

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA SENIMAN  
STUDI PADA YAYASAN RARA JONGGRANG**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat S-2

Program Studi Magister Tatakelola Seni



**JAMIN PURBA**

1220041422

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT SENI INDONESIA YOGYAKARTA  
2014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA SENIMAN  
STUDI PADA YAYASAN RARA JONGGRANG**

Oleh:

**JAMIN PURBA**

1220041422

Telah dipertahankan pada tanggal 24 Juni 2014  
di depan Dewan Penguji yang terdiri dari:

**Drs. T.Handono Eko Prabowo, MBA P.hD**

Pembimbing I

**Dr. Rina Martiara, M.Hum**

Pembimbing II

**Dr. Prayanto Widyo Harsanto, M. Sn**

Ketua Tim Penilai

**Th. Diah Widiastuti, SE, M.Si**

Penguji Ahli

Telah diperbaiki dan disetujui untuk diterima  
sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Seni

Yogyakarta,

Direktur Program Pascasarjana  
Institut Seni Indonesia Yogyakarta

**Prof. Dr. Djohan, M.Si**

NIP:1961112171994031001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, .....



## PERSEMBAHAN

### NASIHAT UNTUK HIDUP DALAM KASIH

**Hendaklah kasih itu jangan pura-pura!** Jauhilah yang jahat dan lakukanlah yang baik. Hendaklah kamu saling mengasihi sebagai saudara dan saling mendahului dalam memberi hormat. Janganlah hendaknya kerajinanmu kendor, biarlah rohmu menyala-nyala dan layanilah Tuhan. **Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa!** Bantulah dalam kekurangan orang-orang kudus dan usahakanlah dirimu untuk selalu memberikan tumpangan! **Berkatilah siapa yang menganiaya kamu, berkatilah dan jangan mengutuk!** Bersukacitalah dengan orang yang bersukacita dan menangislah dengan orang yang menangis! Hendaklah kamu sehati sepikir dalam hidupmu bersama; **janganlah kamu memikirkan perkara-perkara yang tinggi, tetapi arahkanlah dirimu kepada perkara-perkara yang sederhana. Janganlah menganggap dirimu pandai!** Janganlah membalas kejahatan dengan kejahatan; **lakukanlah apa yang baik bagi semua orang!** Sedapat-dapatnya kalau hal itu bergantung padamu, **hiduplah dalam perdamaian dengan semua orang!** Saudara-saudaraku yang kekasih, janganlah kamu sendiri menuntut pembalasan, tetapi berilah tempat kepada murka Allah, sebab ada tertulis: Pembalasan itu adalah hak-Ku. Akulah yang akan menuntut pembalasan, firman Tuhan. Tetapi, jika seterumu lapar, berilah dia makan; jika ia haus, berilah dia minum! Dengan berbuat demikian kamu menumpukkan bara api di atas kepalanya. **Janganlah kamu kalah terhadap kejahatan, tetapi kalahkanlah kejahatan dengan kebaikan.**

**ROMA 12:9 – 21**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, kasih, anugrah dan penyertaanNya serta kepada Yesus Kristus, peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.

Keberhasilan peneliti dalam menyelesaikan tesis ini banyak dibantu oleh berbagai pihak yang sangat mendukung peneliti baik dari segi materi, waktu, pikiran, serta tenaga. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua yang saya cintai, Bapak Kermanus Purba, dan Ibu Tianur Br Saragih, beserta kedua adik saya yaitu David Purba dan Martina Purba yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada saya selama proses penelitian. Selain itu saya juga berterimakasih kepada :

1. Drs. T.Handono Eko Prabowo, MBA P.hD dan Dr. Rina Martiara, M.Hum. Selaku dosen pembimbing I dan II yang sabar dalam membimbing selama proses penelitian dan penulisan
2. Th. Diah Widiastuti, S.E., M.Si dan Dr. Prayanto Widyo Harsanto, M. Sn, sebagai penguji ahli dan ketua tim penguji
3. Prof. Dr. Djohan, M.Si. Sebagai Direktur Program Pascasarjana Institut Seni Indonesia Yogyakarta
4. Dr. Timbul Raharjo, M.Hum. sebagai Ketua Prodi Magister Tatakelola Seni Institut Seni Indonesia Yogyakarta
5. Prof. Dr. Timbul Haryono, M. Sc. Sebagai Pimpinan Yayasan Rara Jonggrang beserta para guru tari, dan para seniman juga kepada Bapak Tejo Sulistyو dan Ibu Yulia Sudarmin yang telah memberikan dukungannya dalam proses penelitian ini.
6. Fifie Febryanti Sukman yang selalu menemani peneliti baik dalam suka dan duka sejak awal hingga akhir penelitian.
7. Teman-teman Magister Tatakelola Seni angkatan 2012 yang telah memberikan dukungan dan masukan kepada peneliti dalam proses penelitian.
8. Semua pihak lain yang turut mendukung peneliti selama proses penelitian.

Akhir kata peneliti mengucapkan mohon maaf apabila masih ada kekurangan dalam penulisan ini dan berharap semoga dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan manfaat bagi masyarakat dan pihak-pihak terkait.

Yogyakarta 18 Juni 2014



Jamin Purba

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Lembar Pengesahan.....</b>	<b>ii</b>
<b>Pernyataan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Persembahan.....</b>	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstrac .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Intisari .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	9
B. Landasan Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
b. Teori Tentang Kepuasan Kerja .....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2. Kepemimpinan .....	17
a. Defenisi Kepemimpinan .....	17
b. Teori Kepemimpinan .....	19
c. Pendekatan Kepemimpinan.....	21
3. Motivasi Kerja .....	23
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	23
b. Teori Motivasi.....	29
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	35
4. Pengembangan Hipotesis.....	36
a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	37
5. Kerangka Konseptual Penelitian.....	40

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	41
C. Variabel Penelitian .....	41
1. Variabel Kepuasan Kerja .....	42
a. Definisi Konseptual Kepuasan Kerja .....	42
b. Definisi Operasional Kepuasan Kerja .....	42
c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	42
2. Variabel Kepemimpinan .....	43
a. Definisi Konseptual Kepemimpinan .....	43
b. Definisi Operasional Kepemimpinan .....	43
c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan .....	44
3. Variabel Motivasi Kerja .....	44
a. Definisi Konseptual Variabel Motivasi Kerja .....	44
b. Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja .....	45
c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja .....	46
D. Populasi dan Sampel .....	47
1. Populasi .....	47
2. Sampel .....	47
E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Alat Ukur Penelitian .....	49
G. Metode Analisis Data .....	50
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	50
2. Analisis Statistik Induktif (Inferensial) .....	50
H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas .....	52

<b>BAB IV PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SENIMAN DALAM YAYASAN RARA JONGGRANG .....</b>	<b>53</b>
A. Statistik Deskriptif Objek Penelitian dan Karakteristik Responden .....	53
1. Jenis Kelamin .....	54
2. Usia .....	55
3. Lama Responden Ikut Bergabung di Yayasan Rara Jonggrang.....	56
4. Ikut Menari Sebagai Pekerjaan Utama atau Pekerjaan Sampingan .....	57
5. Status/ Pekerjaan Responden .....	58



6. Uang Ssaku/ Gaji Responden per Bulan .....	59
B. Pengujian Kuesioner (Pre-Test) .....	60
1. Uji Reliabilitas .....	60
2. Uji Validitas .....	63
C. Pengujian Data Kuesioner Keseluruhan .....	65
1. Uji Reliabilitas .....	65
2. Uji Validitas .....	67
D. Deskripsi Variabel Penelitian .....	69
E. Pengujian Asumsi Klasik .....	70
1. Uji Normalitas .....	70
2. Uji Heteroskedastisitas .....	71
3. Uji Multikolinearitas .....	72
4. Uji Autokorelasi .....	73
F. Hasil Pengujian Hipotesis .....	75
1. Uji F ( Secara Bersamaan) .....	76
2. Uji t ( Secara Parsial ) .....	76
3. Koefisien Determinasi .....	77
G. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pengunjung Pertunjukan Sendratari	
Ramayana Prambanan Panggung Terbuka Bulan Mei – Desember .....	1
Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	41
Tabel 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan .....	42
Tabel 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja .....	44
Tabel 5 Rekapitulasi Jumlah Penari Berdasarkan Peran .....	45
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	52
Tabel 7 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	53
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Lama Responden Bergabung di Yayasan Rara Jonggrang .....	54
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Responden Menari Sebagai Pekerjaan Utama atau Pekerjaan Sampingan .....	55
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Status/Pekerjaan Responden .....	56
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Uang Saku/Gaji Responden per bulan .....	56
Tabel 12 Uji Reliabilitas Pre-test Kuesioner Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 13 Uji Reliabilitas Pre-test Kuesioner Kepemimpinan .....	60
Tabel 14 Uji Reliabilitas Pre-test Kuesioner Motivasi kerja .....	60
Tabel 15 Uji Validitas Pre-tese Kuesioner Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 16 Uji Validitas Pre-tese Kuesioner Kepemimpinan .....	62
Tabel 17 Uji Validitas Pre-tese Kuesioner Kepemimpinan .....	63
Tabel 18 Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja .....	64
Tabel 19 Uji Reliabilitas Kuesioner Kepemimpinan .....	64
Tabel 20 Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja .....	65
Tabel 21 Uji validitas item kuesioner Kepuasan kerja,	

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja .....	66
Tabel 22 Descriptive Statistics Variabel Penelitian .....	67
Tabel 23 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	69
Tabel 24 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Teknik Run Test .....	72
Tabel 25 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	73



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pembagian peran dan absensi seniman di Yayasan Rara Jonggrang pada pertunjukan episode .....	4
Gambar 2 Tiga Model Sederhana Proses Motivasi .....	26
Gambar 3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	40
Gambar 4 Diagram Jenis Kelamin Responden .....	55
Gambar 5 Diagram Usia Responden .....	56
Gambar 6 Lama Responden Ikut Menari di Yayasan Rara Jonggrang .....	57
Gambar 7 Status/Pekerjaan Utama Responden .....	58
Gambar 8 Uang Saku/Gaji Responden per bulan .....	60
Gambar 9 Scatterplot Kepuasan Kerja Seniman .....	72
Gambar 10 Uji Autokorelasi Secara Visual .....	75



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	91
Lampiran 2 Uji Multikolinearitas .....	97
Lampiran 3 Output Regresi Linear Berganda .....	98
Lampiran 4 Jawaban Kuesioner Kepemimpinan.....	102
Lampiran 5 Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja .....	107
Lampiran 6 Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja.....	11



## ABSTRAC

The study was conducted at Rara Jonggrang Foundation and aims to prove and analyze 1). The influence of leadership towards job satisfaction. 2). The influence of work motivation towards job satisfaction. 3). The influence of leadership together with work motivation toward job satisfaction. Population contained in this study were 140 people, which is a homogeneous population, and the sample was 101 artists taken using random sampling technique. Methods of analysis used in this study was multiple linear regression analysis and the results obtained from the equation:

$$Y = 4.756 + 0.320 X1 + 0.441 X2$$

Significance partial test was done to conclude that the leadership variable (X1), work motivation (X2) is either individually or simultaneously giving a positive and significant effect towards job satisfaction (Y). Work motivation variable is the most dominant variable. Determination value of this test results obtained by the value of R Square in the amount of 73% which means that dependent variability can be explained by the variability of the independent variable by 73% while the remaining 27% is explained by other variables that are not examined.

Normality test, multicollinearity, heteroskedasticity and autocorrelation overall showed no classical assumptions interference. Based on these tests, then the multiple regression analysis could achieved assumption of the best linear estimator unbiased (BLUE) concept, and that the application of the analysis in this study is excellent. The results of this study is recommended to be developed in future studies, so it will be able to improve the quality of this study particularly in assessing job satisfaction of artists, thus the benefits academics can always be developed along with the development of science

Keywords : Leadership, Work Motivation and Job Satisfaction

## INTISARI

Penelitian dilakukan pada Yayasan Rara Jonggrang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis 1). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja seniman. 2). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 3). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja. Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah 140 orang, dengan populasi yang homogen, maka diambil sampel 101 orang seniman dengan teknik random sampling. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan dari hasil penelitian diperoleh persamaan:

$$Y = 4,756 + 0,320 X_1 + 0,441 X_2$$

Uji signifikansi secara parsial diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara individual maupun bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan. Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 73 % yang berarti bahwa variabilitas dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 73% sedangkan sisanya 27% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi secara keseluruhan tidak ada gangguan asumsi klasik. Berdasarkan uji tersebut maka dalam analisis regresi berganda dapat dicapai konsep asumsi *BLUE* atau *Best Linier Unbiased Estimator*, maka penerapan analisis dalam penelitian ini sangat baik. Hasil penelitian ini direkomendasikan untuk dikembangkan pada penelitian yang akan datang, sehingga akan mampu memperbaiki kualitas penelitian ini khususnya dalam mengkaji kepuasan kerja seniman, dengan demikian manfaat bagi akademisi dapat selalu dikembangkan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Yayasan Rara Jonggrang adalah sebuah organisasi seni pertunjukan yang telah 53 tahun sampai saat ini konsisten dalam mementaskan pertunjukan Sendratari Ramayana di panggung terbuka ramayana prambanan. Organisasi ini mendapatkan penghargaan dunia pada tahun 2012 dari *Guinness World Record* sebagai grup pentas dengan penari dan penabuh terbanyak dalam acara Festival Sendratari Ramayana Nasional. Pertunjukan kolosal ini mengangkat cerita Ramayana sebagaimana yang terpahat di pagar langkan Candi Brahma dan Candi Siwa di kompleks Candi Prambanan. Para penari mayoritas masyarakat dari sekitar Prambanan, dan sampai saat ini pertunjukan ini sudah dikenal diseluruh penjuru dunia. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara yang menonton pertunjukan setiap hari Selasa, Kamis, dan Sabtu.

Tabel 1 Jumlah Pengunjung Pertunjukan Sendratari Ramayana Prambanan Panggung Terbuka Bulan Mei – Desember

Tahun	Wisatawan Domestik	Wisatawan Asing	Jumlah
2011	49.986	11.386	61.376
2012	69.046	11.547	80.593
2013	82.395	17.301	99.696

Sumber : Unit Teater Pentas Ramayana Prambanan (2014)

Selain dari pertunjukan pada hari tersebut, bahwa setiap pertengahan bulan digelar pertunjukan episode panjang selama empat malam berturut-turut. Pertunjukan episode panjang tersebut hanya dipentaskan oleh grup pengisi pentas



Yayasan Rara Jonggrang. Sukses tidaknya pertunjukan Sendratari Ramayana tersebut sangat tergantung pada peran manusia/seniman sebagai pelaku di dalamnya, maka aspek manusia merupakan bagian terpenting. Keberadaan seniman dalam yayasan ini tidak bersifat terikat kontrak kerja, artinya seniman memiliki kebebasan dalam mengikuti pertunjukan. Maka pihak manajemen dari yayasan harus berusaha untuk membentuk loyalitas para seniman demi eksistensi dari organisasi.

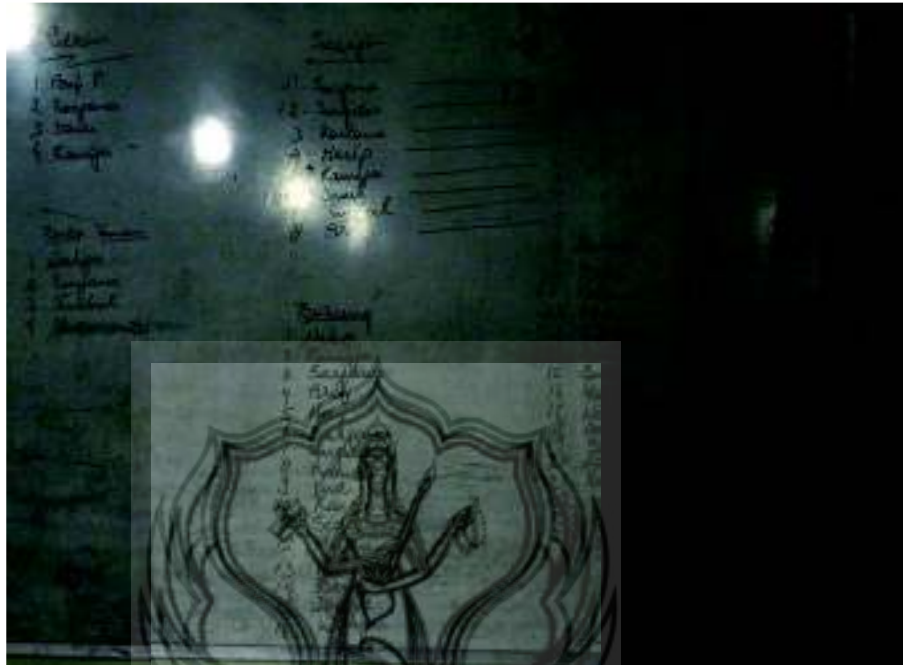
Isu yang berkembang dalam aspek hubungan manusia dengan organisasi atau manajemen cukup banyak salah satunya tentang kepuasan kerja seseorang. Sebab hal itu berkaitan dengan faktor-faktor mengapa seseorang bersemangat dan bergairah mengarahkan daya upaya untuk melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja seseorang berhubungan dengan banyak faktor, tidak hanya gaji tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, teman sepekerjaan, hubungan bawahan dengan atasan, promosi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri akan tercapai apabila kebutuhan dan keinginan seseorang tercapai melalui hasil kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, karena bila kepuasan kerja rendah, akan tampak efek negatif bagi organisasi. Artinya, efek negatif tersebut berasal langsung dari ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan salah satu syarat minimal bagi kesehatan dan keefektifan organisasi secara menyeluruh. Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dapat dilihat dari sikap dan tingkah lakunya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya biasanya akan memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan lain sebagainya, tetapi karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya

hasil pekerjaannya tidak mencapai apa yang ditetapkan, semangat kerja yang rendah. Robbins dalam Wibowo (2013:516) menyatakan salah satu ciri dari ketidakpuasan yaitu ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja yang terdapat di Yayasan Rara Jonggrang, berdasarkan pengamatan mulai dari proses latihan sampai pertunjukan yang telah dilakukan dari bulan Februari – Mei bahwa, ada beberapa perilaku seniman yang menunjukkan sikap ketidakpuasan di antaranya: tidak disiplin akan waktu, tidak serius dalam melakukan pertunjukan baik pada saat latihan maupun pementasan, dan tingkat absen yang tinggi. Tingginya absensi pada saat pementasan mengakibatkan kebutuhan akan penari tidak terpenuhi dengan baik, akibatnya beberapa penari harus berperan ganda. Selain dari itu hal yang tampak sangat jelas adalah kurangnya kekompakan para penari dalam melakukan gerak rampak, sehingga mengakibatkan kualitas pertunjukan kurang baik. Hal ini didukung oleh pendapat dari Tejo Sulisty sebagai penari yang telah 32 tahun menari dengan peran sebagai Rama melalui wawancara (16 Mei 2014, 21.00 WIB), mengungkapkan bahwa dalam pertunjukan kolosal gerak rampak yang dilakukan dengan serempak oleh banyak penari akan tampak bagus dilihat, sebaliknya dalam sebuah pertunjukan apabila salah satu penari melakukan kesalahan maka keseluruhan dari pertunjukan tersebut sudah dapat dikatakan gagal. Oleh karena itu faktor manusia dalam pertunjukan Sendratari Ramayana

ini merupakan bagian yang perlu diperhatikan agar dalam pementasannya semakin maksimal dan lebih baik lagi.



Gambar 1  
Pembagian peran dan absensi seniman  
di Yayasan Rara Jonggrang pada pertunjukan episode

Dalam kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadapnya seperti kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk dapat mencapai tujuan bersama. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada pemimpinnya dalam mengelola sumber daya yang ada (Thoah 2012:1). Pemimpin harus dapat menyatukan persepsi dan cara pandang terhadap karyawannya terkait dengan tujuan dari organisasi.

Hubungan antara pemimpin dengan bawahan dapat menjadi suatu bagian yang menentukan bagaimana unjuk kerja yang dihasilkan dan secara linier

merupakan gambaran dari bentuk kepuasan kerja karyawan. Munandar (2011:361) menyatakan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu penenggang rasa. Locke dalam Munandar (2011:361) memberikan penjelasan hubungan antara kepemimpinan dengan bawahan terdiri atas dua jenis yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional menjelaskan sejauh mana pemimpin membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Kemudian hubungan keseluruhan artinya adalah ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa antara bawahan dengan atasan.

Dalam mempertahankan keberadaannya organisasi perlu melihat tingkat semangat kerja bawahannya sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif. Motivasi adalah salah satu bagian yang terdapat dalam diri individu saat masuk dan diterima dalam suatu perusahaan. Tingkat motivasi yang ada dalam diri karyawan sifatnya berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi dapat dipahami sebagai kebutuhan atau keinginan di mana untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat dilihat dari tingkah laku individu tersebut. Munandar (2011:320) menyatakan tingkat motivasi yang ada dalam diri karyawan dapat berubah sebagai hasil interaksi antar tenaga kerja dengan lingkungannya, sehingga dapat dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Besarnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari upayanya untuk mengatasi rintangan dan segala masalah demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu

memperhatikan tingkat motivasi dari karyawannya dan pemimpin juga harus dapat meningkatkan motivasi dari karyawannya.

Melihat fenomena di atas Munandar (2011: 357) mengungkapkan bahwa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan unjuk kerja yang tinggi yaitu; ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa diduga ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja seniman yang menyebabkan perilaku anggota dalam organisasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seniman dalam pertunjukan atraksi wisata Sendratari Ramayana Yayasan Rara Jonggrang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja seniman dalam pertunjukan atraksi wisata Sendratari Ramayana Yayasan Rara Jonggrang ?
3. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seniman?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja seniman sebagai pelaku dalam pertunjukan atraksi wisata Sendratari Ramayana Yayasan Rara Jonggrang
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja seniman sebagai pelaku dalam pertunjukan atraksi wisata Sendratari Ramayana Yayasan Rara Jonggrang.
- c. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja seniman sebagai pelaku dalam pertunjukan atraksi wisata Sendratari Ramayana Yayasan Rara Jonggrang.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dalam evaluasi manajemen sumber daya manusia pada Yayasan Rara Jonggrang, selain itu juga diharapkan dapat berguna bagi para pengelola pada divisi sumber daya manusia terkait pada aspek motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

- b. Manfaat Teoretis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan hubungan motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja seniman pelaku

pariwisata pada atraksi wisata Sendratari Ramayan Prambanan dalam Yayasan  
Rara Jonggrang.

