

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN *SUBJECTIVE WELL BEING* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KEBUMEN**

RUJIATI

Manajemen, STIE Putra Bangsa

Email: atiharyono89@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang mengambil populasi pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

Sampel pada penelitian ini berjumlah 61 orang yang merupakan pegawai pada Kantor Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Data diambil dengan cara mengajukan pernyataan melalui kuesioner kepada pegawai Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Data hasil jawaban responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi, kepemimpinan dan *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas penelitian secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

Kontribusi atau sumbangan motivasi, kepemimpinan dan *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen adalah sebesar 77%.

Kata kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Subjective well being, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam

rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins,2001:139). Ketersediaan jenjang karir serta promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap kurang peduli dalam bekerja karena merasa tidak memberikan harapan lebih baik dimasa depan (Ruvendi, 2005).

Sementara Locke (dalam Wexley, 2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara apa yang telah didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Senada oleh Rivai & Sagala (2009) mengenai teori ketidaksesuaian bahwa kepuasan kerja seseorang dilihat antara sesuatu yang seharusnya dirasakan dengan yang dicapai.

Menurunnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen berdasarkan pengamatan penulis nampak pada pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugas. Pegawai sering tidak berada di tempat ketika jam kerja. Ada pegawai yang melakukan pekerjaan lain di luar organisasi yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya. Karena adanya pekerjaan di luar

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

pekerjaan sebagai pegawai, tidak jarang mengakibatkan pegawai tersebut terlambat datang dan juga kurang disiplinnya pegawai yang bersangkutan.

Bahkan pada pelaksanaan kegiatan apel pagi pun masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan apel pagi. Berikut ini adalah rekapitulasi pelaksanaan apel pagi dan siang untuk periode Tahun 2017.

Penelitian yang dilakukan oleh Jati Ariati yang meneliti tentang *Subjective Well Being* dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro ternyata menunjukkan hasil hubungan yang negatif dan signifikan antara tingkat kesejahteraan subyektif dan kepuasan kerja. Mengacu pada penelitian Novva Novita Plangiten tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Setda Kota Tomohon menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan pimpinan terkait dengan kepuasan kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 41,10% sedangkan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 44,36%.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen ?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen?

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2006 : 202) Indikator kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini adalah : menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan 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 ditentukan sebelumnya. (Siagian, 2008:138) Indikator motivasi yang diukur dalam penelitian ini adalah :

daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk ketrampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Rivai, 2004:2) Indikator kepemimpinan yang diukur adalah : kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri/dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusiawi, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki pola hubungan yang baik, memiliki sifat-sifat tertentu, memiliki kedudukan dan jabatan, mampu berinteraksi dan mampu memberdayakan.

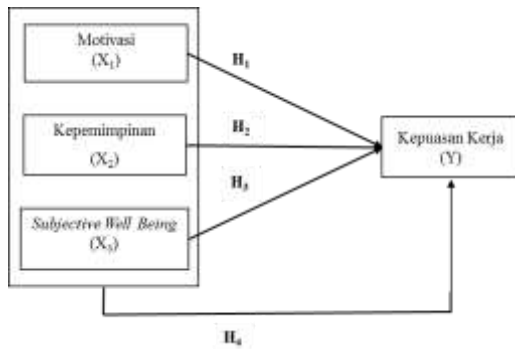
Subjective Well Being

Subjective Well Being adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. (Ariati, 2010: 119) Indikator *subjective well being* yang diukur pada penelitian ini adalah : harga diri positif, kontrol diri, ekstraversi, optimis, relasi sosial yang positif, memiliki arti dan tujuan dalam hidup.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1: Model Empiris



Hipotesis

- H₁ : Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen
- H₂ : Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen
- H₃ : Ada pengaruh signifikan *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen
- H₄ : Ada pengaruh signifikan secara bersama motivasi kerja, kepemimpinan dan *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen

METODE

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah (Setda)

Kabupaten Kebumen dan pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 63 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Observasi; (2) Wawancara; (3) Kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 22.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji asumsi klasik; (3) Analisis Regresi berganda; (4) Uji hipotesis; (5) Koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,893	0,6	Reliabel
Persepsi Kepemimpinan (X ₂)	0,845	0,6	Reliabel
<i>Subjective Well Being</i> (X ₃)	0,797	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,761	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

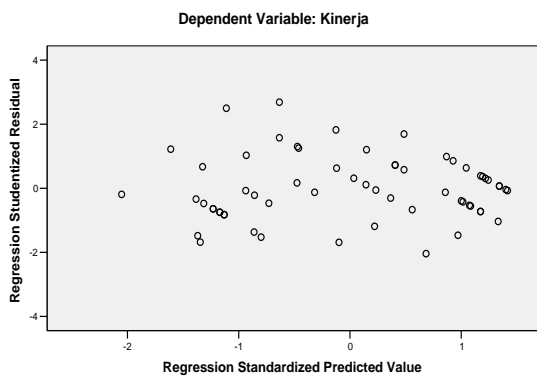
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X ₁)	0,346	2,893
Persepsi Kepemimpinan (X ₂)	0,354	2,823
Subjective Well Being (X ₃)	0,456	2,191

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji dan terhadap model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil analisis regresi linier berganda dari *output* SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

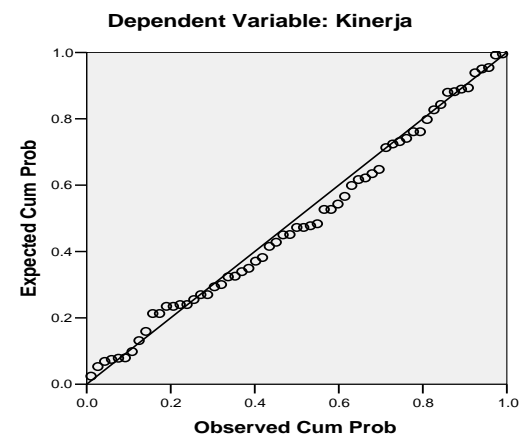
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,657	1,110		3,295	,002
	Motivasi	,169	,049	,364	3,453	,001
	Pers_Kepemimpinan	,143	,049	,303	2,915	,005
	SWB	,269	,079	,312	3,401	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan gambar 2 di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda Linier Berganda

Berdasarkan *output* spss, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 3,657 + 0,169 X_1 + 0,143X_2 + 0,269X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta 3,657 artinya jika variabel motivasi, kepemimpinan dan *subjective well being* bernilai nol maka besarnya kepuasan kerja pegawai 3,657 satuan.
- b. Koefisien variabel motivasi (X_1) 0,169 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,169 kali.
- c. Koefisien variabel persepsi kepemimpinan (X_2) 0,143 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan persepsi kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,143 kali.
- d. Koefisien variabel *subjective well being* (X_3) 0,269 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan *subjective well being* akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,269 kali.

Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh secara sendiri (parsial) maupun secara bersama (simultan) dari variabel motivasi, persepsi kepemimpinan dan *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pegawai digunakan uji t dan uji F.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikan
Motivasi (X_1)	3,453	0,001
Persepsi Kepemimpinan (X_2)	2,915	0,005
<i>Subjective Well Being</i> (X_3)	3,401	0,001
Nilai kritis	$t_{\text{tabel}} = 1,671$	$\alpha = 0,05$

Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Variabel motivasi t_{hitung} 3,453 lebih besar dari t_{tabel} 1,671 pada tingkat signifikan 0,001 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel motivasi berpengaruh positif

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

2. Variabel persepsi kepemimpinan t hitung 2,915 lebih besar dari t tabel 1,671 pada tingkat signifikan 0,005 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel persepsi kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.
3. Variabel *subjective well being* (SWB) t hitung 3,401 lebih besar dari t tabel 1,671 pada tingkat signifikan 0,001 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel *subjective well being* (SWB) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji Tabel F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,328	3	57,776	67,982	,000 ^b
	Residual	48,443	57	,850		
	Total	221,770	60			

a. Predictors: (Constant), SWB, Pers_Kepemimpinan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil *output* uji F di atas dapat dilihat nilai F hitung 67,982 lebih besar dari nilai F tabel 2,53 pada tingkat signifikan 0,000 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang artinya variabel motivasi, persepsi kepemimpinan dan *subjective*

well being berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,782	,770	,92189

a. Predictors: (Constant), SWB, Pers_Kepemimpinan, Motivasi

dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,770 yang artinya sebesar 77% kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, persepsi kepemimpinan dan *subjective well being* sedangkan 23% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen. Motivasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai meliputi memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja, mempunyai kemauan yang keras dalam bekerja, rela membantu rekan kerja, bertambahnya keahlian, meningkatnya keterampilan, tanggung jawab terhadap

pekerjaan, bekerja sesuai kewajiban dan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja. Dalam memotivasi pegawai perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan serta dilakukan komunikasi yang yang baik dengan karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus yang dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya. Mengintegrasikan tujuan, proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawainya. Dimana tujuan pegawai harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Umum Setda Kebumen. Persepsi kepemimpinan yang berpengaruh yaitu kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri/dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusiawi, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki pola hubungan yang baik, memiliki sifat-sifat tertentu, memiliki kedudukan dan jabatan, mampu berinteraksi dan mampu memberdayakan. Persepsi atau gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin

dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerialnya Menurut Soekarso (2010). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku menetap yang ditunjukkan ketika berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan karyawan yang diketahui dan dirasakan oleh karyawan. Pemimpin seharusnya mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda. Pemimpin seharusnya mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas. Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Pimpinan harus membentuk *Team Work* yang terkordinir dengan baik yang bisa mencapai tujuan organisasi. *Team Work* penting karena dalam suatu organisasi biasanya terdapat banyak bagian.

3. Pengaruh *Subjective Well Being* (SWB) terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *subjective well being* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen. Pengaruh SWB pada kepuasan kerja pegawai adalah

pada harga diri positif, kontrol diri, ekstraversi, optimis, relasi sosial yang positif, memiliki arti dan tujuan dalam hidup. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut. Kesejahteraan psikologis akan tercipta bila sikap optimis yang dimiliki oleh individu bersifat realistis.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji t variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,453 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,671 pada tingkat signifikan 0,001 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.
2. Hasil uji t variabel persepsi kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} 2,915 lebih besar dari t_{tabel} 1,671 pada tingkat signifikan

0,005 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

3. Hasil uji t variabel *subjective well being* (SWB) menunjukkan nilai t_{hitung} 3,401 lebih besar dari t_{tabel} 1,671 pada tingkat signifikan 0,001 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel *subjective well being* (SWB) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.
4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 67,982 lebih besar dari nilai F tabel 2,53 pada tingkat signifikan 0,000 dimana tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang artinya variabel motivasi, persepsi kepemimpinan dan *subjective well being* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Dinas Setda Kabupaten Kebumen.
5. Sumbangan yang diberikan oleh variabel motivasi, persepsi kepemimpinan dan *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Setda Kebumen adalah sebesar 77%.

Saran

1. Bagi pihak organisasi agar lebih memperhatikan masalah motivasi

kerja, kepemimpinan dan kesejahteraan subyektif (*subjective well being*) sehingga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi pegawai diharapkan dapat lebih bersemangat, lebih tertib dalam menjalankan tugas sesuai prosedur kerja yang ada di organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan atau meneliti penelitian sejenis dengan meneliti variabel-variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, Jati. 2010. *Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Jurnal. Universitas Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri : Edisi Ke-empat*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: *The science of happiness and proposal for a national index*. American Psychologist, 55 (1), 34-43. PsycARTICLES.
- Elysa Feri Wahyu Putri. 2015. *Pengaruh Job Demans Terhadap Subjective Well Being (SWB)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang.
- Gibson, James L dkk. 1996. *Organisasi, Edisi 8, Jilid I*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hadi, S. 2007. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi offset
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, L. M. (2002). *Well-Being in The Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A review of The Gallup Studied*
- Kartini Kartono. 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keyes, C. L.M., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). *The Positive Organization: Leadership Legitimacy, Employee Well-Being, and The Bottom Line*. The Psychologist-Manager Journal, 4, 143-153
- Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta*

- Kinerja Karyawan: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2 September 2005, 171 – 188.
- Made Gerry, Ni Wayan Mujiati. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali*. Jurnal Skripsi.
- Mangkunegara, 2005. *Aspek-aspek Psikologi Dalam Sukses Karier*. Jurnal. Universitas Mercu Buana
- , 2009. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya
- Natalina, Desti. 2008. *Pengaruh Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Ningsih, D. A. 2013. *Subjective Well-Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan)*. <http://ejournal.umm.ac.id>. *Jurnal Online Psikologi* Vol. 01 No. 02, Tahun. 2013.
- Nova Novita, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekda Kota Tomohon*. Jurnal Skripsi.
- Prabu, Anwar. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal. Alumni Magister Universitas Sriwijaya.
- Ramlan, Ruvendi. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005, Pdf.
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, 2003, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE.
- Ridwan Halim. *Pengantar Hukum dan Pengetahuan Ilmu Hukum Indonesia*. Jakarta: Angky Pelita Studyways, 2001.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Ryff, C. D., Singer, B. (1996). *Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implication for Psychotherapy Research*. *Psychotherapy, Psychosomatic. Special Article*. 65, 14-23.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husen. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Raja Persada.
- Wright, T.A., Bonnet, D.G. (2007). *Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonaddictive Predictors of Workplace Turnover*. *Journal of Management*.