

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI PAPUA

Sian Linda Lerebulan\*

\*Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 28 Juli 2022

Disetujui 30 Juli 2022

#### Keywords:

Kepuasan Kerja  
Kinerja

### ABSTRAK

**Abstract :** *This study aims to determine whether job satisfaction has a significant effect on employee performance at the Papua Provincial Industry and Trade Office, the number of samples in this study is 70 Civil Servants in the Papua Provincial Industry and Trade Office. The analysis tool used in this study is a simple linear regression analysis. From the results of data analysis, it is known that there is a significant effect of job satisfaction on employee performance at the Papua Provincial Industry and Trade Office, this shows that the value of  $t$  calculated variable job satisfaction ( $X$ ) is  $13.689 > t$  table is  $1.667$  and the significance value is  $0.000 < \alpha 0.05$ . Thus, the hypothesis is suspected that the variable job satisfaction ( $X$ ) affects the correlation coefficient ( $R$ ) of  $0.857$  shows that the job satisfaction variable ( $X$ ) has a strong relationship with the employee performance variable ( $Y$ ), while the value of the coefficient of determination, the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is  $0.734$ , employee performance ( $Y$ ) at the Papua Provincial Industry and Trade Office is proven, This means that the job satisfaction variable ( $X$ ) is able to explain or influence the employee performance variable ( $Y$ ) at the Papua Provincial Industry and Trade Office by  $73.4\%$ , while the remaining  $26.6\%$  is influenced by other variables that are not studied.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 Pegawai Negeri Sipil yang berada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua. Alat Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Dari hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua, Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung variabel kepuasan kerja ( $X$ ) sebesar  $13,689 > t$  tabel  $1.667$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yaitu diduga bahwa variabel kepuasan kerja ( $X$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua terbukti. koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar  $0,857$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X$ ) terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), sedangkan nilai koefisien determinasi, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,734$ , artinya bahwa variabel kepuasan kerja ( $X$ ) mampu menerangkan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua sebesar  $73,4\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $26,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



#### Alamat Korespondensi :

Sian Linda Lerebulan  
Program Studi Manajemen,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,  
Jl. Beringin Entrop  
E-Mail : [sianl.lerebulan@gmail.com](mailto:sianl.lerebulan@gmail.com)

## A. Latar Belakang

Kajian terhadap organisasi formal merupakan suatu kajian yang paling relevan dan paling banyak di bicarakan, dengan demikian semua organisasi, apapun ukuran serta bentuknya selalu menampilkan peranan individu dan kelompok. Yukl (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan sebab sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan secara sepintas, maka terlihat bahwa kinerja yang ditunjukkan para pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua terlihat masih kurang, sebagai akibat dari tingkat ketidakpuasan mereka terhadap berbagai aturan dan kebijakan yang ditempuh oleh pimpinan, terkait dengan prinsip *The Right Man On The Right Place* (menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat). Hal inilah yang mengakibatkan masih banyak ditemukan tingkat kehadiran pegawai yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan.

Dilihat dari sisi aturan, maka jelaslah menunjukkan bahwa pegawai bersangkutan kurang disiplin dalam mentaati aturan yang berlaku di kantor. Permasalahan ini disebabkan karena pihak pimpinan organisasi sebagai penanggung jawab tidak melakukan kontrol terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan, dan hanya menggunakan daftar hadir sebagai indikator pegawai rajin. Pada hal untuk menilai pegawai dengan menggunakan kehadiran tidaklah cukup, namun lebih penting lagi jika pimpinan menilai pegawai menggunakan indikator kinerja.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia personil guna mewujudkan tujuan organisasi maka dalam perencanaan dan pengawasan serta peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat diperlukan pegawai yang berprestasi tinggi memahami fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, untuk itu tunjangan kinerja sangat penting diberikan kepada para pegawai. Disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor pemicu bagi peningkatan kerja yang dapat diaktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

## B. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam pembahasan masalah, maka penulis merumuskan “Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua?”

## C. Landasan Teori

### 1. Kepuasan Kerja

kepuasan kerja menurut Rivai (2005), menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Handoko (2000) bahwa :“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka

Hariandja (2009) bahwa :“Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi atau tugas-tugas dalam pekerjaan

### 2. Kinerja

Mangkunegara (2005) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Amirullah (2015) adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

## D. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang akan diteliti.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber baik dari tulisan, dokumentasi atau dari informasi-informasi dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua.

2. Populasi dan Sampel
  - a. populasi dalam penelitian ini, dalam konteks unit sosial sasaran penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua, yaitu sebanyak 70 orang
  - b. Sampel Suharsimi Arikunto (1991:107) mengatakan bahwa untuk sekedar ancer – ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10–15% atau 20–25% atau lebih. Sampel yang diambil keseluruhan populasi yang ada dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 70 orang.

### C. Metode Analisa Data

#### 1. Analisis Kualitatif

Yaitu teknik analisa yang menggabungkan informasi yang diperoleh dari pimpinan dan pegawai serta menginterpretasikan hasil dalam bentuk kalimat-kalimat deskriptif. Untuk analisa data secara kualitatif menggunakan skala likert.

Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah analisa data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden.

##### 1. Uji Statistik

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja dengan variabel terikat kinerja pegawai, maka digunakan analisis statistik. Adapun tahapan – tahapan analisis statistik adalah sebagai berikut : **a. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### 1. Uji Validitas.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Augusty Ferdinand, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

> Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung >  $r$  tabel maka variabel tersebut valid.

> Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung <  $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

##### 2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas memiliki pengertian tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang (Sonny Sumarsono, 2004). Menurut Nunnally (dalam Imam Ghozali, 2006) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 pada hasil pengujian.

##### b. Persamaan Regresi Linier Sederhana.

Menurut Hasan (2008). Persamaan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai a = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi X = Kepuasan Kerja

**c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), yakni bertujuan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen), dan besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase (Priyatno, 2008).

**d. Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006)

Dengan demikian maka cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output :
  - a. Apabila nilai tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .
  - b. Apabila nilai tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka keputusannya adalah menolak hipotesis awal dan menerima hipotesis alternatif.
2. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel :
  - a. Apabila nilai statistik t hitung  $<$  nilai statistik tabel, maka hipotesis awal diterima.
  - b. Apabila nilai statistik t hitung  $>$  nilai statistik tabel, maka hipotesis ditolak.

**D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1. Hasil Penelitian

a. Kepuasan Kerja (X)

Tabel  
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,9	12,9	12,9
	4	41	58,6	58,6	71,4
	5	20	28,6	28,6	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tercatat sebanyak 20 orang (28,6%) yang menyatakan setuju tercatat sebanyak 41 orang (58,6%), dan responden yang menyatakan kurang setuju tercatat sebanyak 9 orang (12,9%). Artinya bahwa berdasarkan uraian diatas, ternyata variabel kepuasan kerja dengan 4 (empat) indikator yang digunakan maka sebanyak 58,6% dari responden menyatakan setuju bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memberi dampak terhadap kinerja.

b. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1.2 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	6	8,6	8,6	10,0
	4	42	58,6	58,6	68,6
	5	22	31,4	31,4	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah,

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tercatat sebanyak 22 orang (31,4%) yang menyatakan setuju tercatat sebanyak 42 orang (58,6%), dan responden yang menyatakan kurang setuju tercatat sebanyak 6 orang (8,6%), dan responden yang menyatakan tidak setuju tercatat sebanyak 1 orang (1,4%). Artinya bahwa berdasarkan uraian diatas, ternyata variabel kinerja pegawai dengan 4 (empat) indikator yang digunakan maka sebanyak 58,6% dari responden menyatakan setuju bahwa kinerja pegawai adalah merupakan salah satu variabel yang memberi dampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

## 1. Uji Statistik.

### 1.1. Uji Validitas.

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, maka sudah semestinya jika rangkaian penelitian serta peralatan termasuk angket yang akan dipergunakan harus dilakukan pengujian agar data-data yang diperoleh *valid* dan *reliable*.

Tabel 1.3  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item (Indikator)	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X)	X.1	0,689	0,2319	Valid
	X.2	0,819	0,2319	Valid
	X.3	0,827	0,2319	Valid
	X.4	0,856	0,2319	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,859	0,2319	Valid
	Y.2	0,925	0,2319	Valid
	Y.3	0,846	0,2319	Valid
	Y.4	0,885	0,2319	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan table data diatas menunjukkan hasil pengujian validitas data, dapat dilihat bahwa pada umumnya rata-rata instrument kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai standar deviasi lebih besar dari 0,5 (positif). Ketentuan validitas suatu instrument telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,5 sebagai suatu instrument yang dianggap valid.

### 1.2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian ini handal, maka digunakan uji reliabilitas dimana setiap variabel memiliki nilai Crombach Alpha > 0,60. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobat Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,815	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,836	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai alpha Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai alpha instrument penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang disyaratkan, yaitu sebesar 0,6 atau lebih besar dari 0,60.

Dengan demikian keseluruhan instrument kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena memenuhi syarat minimal.

## 2. Pengujian Hipotesa

### 1.1. Uji T

Untuk membuktikan apakah variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), maka digunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diketahui hasil uji t pada tabel berikut ini.

Tabel 1.5  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.662	1.089		1.526	.132
Kepuasan Kerja	.941	.069	.857	13,689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil table diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X) sebesar 13,689 dengan tingkat  $\alpha$  5%, (n-k) atau (70-2), maka nilai t tabel yang di dapat sebesar 1.667. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X) sebesar 13,689 > t tabel 1.667 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 <  $\alpha$  0,05. Dengan demikian hipotesis yaitu diduga bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua terbukti.

## 1.2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 1.6  
Tabel Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.730	1.32890

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,857 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua.

## 1.3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan data diatas maka nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,734, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X) mampu menerangkan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua sebesar 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 1.4. Analisis Regresi

Hasil maka persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 1.662 + 0.941X$$

- 1). Nilai constanta sebesar 1.662 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja mempunyai nilai nol, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua akan meningkat sebesar 1.662. Artinya jika Dinas perindustrian dan Perdagangan tidak memperhatikan kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan rendah.
- 2). Variabel kepuasan kerja (X) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0.941. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel kepuasan kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja pegawai juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika variabel kepuasan kerja semakin menurun maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

## PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua. Berdasarkan hasil penelitian dari 5 dimensi kepuasan kerja yaitu faktor: pekerjaan, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji, pada faktor promosi dan atasan menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga didukung oleh berbagai pernyataan para ahli, antara lain yang dikatakan oleh Handoko (2000) bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada dasarnya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua dapat di wujudkan apabila setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi disertai dengan adanya perhatian yang tinggi dari seorang pimpinan dalam mengakomodir setiap keinginan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Artinya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan sehingga akan berimbas pada peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung variabel kepuasan kerja ( $X$ ) sebesar  $13,689 > t$  tabel  $1,667$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diduga bahwa variabel kepuasan kerja ( $X$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan
2. Koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar  $0,857$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X$ ) terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua.
3. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar  $0,734$  mengandung makna bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua sebesar  $0,734$  atau  $73,4\%$  sedangkan sisanya sebesar  $26,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Saran**

Berdasarkan hasil temuan dari pembahasan penelitian yang dikemukakan diatas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian untuk mewujudkannya maka dibutuhkan kearifan seorang pemimpin untuk bertindak secara adil dan bijaksana.
2. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, maka dibutuhkan peran kepemimpinan yang kuat dalam mengakomodir kepentingan organisasi sehingga tujuan yang ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.
3. kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua dapat di wujudkan apabila setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi disertai dengan adanya perhatian yang tinggi dari seorang pimpinan dalam mengakomodir setiap keinginan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu

### **Daftar Pustaka**

- Agusty, Ferdinand, 2011, Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, BP Undip, Semarang.
- Amirulla (2015), Pengantar Manajemen, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- As'ad Moh, (1991), Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- BPKP, 2000, Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Fatwa Tentama (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta (Skripsi)
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, T. E. Marihot (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai, Gravindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.

Bumi Aksara.

Keitner, Robert and Kinicki Angelo (2001), *Organizational Behavior*, Fifth Edition

Luthans, Fred (1981), *Organizational Behavior*, New York, Mc Graw-Hill Book Company, 3rd Edition

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

..... (2005), *Prilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, PT Rafika

Aditama.

Munandar, Utama (2008), *Mengembangkan Bakat Dan Kreativitas*, Gramedia, Jakarta

Rindi Mailani (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Surabaya*

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins Stephen (2002), *Management*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, Inc.

Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia

Sugiyono (2006), *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Wibowo (2010), *Manajemen Kinerja*, Rajawali, Jakarta.

Yulk, Gary (2009), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, PT Indeks Jakarta.