

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, PENEMPATAN  
KERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN  
KEPULAUAN SELAYAR**

**Ernawati<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Fatmawati<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>1</sup>[ernawatsyarief@yahoo.co.id](mailto:ernawatsyarief@yahoo.co.id), <sup>2</sup>[mashur\\_razak@yahoo.com](mailto:mashur_razak@yahoo.com),  
<sup>3</sup>[fatmawati@gmail.com](mailto:fatmawati@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh kepemimpinan visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Sedangkan sampel penelitian ini sebanyak 75 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian telah dilakukan pada bulan Oktober 2020 sampai dengan November 2020. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan visioner, penempatan kerja dan lingkungan organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebagai tambahan kepemimpinan visioner merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata kunci.** Kepemimpinan Visioner, Penempatan Kerja, Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja.

**Abstract**

*The purpose of this study was to find the effect of visionary leadership, employee job placement and organizational environment on employee job satisfaction at the Education and Culture Office of the Selayar Islands Regency.*

*This research was conducted at the Department of Education and Culture of the Selayar Islands Regency. While the sample of this study were 75 people who were employees of the Department of Education and Culture of the Selayar Islands Regency. The time of the research was carried out from October 2020 to November 2020. The data analysis used multiple regression analysis (*Multiple Regression Analysis*).*

*The results of this study found that visionary leadership, work placement and organizational environment had a significant simultaneous effect on employee job satisfaction. In addition, visionary leadership is the most dominant factor influencing job satisfaction at the Department of Education and Culture of the Selayar Islands Regency.*

**Keywords:** *Visionary Leadership, Employee Work Placement, Organizational Environment and Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai seringkali ditemukan di Indonesia. Salah satu dampak dari rendahnya kepuasan kerja yaitu hilangnya semangat kerja yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja. Kepuasan kerja sangat diperlukan baik secara *theoretical* maupun *practical* karena berkaitan dengan perasaan individu atas hasil kerja yang telah diperoleh Gianakis (dalam Akbar, 2011). Selain rendahnya kepuasan kerja pegawai, Tella (2012) menjelaskan bahwa tingginya kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, karena pada dasarnya seorang pegawai membutuhkan pengarahan yang baik dalam pelaksanaan kerja. Pengarahan ini yang dianggap penting karena akan berdampak pada kinerja yang optimal sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk keberlangsungan pelaksanaan kerja.

Visioner adalah orang yang memiliki wawasan ke depan Depdiknas (2005: 1262). Visioner berusaha menggambarkan sesuatu hal berbasis ke masa depan dan berusaha menunjukkan kekuatan untuk bertahan ketika mengalami kemunduran atau kegagalan Warren Bennis (2004: 39). Visioner juga mengkonstruksi perubahan-perubahan yang dinamis, lebih memikirkan pada manfaat, nilai dan tanggung jawab. Visioner menunjukkan sifatnya terbuka dan melihat pada potensipotensi yang mungkin terjadi tanpa mempunyai kepastian mengenai hasil-hasilnya.

Tugas kepemimpinan adalah mewujudkan harapan-harapan visi organisasi dan untuk mengerjakan tujuan bersama Gary Yukl (2001: 7). Oleh sebab itu, kepemimpinan sangat penting untuk menetapkan arah yang dapat dirasakan (*a sensible direction*), membuat orang-orang menyelaraskan diri ke arah itu, dan memberi mereka kekuatan (*energizing them*) untuk mencapainya dengan cara-cara yang terencana John P. Kotter (2004).

Kepemimpinan yang memiliki visi atau dapat disebut kepemimpinan visioner, terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan visioner. Kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain dan membangun inovasi-inovasi secara langsung di dalam organisasi R.M. Steers, G.R. Ungson, R.T. Mowday (2005: 3007). Senada pendapat Kasali bahwa pemimpin mesti dapat menjadi motivator, coach, penerjemah, nabi, dai, guru, paus, jenderal, atau panglima Rhenald Kasali (2007: 128).

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:162), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Sehingga penempatan kerja pegawai pada sebuah organisasi harus mempertimbangkan kecocokan. Kecocokan antara pelamar dan organisasi mempengaruhi baik kesediaan organisasi untuk membuat penawaran kerja dan juga kesediaan pelamar untuk menerima pekerjaan tersebut. Menempatkan seseorang ke posisi yang sesuai disebut penempatan. Menurut Hutagalung (2012), penempatan kerja pegawai harus dapat diukur oleh organisasi agar dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan bagi kebijakan manajemen. Terdapat lima indikator dalam mengukur bagaimana proses penempatan pada sebuah organisasi. Adapun indikator dalam penempatan kerja yang dimaksud adalah kesesuaian pendidikan, kesesuaian kemampuan, kemampuan memberikan hasil, pendidikan yang ada dan pengalaman kerja.

Menurut Bambang Wahyudi yang dikutip Suwatno (2013:129) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keahlian / Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja

Sebuah Organisasi atau Organisasi yang beroperasi disebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain begiatan yang dikelolanya, organisasi tersebut juga terlibat dengan lingkungan diseputar lokasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memahami lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan.

Lingkungan internal adalah tempat manajer bekerja yang mencakup budaya organisasi, teknologi produksi, struktur organisasi, dan fasilitas fisik. Lingkungan internal organisasi merupakan kekuatan-kekuatan yang ada dalam organisasi itu sendiri dan memiliki sifat yang dapat dikontrol oleh manajemen. Lingkungan internal meliputi ; pekerja/pegawai, dewan komisaris, dan pemegang saham.

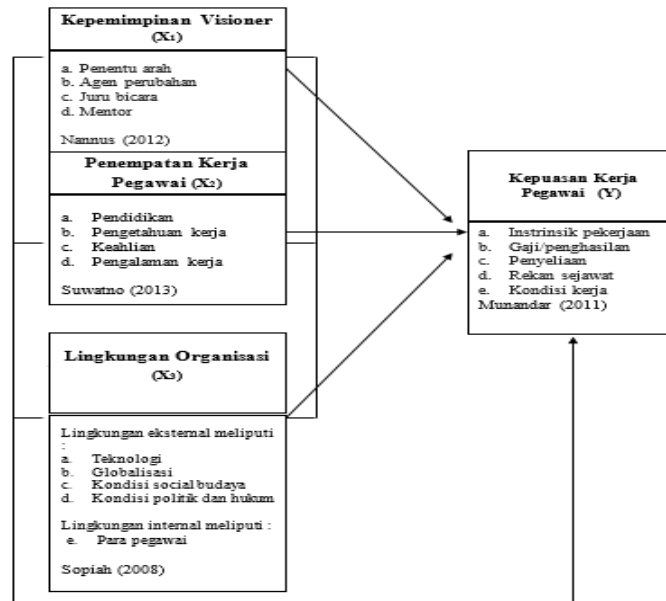
Definisi kepuasan kerja menurut Robbins (2013), merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat ini serupa dengan definisi Spector (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaan ataupun sebagai rangkaian yang paling berhubungan dari sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya. Sedangkan Ivancevich (dalam Lumely, 2011) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah individu yang merasa total dalam bekerja dan sikap yang mereka miliki terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, serta sikap dan persepsi yang akibatnya dapat mempengaruhi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi.

Spectore (2012) mengemukakan sembilan aspek yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan dari organisasi, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Gaji (*pay*), yaitu kepuasan akan imbalan jasa berupa uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya.
2. Promosi (*promotion*), yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan.
3. Supervisi (*supervision*), yaitu kepuasan terhadap atasan langsung pegawai.
4. Tunjangan (*gringe benefits*), kepuasan akan jaminan sosial yang diberikan organisasi.
5. Penghargaan dari organisasi (*contingent reward*), yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
6. Prosedur kerja (*operating conditions*), yaitu kepuasan terhadap peraturan dan prosedur organisasi.
7. Rekan kerja (*cowokers*), yaitu kepuasan terhadap rekan sekerja, seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja.
8. Sifat pekerjaan (*nature of work*), yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dilaksanakan oleh seorang pegawai memang sesuai dan menyenangkan
9. Komunikasi (*communication*), yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin dalam organisasi.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



**HIPOTESIS**

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Kepemimpinan visioner dan lingkungan organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel lingkungan organisasi yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 293 orang meliputi meliputi 169 orang kepala sekolah TK dan SD, 53 Orang kepala sekolah SMP, 29 Orang Tenaga Fungsional Pengawas dan serta 42 orang staf dan pejabat struktural. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik simple random sampling* (acak sederhana) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui:

- 1) Observasi,
- 2) Kuisioner dan
- 3) Teknik Dokumentasi.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum tentang kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber Data penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari data-data langsung di lapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber studi kepustakaan berupa literatur, jurnal, makalah, artikel dll. yang sifatnya tertulis.

Instrument penelitian yang digunakan adalah:

- 1) Uji asumsi dasar,
- 2) Uji Validitas dan Reabilitas,
- 3) Uji asumsi klasik.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai) dan Variabel bebas (Kepemimpinan Visioner, Penempatan Kerja Pegawai dan lingkungan organisasi).

Gambaran distribusi frekuensi Kepemimpinan Visioner dapat diurai pada tabel berikut :

**Tabel 1. Distribusi frekuensi item-item variabel Kepemimpinan Visioner**

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan dalam mengambil keputusan bertindak sebagai penentu arah dalam menyelesaikan masalah – masalah yang melingkupi lembaga.	0	0	3	4,0	1	1,3	28	37,3	43	57,3
2.	Pimpinan menjadi agen perubahan dalam menjalankan roda kepemimpinan menuju terwujudnya visi dan misi organisasi.	3	4,0	0	0	0	0	36	48,0	36	48,0
3.	Pimpinan bertindak sebagai juru bicara lembaga baik secara internal maupun eksternal organisasi	3	4,0	2	2,7	3	4,0	41	54,7	26	34,7
4.	Pimpinan bertindak selaku mentor bagi semua bawahan menuju peningkatan prestasi dan kepuasan kerja pegawai	3	4,0	0	0	0	0	31	41,3	41	54,7

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Gambaran distribusi frekuensi penempatan kerja pegawai dapat diurai pada tabel berikut :

**Tabel 2. Distribusi frekuensi item-item variabel penempatan kerja pegawai**

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai bekerja didasarkan pada tingkat pendidikan	4	5,3	7	9,3	4	5,3	39	52,0	21	28,0
2.	Pegawai didukung oleh tingkat pengetahuan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya	4,0	0	0	0	1	1,3	45	60,0	26	60,0
3.	Pegawai bekerja dengan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki baik secara teknik maupun fungsional.	3	4,0	0	0	0	0	46	61,3	26	34,7
4.	Pegawai bekerja dengan tingkat pengalaman kerja tanpa mengabaikan standar kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.	3	4,0	0	0	7	9,3	46	61,3	19	25,3

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Gambaran distribusi frekuensi lingkungan organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

**Tabel 3. Distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan organisasi**

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai dalam bekerja teknologi yang memadai	3	4,0	0	0	2	2,7	40	53,3	30	40,0
2.	Kondisi globalisasi mempengaruhi sistem kerja pegawai	0	0	7	9,3	7	9,3	35	46,7	26	34,7
3.	Kondisi sosial budaya mempengaruhi harmonisasi pegawai dalam bekerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama pegawai	1	1,3	14	18,7	6	8,0	35	46,7	19	25,3
4.	Kondisi politik dan hukum seringkali mewarnai penempatan pegawai dalam bekerja	5	6,7	18	24,0	12	16,0	31	41,3	9	12,0
5.	Pegawai memiliki kerjasama yang baik dan saling mendukung untuk mewujudkan visi dan misi lembaga	0	0	4,0	0	0	0	30	40,0	42	56,0

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Pada indikator kepuasan kerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4. Distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh tingkat intrinsik pekerjaan terutama adanya keselarasan antara keahlian yang dimiliki dengan tanggung jawab yang dibebankan	0	0	3	4,0	2	2,7	41	54,7	29	38,7
2.	Pegawai memperoleh gaji penghasilan sesuai aturan kepegawaian yang berlaku	3	4,0	0	0	4	5,3	29	38,7	39	52,0
3.	Kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh tingkat penyeliaan yang memadai antara atasan dan bawahan, baik secara individu maupun social	1	1,3	4	5,3	3	4,0	42	56,0	25	33,3
4.	Komunikasi dan harmonisasi antar sesama rekan sejawat mendukung kelancaran tugas para pegawai	0	0	3	4,0	1	1,3	30	40,0	41	54,7
5.	Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik dengan peralatan kerja yang memadai dan layak pakai	0	0	3	4,0	2	2,7	43	57,3	27	36,0

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

a. Uji Validitas

1. Uji Validitas Kepemimpinan Visioner

Gambar 2. Validitas Kepemimpinan Visioner

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan Visioner (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.771**	.775**	.777**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.771**	1	.734**	.808**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.775**	.734**	1	.767**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.777**	.808**	.767**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Kepemimpinan Visioner (X1)	Pearson Correlation	.871**	.891**	.874**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Penempatan Kerja

Gambar 3. Validitas Penempatan Kerja

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Penempatan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.539**	.457**	.401**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.539**	1	.830**	.664**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.457**	.830**	1	.732**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	.401**	.664**	.732**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Penempatan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.724**	.803**	.814**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Lingkungan Organisasi

Gambar 4. Validitas lingkungan organisasi

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Lingkungan Organisasi (K3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.688	.331*	.296*	.760**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.010	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.658**	1	.391**	.279*	.479**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.016	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.331**	.391**	1	.348**	.297**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.002	.010	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.296**	.279*	.348**	1	.198	.616*
	Sig. (2-tailed)	.010	.016	.002		.089	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.5	Pearson Correlation	.760**	.479**	.297**	.198	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.089		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Lingkungan Organisasi (K3)	Pearson Correlation	.775**	.723**	.671**	.616*	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Gambar 5. Validitas kepuasan kerja

Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kepuasan Kerja (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.688	.525*	.620*	.619*	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.2	Pearson Correlation	.688**	1	.646*	.685**	.711**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.3	Pearson Correlation	.525*	.646*	1	.427*	.446*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.4	Pearson Correlation	.620*	.685**	.427**	1	.679**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.5	Pearson Correlation	.619*	.711**	.446*	.679**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.832**	.916**	.731**	.782**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,30.

b. Uji Reliabilitas

1. Reliabilitas Kepemimpinan Visioner

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	4

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.928 > 0.50

2. Reliabilitas Penempatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	4

Nilai Cronbach's Alpha 0.842 > 0.50



3. Reliabilitas Lingkungan Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	5

Nilai Cronbach's Alpha 0.746 > 0.50

4. Reliabilitas Kepuasan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5

Nilai Cronbach's Alpha 0.881 > 0.50

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

**c. Uji Analisis Linear Berganda**

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil perhitungan regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.602	1.252		3.676	.000		
	X1	.411	.109	.396	3.786	.000	.351	2.847
	X2	.334	.103	.316	3.245	.002	.405	2.471
	X3	.220	.084	.235	2.620	.011	.476	2.099

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 4,602 + 0,411X_1 + 0,334X_2 + 0,220X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4,602 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi nilainya tetap/konstan maka peningkatan Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar mempunyai nilai sebesar 4,602.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) sebesar 0,411 berarti ada pengaruh positif Kepemimpinan Visioner terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar sebesar 0,411 sehingga apabila skor Kepemimpinan Visioner naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar sebesar 0,411 poin.
3. Nilai koefisien regresi penempatan kerja pegawai ( $X_2$ ) sebesar 0,334 berarti ada pengaruh positif penempatan kerja pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar sebesar 0,334 sehingga apabila skor penempatan kerja pegawai naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar sebesar 0,334 poin.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,220 berarti ada pengaruh positif lingkungan organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar sebesar 0,220 sehingga apabila skor lingkungan organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar sebesar 0,083 poin.

**d. Uji Asumsi Klasik**

**1. Multikolinearitas**

**Gambar 6. Hasil uji multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.602	1.252		3.676	.000		
	X1	.411	.109	.396	3.786	.000	.351	2.847
	X2	.334	.103	.316	3.245	.002	.405	2.471
	X3	.220	.084	.235	2.620	.011	.476	2.099

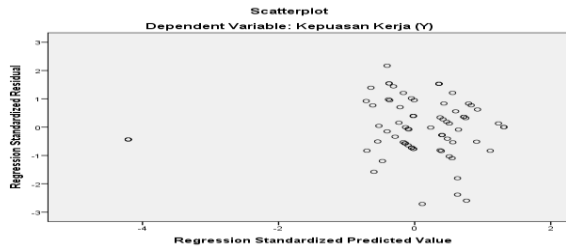
a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 23 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh).

**2. Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 7 berikut :

Gambar 7. Grafik *scatter plot*



3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,224 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Gambar 8. Hasil uji autokorelasi

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Organisasi (X3), Penempatan Kerja (X2), Kepemimpinan Visioner (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)  
b. All requested variables entered.

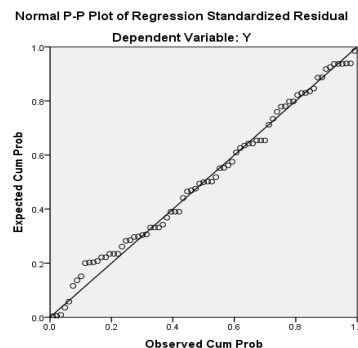
4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersfat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus.

Gambar 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.69037645
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.050
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.



HASIL ANALISIS DATA  
Uji Statistik *T* (Uji Parsial)

Gambar 10. Uji *t*

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.602	1.252		3.676	.000		
	X1	.411	.109	.396	3.786	.000	.351	2.847
	X2	.334	.103	.316	3.245	.002	.405	2.471
	X3	.220	.084	.235	2.620	.011	.476	2.099

a. Dependent Variable: Y

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar (Y). Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,786. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti variable Kepemimpinan Visioner signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh penempatan kerja pegawai ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar (Y). Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,620 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti variabel penempatan kerja pegawai signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar.
3. Pengaruh lingkungan organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar (Y). Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,620 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti variabel lingkungan organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar.

Dari uraian uji t menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  3,786 >  $t_{tabel}$  1,993
- Variabel penempatan kerja pegawai ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  3,245 >  $t_{tabel}$  1,993
- Variabel lingkungan organisasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,620 >  $t_{tabel}$  1,993

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

**Gambar 11. Uji f**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.101	3	188.034	63.139	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.446	71	2.978		
	Total	775.547	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Organisasi (X3), Penempatan Kerja (X2), Kepemimpinan Visioner (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver.23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis, oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 63,139, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 63,139$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,73$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar adalah variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kepuasan kerja pegawai

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,786. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti variabel Kepemimpinan Visioner signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Yuni & Istiana (2014) yang berjudul pengaruh *kepemimpinan visioner dan motivasi terhadap kinerja organisasi* (studi pada ukm paguyuban batik giriloyo di kabupaten bantul yogyakarta). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Dengan teknik sampel purposive sampling, yaitu sejumlah 12 kelompok UKM Batik. Alat ukur yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan signifikansi (0,048).

### 2. Pengaruh Penempatan kerja pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,245 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti variabel penempatan kerja pegawai signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Eunike Anggie Pio, Dkk. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian ini menunjukan Gaya kepemimpinan visioner, Kompensasi tidak langsung dan Penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di sekretariat daerah Minahasa Tenggara. Secara parsial pengaruh Gaya kepemimpinan visioner dan penempatan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan kemampuan manajerial dan kemampuan mengarahkan bawahan atau pegawai sehingga kinerja meningkat.

### 3. Pengaruh Lingkungan organisasi Terhadap Kepuasan kerja pegawai

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,620 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti variabel lingkungan organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar. Sebuah Organisasi atau Organisasi yang beroperasi disebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain begiitan yang dikelolanya, organisasi tersebut juga terlibat dengan lingkungan diseputar lokasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memahami lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan.

### 4. Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Penempatan kerja pegawai dan Lingkungan organisasi Terhadap Kepuasan kerja pegawai

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 63,139, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 63,139$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,73$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,727 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi

mempunyai kontribusi terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kepuasan kerja pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,786 > t_{tabel} 1,993$
- Variabel penempatan kerja pegawai ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,245 > t_{tabel} 1,993$
- Variabel lingkungan organisasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 1,993$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar adalah variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ).

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh kepemimpinan visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun simpulan penelitian sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar, dengan nilai  $t_{hitung} 3,786 > t_{tabel} 1,993$
- 2) Terdapat pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar, variabel penempatan kerja pegawai ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,245 > t_{tabel} 1,993$
- 3) Terdapat pengaruh lingkungan organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar, dengan nilai  $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 1,993$
- 4) Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 63,139, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,73$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- 5) Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara Kepemimpinan Visioner, penempatan kerja pegawai dan lingkungan organisasi, maka Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ayub, N., & Rafif, A. (2011). The relationship between work motivation And job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 332-347.
- Kasali, Rhenald. (2007). *Re-code Your Change DNA (Membebaskan Belenggubelengguuntuk meraih keberanian dan keberhasilan dalam pembaruan)*. Jakarta: PT GramediaPustaka Utama, Jakarta.
- Kartanegara, Diana. (2003). Strategi Membangun Eksekutif. [Online]. Tersedia: <http://www.pln.co.id/fokus/ArtikelTunggal.asp?ArtikelId= 268>
- Luthanz, F. (2013). *Organizational behavior*. Seventh Edition. New York. Mcgraw-Hill.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nanus, B. (2002). *Visionary Leadership* . San Fransisco, California: Jossey-Bass Inc.
- Rosidah, Ambar dan Teguh Sulistiyani .2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Robbins, S.P., & Judge. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat Rogelberg, Steven G. (2012). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: SAGE Publications.
- Robbins, Stephen P. (2006). terjemahan Benyamin Molan. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Sagala, Syaiful. (2013). *Memahami Organisasi Pendidikan. Budaya dan Reiventing Organisasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sastrohadiwiry, Bedjo Siswanto. 2012. “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanti, Yuni. 2008. *Meraih Kepemimpinan Manajerial yang ‘smart’*. Wimaya Press, Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Spector, Paul, E. (2012). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Suwatno, DJ Priansa. 2013. “Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis”. Bandung: Alfabeta.
- Tella, C.O., & Popoola, S.O. (2012). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research Libraries in Oyo state, Nigeria (electronic version). *Library Philosophy and Practice*.
- Warren, Bennis. (1994). *On Becoming a Leader*. New York: Addison Wesley.
- Yulk, Garry. (2011). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.