telah terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan sensasi yang dialami oleh karyawan ketika mereka menjalankan tugas mereka. Kepuasan ini menghasilkan perasaan positif yang menggerakkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan semangat. Di sisi lain, jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung malas dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk meraih prestasi yang lebih tinggi, yang kemudian dapat menghasilkan imbalan ekonomi yang lebih besar. Apabila imbalan tersebut dianggap adil dan sesuai, maka akan timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa imbalan tersebut sejalan dengan prestasi yang mereka capai. Rivai (2008), menjelaskan pandangan mengenai faktor kepuasan kerja yang biasanya digunakan untuk dapat mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dibagi menjadi beberapa faktor, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Menurut Afandi (2018) Indikator Kepuasan Kerja ada 5 yaitu:

- a. Pekerjaan. Berhubungan dengan apakah deskripsi pekerjaan (*job description*) yang dilakukan seorang pegawai memiliki elemen yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai.
- b. Upah. Berhubungan dengan kesesuaian upah atau insentif yang diterima oleh seorang pegawai dari pekerjaannya.
- c. Promosi. Berkaitan dengan kesempatan seorang pegawai untuk memperoleh kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan pangkat atau jabatan.
- d. Pengawas. Berkaitan dengan peran seorang pengawas yang berperan untuk memberikan perintah atau petunjuk dalam setiap pelaksanaan kerja.
- e. Rekan Kerjaberkaitan dengan rekan kerja yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang pegawai dapat menilai apabila rekan kerjanya mendukung dalam pelaksanaan kerjanya atau tidak.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu kuesioner dan skala Likert. Dengan pemberian skoring. Teknik sampling pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu *probability* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi, sedangkan *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling *non probability* berjenis *purposive sampling* yang merupakan teknik sampling yang penentuan sampel dengan pertimbangan atau karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima yang berjumlah 188 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai Aparatul Sipil Negara berjumlah 32 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, data-data yang telah diperoleh kemudian diolah secara statistic dengan menggunakan metode regresi linier berganda yang mana akan menjelaskan hubungan antara peubah respon (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari

satu *predictor* (variabel independen). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 20

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	8.826	3.849		2.293	.029
	Kepemimpinan	.307	.137	.380	2.246	.032
	Motivasi Kerja	.181	.195	.157	.927	.361

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 8.826 + 0,307X_1 + 0,181X_2$$

- a. Konstanta sebesar 8.826, hal ini menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 8.826
- b. Berdasarkan variabel X_1 Kepemimpinan hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_1 Kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.307$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.307
- c. Berdasarkan variabel X_2 Motivasi Kerja hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_2 Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.181$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.181

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2 Koefisien Korelasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.131	1.44025

- A. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
- B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai kofisien korelasi yaitu sebesar $r = 0,433$, artinya tingkat keretakan hubungan antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sedang sebesar 0,433.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil Koefisien Determiniasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.433 ^a	.187	.131	1.44025

- A. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
- B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh persentase keragaman Variabel Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja adalah 0.187 atau 18.7% sedangkan 81.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	8.826	3.849		2.293	.029
Kepemimpinan	.307	.137	.380	2.246	.032
Motivasi Kerja	.181	.195	.157	.927	.361

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,246 dengan nilai t tabel sebesar 2.042 ($2,246 > 2.042$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.032 lebih kecil 0.05 ($0.032 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas perhubungan Kota Bima”. Maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak. Penelitian diperkuat oleh Andi et al (2011) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 0,923 lebih kecil dari t tabel 0.042 ($0,927 < 2.042$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.361 lebih besar dari 0.05 ($0.361 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa “Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas perhubungan Kota Bima”. Maka dapat disimpulkan H2 ditolak dan H0 diterima. Penelitian ini diperkuat oleh Ghozali (2017) serta Rosmania & Tanjung (2019) bahwa motivasi kerja tidak berengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	13.845	2	6.922	3.337	.050 ^b
	<i>Residual</i>	60.155	29	2.074		
	<i>Total</i>	74.000	31			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 3.337 lebih besar dari f tabel 2.042 ($3.337 > 2.042$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.050 lebih kecil dari 0.05 ($0.050 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa “kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Bima”. Maka dapat disimpulkan H3 diterima dan H0 ditolak. Penelitian ini diperkuat (Saviqa, 2020) dan (Arief, 2020) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpegaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Bima. Adapun saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas pengembangan karier yang lebih baik lagi agar terciptanya kepuasan kerja. Karena berdasarkan penelitian ini, karyawan merasa bahwa fasilitas pengembangan karier menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka juga dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja. Diharapkan Dinas Perhubungan Kota Bima untuk tetap melakukan penguatan dan pengawasan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian berharap agar penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan objek penelitian dengan populasi yang berbeda untuk memvalidasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Samsul. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. Vol. 1 No. 1
- Arief, M. Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pegawai. *Media Bina Ilmiah Vol 14 No.10*
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Davis, K. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi (Ketujuh)*. Jakarta: Erlangga
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen Vol 5 No.2*
- Isrial, I., & Iqbal. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang S

Parman. *Jurnal Indikator Vol 2 No.1*

- Khoirunnisa, Y & Sudrajat, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung. *Prosiding Konferensi Nasional Sosial Dan Politik (Konaspol) Vol 1*
- Kurnianto, D., & Kharisudin,. Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prisma: Prosiding Seminar Nasional Matematika Vol. 5*
- Luthans, F., (2016). *Organization Behavior*, McGraw Hill International. New York.
- Nanda Rodiyana, S. V. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat. *Jurnal Ilmiah Jurnal Semarak, Vol 2 No.2*
- Nihaya, N., Syarifuddin, A., & Nurfaidah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Pangkajene. *Master Of Management Journal Vol 2 No.2*
- Nurwijayanti, N. H. (2019) dan Nwar Prabu Mangkunegara (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada dinas Wedu Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship HJABE Vol 2 No.1*
- Rivai, V (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, V & Sagala, E, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S, P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Kapengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pusta.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 4 No.1*
- Sutrisno, E (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Kesebelas*. Prananda Media Group, Jakarta
- Solihin, I. (2011). *Pengantar Manajemen. Edisi pertama*. Cetakan Pertama. Erlangga. Jakarta
- Thoha (2016) Pengaruh Peran Pemimpin Dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretarias pada dinas Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal*

Wijaya, Y. T. (2020). Pengaruh Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada SMK Ariya Metta. *Skripsi Universitas Buddhi Dharma*.