

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN MAROS

Dahlan¹⁾

¹⁾Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Yapim Maros

ABSTRACT

At a government organization, the success or failure in the implementation of the tasks and governance, influenced by the leadership, organizational culture and motivation which in turn will create and improve the job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership on employee's job satisfaction, analyze the influence of cultural organizations on employee's job satisfaction and analyze the influence of motivation on employee's job satisfaction. The sampling technique used was *stratified random* sampling based on the level of groups of Civil Servants (Group I, II, III and IV). The data used are primary and secondary data. Data analysis method used is *Structural Equation Model* (SEM). The results of this study were 1). Leadership with indicator instruction, consultation, participation and delegation give effect to employee satisfaction in doing the work, 2). Cultural organizations have significant effect on employee Job Satisfaction on the SKPD Maros regency government. Employees who got the attention to the final outcome of work and obedience work, innovation, detail / accuracy in work, results orientation, employee morale and aggressiveness, satisfaction and consistently able to improve performance for these employees, and 3). Motivation effect on employee Job Satisfaction on the SKPD Maros district's government. With the existence of career path, a pleasant working environment, their motivation for satisfaction (*reward*), responsibility, self-development will encourage employees to improve work satisfaction.

Keywords : *Leadership, Organizational Culture, Motivation, job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas budaya organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009: 2).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peran kepemimpinan merupakan suatu karakteristik penting dalam sebuah organisasi. Perubahan yang semakin pesat, radikal, dan serentak, menuntut akuntan untuk memiliki kompetensi dalam memimpin organisasinya.

Budaya organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif yang utama apabila budaya organisasi mendukung strategi dan jika budaya organisasi dapat meluruskan tantangan lingkungan organisasi yang tepat. Umumnya budaya organisasi diciptakan atau dibawa oleh pendiri organisasi yang paling atas yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut (Hendriastuti dan Aryani 2002:47).

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan pegawai untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sementara kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya

¹ Korespondensi: habbadahlan@gmail.com

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Metode Pengambilan Sampel

Penelitian dilaksanakan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maros. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* dengan mendasarkan pada tingkatan golongan Pegawai Negeri Sipil (Golongan I, II, III dan IV). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 211 orang pegawai.

JENIS DAN SUMBER DATA

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan dari sumber pertamanya yaitu Pegawai Negeri Sipil (Golongan I, II, III dan IV). Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mengambil data yang sudah ada pada instansi terkait, catatan dan laporan yang terkait dengan penelitian.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)*. Penggunaan SEM untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi sebagai variable independen dan berbagai indikatornya terhadap kepuasan kerja dengan berbagai indikatornya sebagai variable dependen.

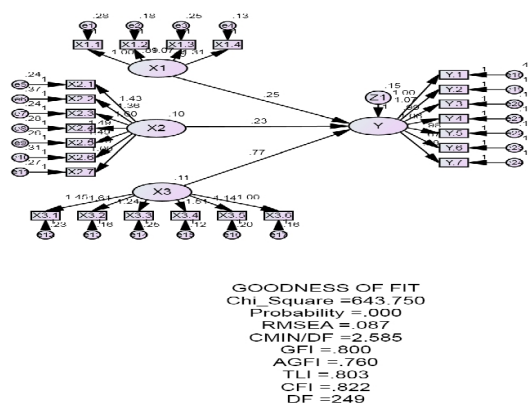
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Verifikasi Model dan Pengembangan Model Final

Model teoritis yang telah dikembangkan melalui model kerangka konseptual sebagaimana disajikan dalam Bab III akan diverifikasi berdasarkan data empiris. Bagian ini dalam metode SEM merupakan bagian model struktural.

Berdasarkan CFA final masing-masing konstruk dibangun model lengkap persamaan struktural. Model ini disebut model A (model anteseden dan konsekuen). Model A ditampilkan dalam Gambar 8. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa asumsi linearitas dapat dinyatakan telah dipenuhi untuk semua indikator terhadap konstraknya. Multikolinearitas (berakibat pada sigularitas) dapat dijamin karena matriks korelasi indikator semuanya memiliki koefisien korelasi $r < 0,85$. Hasil pemeriksaan univariat dan multivariate juga menunjukkan bahwa ada beberapa non-normalitas multivariat dalam data. Namun, diputuskan untuk tetap memperhitungkan estimasi maximum likelihood, Karena teknik ini cukup *robust* (tidak begitu sensitif) terhadap dilanggarnya normalitas. Jadi pada asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis multivariate telah dipenuhi kecuali normalitas.

Hasil analisis awal model A sebagaimana dalam Gambar 8 menunjukkan bahwa *indeks overall model fit* yang diperoleh untuk tahap awal dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 8. Model Awal

Sumber : Hasil Analisis SEM (Lampiran)

Pada gambar di atas dapat diketahui hasil analisis awal model Awal menunjukkan bahwa indeks *overall model fit* yang diperoleh menunjukkan indeks model fit yang kurang baik secara marginal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 27 berikut.

Tabel 27. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Overall Model Awal

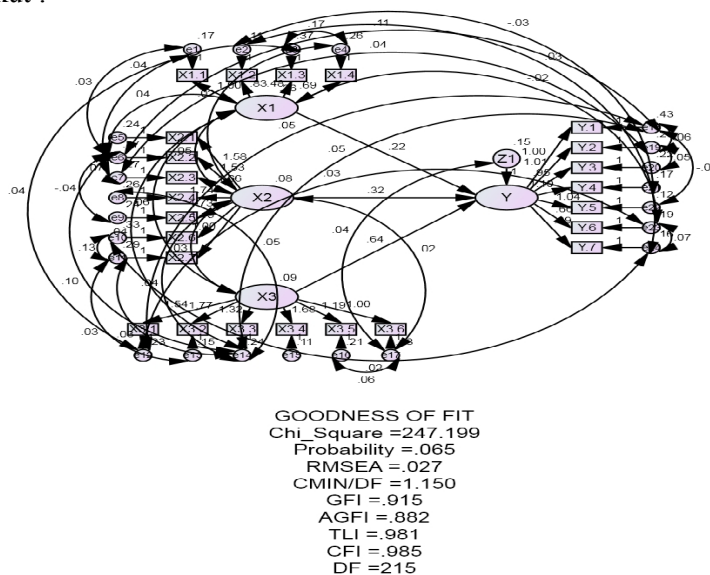
Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	643.750 (0.05:249=286.808)	Marginal

Probability	≥ 0.05	0.000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.00	2.585	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0.087	Marginal
GFI	≥ 0.90	0.800	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.760	Marginal
TLI	≥ 0.94	0.803	Marginal
CFI	≥ 0.94	0.822	Marginal

Sumber : Data Olahan Lampiran

Pada Tabel 27 tersebut dapat diketahui hasil analisis awal model Awal menunjukkan bahwa indeks overall model fit yang diperoleh menunjukkan indeks model fit yang kurang baik secara marginal, chi-square, Probability, GFI, AGFI, TLI dan CFI kurang memberikan dukungan kebaikan model.

Hasil estimasi parameter (*regression, weight* atau *loading factor*) baik melalui metode maksimum *likelihood*, diperoleh berdasarkan pengolahan data. Hasil analisis untuk model ini belum dapat dijadikan patokan dalam estimasi parameter karena model belum menunjukkan indeks fit yang *acceptable*. Karena model A masih memiliki indeks yang kurang baik maka langkah berikutnya adalah meningkatkan *overall index fit* model tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam meningkatkan indeks model fit tersebut pendekatan model *building-trimming* terhadap parameter melalui pertimbangan *Modification Indices* yang disediakan oleh Amos 18. Hasil analisis SEM pada tahap akhir secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 9 sebagai berikut :



Gambar 9. Model Akhir

Sumber : Hasil Analisis SEM (Lampiran)

Proses *building-trimming* dilakukan hingga diperoleh indeks model fit global yang lebih baik dan model tersebut dinyatakan sebagai model akhir (tahap final). Hasil analisis tahap final/akhir yang diperoleh hasil estimasi parameter (*regression, weight* atau *loading factor*) baik melalui metode maksimum *likelihood*, diperoleh berdasarkan pengolahan data. dapat dijadikan patokan dalam estimasi parameter karena model sudah menunjukkan indeks fit yang *acceptable*. Untuk lebih jelasnya dapat bagian pengujian model.

A. Hasil Pengujian Model Penelitian.

Hasil pengujian model penelitian yang diajukan pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 9, Overall Model Tahap Akhir (Model B) dan diuji dengan *goodness of fit index*, hasilnya ditunjukkan pada Tabel 28 sebagai berikut :

Tabel 28. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Overall Model Akhir

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	247.199 (0.05:215 =450.806)	Baik
Probability	≥ 0.05	0.065	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.150	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.027	Baik

GFI	≥ 0.90	0.915	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.882	Marginal
TLI	≥ 0.94	0.981	Baik
CFI	≥ 0.94	0.985	Baik

Sumber : Hasil Analisis SEM (Lampiran 7)

Pada Tabel 28 dimaksud dapat diketahui hasil analisis model akhir menunjukkan bahwa indeks overall model fit yang diperoleh telah menunjukkan indeks model fit yang baik secara marginal, chi-square, Probability, RMSEA, GFI, TLI dan CFI dapat memberikan dukungan kebaikan model. Dengan demikian model penelitian yang diusulkan secara keseluruhan berdasarkan teori dapat diterima (didukung oleh data empiris di lapangan) sehingga hasilnya *fit*.

B. Analisis Pengujian Hipotesis

Setelah model penelitian diterima, selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel laten yang telah di hipotesiskan sebelumnya. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5%, sehingga hubungan tersebut dikatakan signifikan jika nilai CR $\geq 1,96$ atau $P \leq 0,05$. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 29 berikut :

Tabel 29. Hasil Pengujian Hipotesis antar Variabel Laten

Variabel Independen	Variabel Dependen	CR	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	p-value	Keterangan
X1	Y	2.774	.230	-	.230	0.006	Signifikan
X2	Y	2.197	.184	-	.184	0.028	Signifikan
X3	Y	4.586	.390	-	.390	0.000	Signifikan

Sumber : Data Olahan SEM Lampiran.

Hasil olahan SEM yang ditunjukkan pada Tabel di atas nilai koefisien jalur dapat disimpulkan hasil uji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- Hipotesis 1 (H1), yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros diterima. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil perhitungan *critical ratio* (CR) t hitung lebih besar dari t tabel ($2,774 < 1,96$) dan nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), menandakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan kausal yang signifikan. Berdasarkan koefisien jalur bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja, ditandai dengan koefisien jalur sebesar 0,230.
- Hipotesis 2 (H2), yaitu terdapat Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros diterima. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil perhitungan *critical ratio* (CR) atau t hitung lebih besar dari t tabel ($2,197 > 1,96$) dan nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$), menandakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan kausal yang signifikan. Berdasarkan koefisien jalur bahwa Budaya Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai, ditandai dengan koefisiens jalur sebesar 0,184.
- Hipotesis 3 (H3), yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros diterima. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil perhitungan *critical ratio* (CR) atau t hitung lebih besar dari t tabel ($4,586 > 1,96$) dan nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), menandakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan kausal yang signifikan. Berdasarkan koefisien jalur bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja, ditandai dengan koefisien jalur sebesar 0,390.

C. Pembahasan Hasil Penelitian.

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk memberikan penjabaran pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dan sebagai upaya untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Hasil analisis dari pengujian hipotesis sebagaimana dijabarkan pada bagian sebelumnya, akan dibahas melalui interpretasi sehingga dapat memperoleh informasi secara ilmiah tentang hubungan kausalitas antar variabel eksogenus (variabel independen) dan endogenus (variabel dependen) adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepemimpinan menurut Robbins (2006:432), merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Setiap organisasi mempunyai tujuan yang telah ditetapkan dan

berdasarkan tujuan tersebut pemimpin melakukan berbagai macam cara untuk memengaruhi kelompok-kelompok dalam organisasi guna pencapaian tujuannya.

Ada beberapa tipe kepemimpinan yaitu: (Rivai, 2003:56).

- a. Tipe kepemimpinan .
- b. Tipe kepemimpinan kendali bebas.
- c. Tipe kepemimpinan demokratis.

Hasil penelitian sebagaimana hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros dapat dibuktikan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa seorang pemimpin harus memahami betul apa yang harus dikerjakan, dalam konteks penelitian ini telah dijelaskan bahwa kepemimpinan harus memiliki indikator yang terukur antara lain : instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi.

Sejalan dengan itu hasil temuan juga yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nana Suryana, Sitti Haerani dan Muh. Idrus Taba (2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat Mersha tersebut bersesuaian dengan pendapat Sukardi (2009), menemukan semakin tinggi nilai kepemimpinan dan pemotivasian akan memberi dampak kenaikan nilai terhadap prestasi kerja pegawainya, atau sebaliknya semakin rendah nilai kepemimpinan dan pemotivasian akan berdampak pada turunnya prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Edgar Schein dalam Widjaya (2004:17) mendefinisikan budaya sebagai : Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh (suatu) kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan intergrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan, oleh karena itu, (diinginkan) untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Hasil penelitian sebagaimana hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros dapat dibuktikan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja, dalam konteks penelitian ini telah dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki indikator yang terukur antara lain : Perhatian terhadap hasil akhir pekerjaan dan ketaatan kerja, Inovasi, Detail/ketelitian dalam bekerja, orientasi hasil, Semangat kerja dan keagresifan, dan Konsisten

Hasil penelitian ini sesuai temuan Abdullah (2006) Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*). Uji Hipotesis menggunakan Hubungan Kausalitas antar Variabel melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*). Alat analisis dengan AMOS 4.0. hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhah-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu (Munandar 2001). Luthans (2002) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja, artinya, itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk merangsang orang adalah untuk mempekerjakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih puas dengan dan komitmen untuk pekerjaan mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka pada bagian akhir dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros. Dengan adanya instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros. Pegawai yang mendapat perhatian terhadap hasil akhir pekerjaan dan ketaatan kerja, inovasi, detail/ketelitian dalam bekerja, orientasi hasil, semangat kerja dan keagresifan, kepuasan dan konsisten mampu meningkatkan kinerja bagi pegawai tersebut.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros. Dengan Adanya Jenjang karir, lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya motivasi akan kepuasan (*reward*), tanggung jawab, pengembangan diri akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

Saran-saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan simpulan sebagaimana diemukakan pada bagian terdahulu, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi organisasi baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang, sebagai berikut :

1. Dalam rangka pengembangan pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, maka disarankan agar objek penelitian diarahkan pada lembaga pemerintah dan swasta dengan maksud untuk memahami lebih mendalam sejauhmana pengaruh kepemimpinan, dan motivasi, terhadap Kepuasan Kerja
2. Perlu dilakukan kajian ulang pada hubungan variabel yang tidak signifikan dan bertentangan dengan penelitian sebelumnya. Tujuannya untuk lebih memahami secara mendalam teori-teori yang berkaitan dengan variable budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dan sebaiknya digunakan indikator lain untuk membentuk variabel penelitian.
3. Agar kepuasan kerja pegawai meningkat disarankan sebaiknya pemimpin institusi tetap memberikan penghargaan atau apresiasi kepada pegawai yang berprestasi melalui pemberian gaji dan upah yang sesuai dengan beban kerja, pemberian jaminan social, penghargaan antar pribadi dan kesempatan untuk promosi jabatan.

Daftar Pustaka

- Abbas, Q., Yacob, S., 2009. *Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakasitan*. Journal of Pakistan Economic and Social Riview. Vol.47. No.2. pp.269-292.
- Abdullah, 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak*. Thesis. FEUI. Jakarta.
- Arief, Asmani. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Perintah Kabupaten Kolaka*. Disertasi. Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia. Makassar.
- Arif, M.S., 1986. *Organisasidanmanajemen*. Jakarta: Penerbit Karunika.
- Bass, B.M danAvolio, 1990. *The Implications of Transaksional and Transformational, Team and Organization Development*, 4, p.231- 273.
- Belias, D., Kuostelios, A., 2014. *Transformational Leadership and Satisfaction int the Banking Sector*. International Review of Management and Marketing Vol. 4, No. 3, 2014, pp.187-200.
- Darwito, 2008. Ferdinand, Augusty. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadijah, E.,Sjah. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Pemerintah*. Disertasi. Program Pasca Sarjana Universitas Muslim indonesia. Makassar.
- Masrukin dan Waridin, 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah di Kabupaten Demak, Ekobis*. Semarang.
- Soedjono (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Termnal Penumpang Umum di Surabaya*, Journal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7, No.1, hal 22-47