

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PUSKESMAS SENCANO JAYA KEC BATANG PERANAP**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

MIMI RIZKI

175210238

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS SENCANO JAYA KEC BATANG PERANAP

Oleh:

MIMI RIZKI

175210238

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas sencano jaya kec. batang peranap. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*, sehingga sampel digunakan sebanyak 44 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, regresi berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas sencano jaya kec batang peranap dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas sencano jaya kec batang peranap.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE HEAD OF CENTER AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PUSKESMAS SENCANO JAYA, BATANG PERANAP

By:

MIMI RIZKI

175210238

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the leadership style of the head of the puskesmas and work motivation on the job satisfaction of the employees at the Puskesmas Sencano Jaya, Batang Peranap District. The sample was taken using the Non Probability Sampling technique, so that the sample used was 44 respondents. The research data was obtained from questionnaires (primary), and direct interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique used instrument test, multiple regression, t test (partial) and f test (simultaneous). The results showed that partially leadership style had a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Sencano Jaya Public Health Center, Batang Peranap District, and work motivation had a positive and significant impact on employee job satisfaction at the Sencano Jaya Public Health Center, Batang Peranap District.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, And Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS SENCANO JAYA KEC BATANG PERANAP”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL sebagai Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibuk Dr. Eva Sundari, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Syaefullah, SE.,M.SI, selaku dosen pembimbing akademik yang sudah membimbing penulis dari awal kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu nya untuk memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi
6. Seluruh jajaran dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
7. Kedua orang tua yang sangat saya bangakan ayahanda Tarmidi dan Ibunda Saruni yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis dan juga yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, sehingga penulis bisa berada dititik ini dan bisa meraih gelar sarjana.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan.

Pekanbaru, Agustus 2021

Penulis

MIMI RIZKI

DAFTAR ISI

ABSTRAK
ABSTRACT
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.4 Korelasi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.2 Gaya Kepemimpinan	16
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	16

2.2.2 Indikator Kepemimpinan	18
2.2.3 Tugas Kepemimpinan	20
2.2.3 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja	21
2.3 Motivasi Kerja	20
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.3.2 Teori-Teori Motivasi.....	21
2.3.3 Metode Motivasi	23
2.3.4 Indikator-Indikator Motivasi	24
2.3.5 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja	25
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Pemikiran.....	30
2.6 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian	31
3.2 Operasional Variabel.....	31
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	32
3.4 Jenis Dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	39
4.1 Sejarah Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap	39

4.2 Visi dan Misi Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap..... 39

4.3 Struktur Organisasi Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap... 40

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

5.1 Karakteristik Responden 43

5.1.1 Jenis Kelamin 43

5.1.2 Umur 44

5.1.3 Tingkat Pendidikan 45

5.1.4 Masa Bekerja 46

5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 46

5.3 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan..... 49

5.3.1Kepemimpinan Otoriter 50

5.3.2 Kepemimpinan Partisipatif..... 52

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X_1)53

5.5 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X_2)..... 55

5.5.1 Kebutuhan prestasi..... 56

5.5.2Kebutuhan Afiliasi..... 58

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X_2) 60

5.7 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	62
5.7.1 Pekerjaan Itu Sendiri.....	62
5.7.2 Gaji.....	64
5.7.3 Rekan Kerja.....	66
5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y).....	68
5.9 Hasil Analisis Data.....	69
5.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
5.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	71
5.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	72
5.9.4 Uji t (Parsial).....	72
5.9.5 Uji f (Simultan).....	73
5.10 Pembahasan.....	74
BAB VI PENUTUP.....	77
6.1 Kesimpulan.....	77
6.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	46
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 5.7 Kepala Puskesmas Membuat Keputusan Yang Baik Terhadap Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	49
Tabel 5.8 Pemimpin Bersikap Tegas Terhadap Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	50
Tabel 5.9 Keputusan Dibuat Bersama Antara Kepala Puskesmas Dengan Pegawai	51
Tabel 5.10 Banyak Kesempatan Bagi Pegawai Untuk Menyampaikan Saran Kepada Kepala Puskesmas.....	52
Tabel 5.11 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 5.12 Pegawai Merasa Puas Bekerja Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap Dalam Bekerja Untuk Lebih Unggul.....	55

Tabel 5.13 Pegawai Dapat Mencapai Target Yang Diinginkan Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	56
Tabel 5.14 Adanya Saling Kepercayaan Terhadap Antara Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	57
Tabel 5.15 Saling Kepedulian Antara Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	58
Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja	59
Tabel 5.17 Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	61
Tabel 5.18 Pegawai Merasa Senang Menjadi Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	62
Tabel 5.19 Gaji Pegawai Sesuai Yang Diberikan Oleh Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	63
Tabel 5.20 Adanya Pemberian Bonus Kepada Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	64
Tabel 5.21 Adanya Saling Membantu Sesama Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	65
Tabel 5.22 Kerjasama Antara Pegawai Terjalin Dengan Baik Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	66
Tabel 5.23 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja	67
Tabel 5.24 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	70
Tabel 5.25 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	71
Tabel 5.26 Hasil Uji t (Parsial).....	72
Tabel 5.27 Hasil Uji f (Simultan)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian..... 30

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memberikan kinerja yang tepat dan optimal untuk mencapai tujuan mereka. Sikap dan perilaku SDM setiap hari merupakan gambaran kinerja mereka dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Orang adalah satu-satunya sumber daya yang dapat memindahkan sumber daya lain. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus dijaga oleh suatu organisasi untuk memenuhi tuntutan yang dihadapinya agar dapat senantiasa memenuhi tantangan yang ada.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara umum merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pealaksanaan, dan pengendalian. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Sedangkan menurut Rivai (2003) organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan berbagai tujuan pribadinya. Hal ini didukung oleh Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan individu- individu yang bergabung di dalamnya. Orang-orang dalam organisasi pada umumnya memiliki latar

belakang yang berbeeda. Untuk itu tugas organisasi adalah menyatukan dan mempertahankan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerjadan memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sebagai ilustrasi berikut disajikan data jumlah karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data karyawan Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Jabatan	Jumlah
1	Dokter Ahli Pertama	1
2	Dokter Ahli Muda	1
3	Epidemilog Kesehatan Ahli Pertama	1
4	Dokter Gigi Muda	1
5	Apoteker Ahli Pertama	1
6	Perawat Ahli Pertama	1
7	Bidan Pelaksana lanjutan	1
8	Perawat Penyelia	1
9	Bidan Pelaksana	8
10	Nutrisionist	1
11	Perawat	3
12	Bidan	16
13	Operator Website	1
14	SATPOL-PP	2
15	Supir Ambulance	1
16	Cleaning Service	1
17	Pengelola Keuangan	1
18	Analisis Kesehatan	1
19	Tenaga Kesling	1
Jumlah		44

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa banyaknya jabatan dan divisi yang ada pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap, jumlah karyawan yang ada berjumlah sebanyak 44 orang karyawan yang tersebar wilayah operasional Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu unit pelaksana teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Adisasmito, 2010).

Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap terletak di daerah Kab. Indragiri Hulu, Riau 29354. Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap harus selalu meningkatkan kepuasan kerja yang efisien dan efektif. Dalam hal ini Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu Kepuasan kerja di dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen organisasi.

Ada beberapa hal yang terkait dengan kinerja organisasi yaitu strategi organisasi, pemasaran, operasional, sumber daya manusia dan keuangan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi. SDM dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan/organisasi terdapat beberapa elemen yang penting dalam perspektif sumber daya manusia yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja organisasi Puskesmas yaitu gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan penting untuk diteliti karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh Gaya Kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan dan hal tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi posisi pemimpin adalah posisi yang terpenting. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang di gunakan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan pemimpin dalam memimpin bawahan dan para pengikutnya (Thoha, 2010).

Gaya kepemimpinan kepala puskesmas yang paling tepat diterapkan apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Waridin dan Guritno, 2005).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan juga menjadi hal yang penting untuk diteliti karena motivasi memiliki peran inti dalam membentuk

perilaku, dan secara spesifik, dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memudahkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuantujuannya (Daft RL., 2006).

Motivasi juga dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Sebuah studi menemukan bahwa motivasi karyawan yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja dan keuntungan organisasional. Dengan mengasumsikan bahwa para karyawan kompeten dan mampu memberi kontribusi besar, manajer-manajer dapat meningkatkan kinerja organisasional. Motivasi sangat perlu di pahami dalam sebuah organisasi, karena melalui pemahaman atas motivasi, seorang manajer dapat mengelola SDM organisasi dengan lebih efektif (Solihin I., 2009).

Persepsi karyawan puskesmas tentang gaya kepemimpinan dari prosedur kebijakan puskesmas yang di terapkan oleh organisasi telah mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan mengurangi keterikatan, kesetiaan, rasa tanggung jawab dan rasa memiliki organisasi puskesmas. Hal ini dikarenakan perlunya perubahan pada institusi kesehatan dalam upaya mengalami pergeseran dari yang dulu terfokus pada aspek kualitas dan kesetaraan akses (equity), menjadi terfokus pada pasien (patient centered) atau disebut patient safety. Perlunya perubahan tersebut dipicu oleh lingkungan usaha yang kompetitif, tidak hanya terfokus pada keunggulan produk dan proses saja, namun lebih pada sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu pelayanan terbaik (Sutrisna dan Rahyuda, 2014).

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan menimbulkan adanya peningkatan hasil kinerja dari karyawan oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah gaya kepemimpinan kepala puskesmas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap?
- c. Apakah gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala Puskesmas pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Pihak Puskesmas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi kepala puskesmas tentang gaya kepemimpinan terhadap karyawan supaya bisa termotivasi kepada karyawan agar bisa tercapai kepuasan kerja di puskesmas.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karna dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam puskesmas.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini nantinya terdiri dari beberapa bab antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah yang diteliti, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini akan mengemukakan tentang konsep konsep teoritis yang mendukung pelaksanaan penelitian, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Didalam bab ini akan di uraikan tentang, lokasi penelitian/objek penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PUSKESMAS

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi perusahaan, dan struktur perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum tentang Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mangkunegara 2011 mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Mangkunegara 2011 memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Locke 2011 menjelaskan bahwa tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Locke juga memberikan penjelasan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja lebih cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman- pengalaman kerja yang sekarang, lampau, serta harapan-harapan di masa datang.

Faizal, 2012 menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek- aspek yang terkandung didalamnya. Ia mengatakan juga terdapat faktor-faktor yang terkandung dalam kepuasan kerja.

Kepuasan atau ketidakpuasan individu dengan pekerjaan merupakan keadaan subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (Social Frame of Reference).

Dari penjelasan definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Tsani (2016) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
2. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
3. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
5. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

2.1.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (Genetic components)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk

menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja.

Diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.4 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Motivasi Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

- 2) Pelibatan Kerja Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.
- 3) Organizational citizenship behavior Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
- 4) Organizational commitment Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 5) Ketidakhadiran (Absenteeisme) Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.
- 6) Perputaran (Turnover) Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.
- 7) Perasaan stres Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

- 8) Prestasi kerja/kinerja Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.1.5 Faktor – Faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

1. Dampak terhadap produktivitas Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif.
2. Dampak terhadap kepuasan konsumen Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan konsumen meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan konsumen. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai konsumen.
3. Dampak terhadap kepuasan hidup Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang merasa atau berpikir

tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk memengaruhi bagaimana kita merasa atau berpikir lebih luas.

4. Dampak terhadap absensi Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri property organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

Dampak terhadap turnover Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Keluar dari perusahaan besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna

menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2003), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

1) Kecerdasan (Intelligence)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5) Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6) Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7) Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.

8) Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9) Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10) Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinya.

2.2.3 Tugas Kepemimpin

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang terpenting dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tujuan pelaksanaan organisasi. Tugas kepemimpinan meliputi dua bidang utama yaitu pencapaian tujuan birokrasi dan kekompakan orang yang dipimpin.

- a. Memulai (Inititing) yaitu usaha untuk memberikan untuk mengarahkan kelompok untuk melakukan sesuatu.
- b. Mengatur (regulating) yaitu tindakan untuk mengatur arah atau langkah yang akan dijalankan oleh organisasi
- c. Memberitahu (Informating) yaitu kegiatan untuk melakukan informasi, data, fakta, pendapat para anggota dan memintadari mereka yang diperlukan.
- d. Mendukung (supporting) hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi atau dorongan dalam melaksanakan tugas.
- e. Menilai (Evaluating) yaitu mengevaluasi seluruh kegiatan yang telah dilakukan dalm mencapai tujuan tertentu dan memberikan arahan serta gambaran Kerja.
- f. Menyimpulkan (summarizing) yaitu kegiatan mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat, dan usulan yang muncul, menyingkat dan menyimpulkan secara rinci dan akurat untuk emlakukan tujuan organisasi.

2.2.4 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan (Pinder, 1984). Hal ini dibuktikan oleh Blakely (1993) dimana pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi penyeliaan yang terlalu ketat akan menyebabkan tingkat kepuasan yang rendah (King et al.,1982).

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Kartika (2010) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. As'ad dalam Roesyadi (2012) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.3.2 Teori-Teori Motivasi

Ada beberapa teori tentang Motivasi:

1) Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang

lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

2) Teori Abraham Maslow Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 1940 itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologikal seperti: kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3) Teori Mc. Clelland

Terdapat beberapa pola motivasi yang menonjol dari manusia yakni :

- a. Need of achievement: yaitu suatu dorongan/keinginan manusia untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk mendapatkan sesuatu yakni berupa kemajuan atau pertumbuhan.
- b. Need of affiliation: yaitu dorongan/keinginan manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lainnya.
- c. Need of power: yaitu dorongan/keinginan manusia untuk mendapatkan suatu pengendalian atas suatu keadaan (kekuatan).

2.3.3 Metode Motivasi

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu :

- a) Motivasi langsung (direct motivation) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.
- b) Motivasi tidak langsung (indirect motivation) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitasfasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang

nyaman dan lainnya. Motivasi tidaklangsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif.

2.3.4 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

2.3.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi memiliki peranan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Menurut Winardi (Maznah, 2012) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Menurut Bittel & Nestrom (Kartika, 2010) motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan bertahan hidup. Gomes (2009) menyatakan motivasi berkaitan erat dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Jugde et al (2001) harapan berbasis teori motivasi secara umum menetapkan bahwa kepuasan mengikuti dari manfaat yang dihasilkan kinerja. Gomes (2009) mengungkapkan adanya dua teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu teori keadilan dan diskrepensi, teori ini menghubungkan kepuasan dengan rewards yang diterima. Penjelasan mengenai teori keadilan akan membantu seseorang untuk mengetahui perlakuan yang telah diterima sudah secara adil atau tidak, sedangkan teori diskrepensi membantu menentukan apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dia terima.

Herzberg dalam Hasibuan (2003) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan

kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikol mempengaruhi motivasi yaitu; prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa puas di dalam bekerja dia akan merasakan hasil kerja yang baik/tinggi. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas di dalam bekerja, maka ia mendapatkan hasil kerja kurang baik/rendah. Dalam hal ini, kepuasan kerja dimaksudkan adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Robins (2006) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Locke dalam Usmara (2006) menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh perbedaan yang diinginkan oleh seseorang dan yang dia rasa dia terima. Semakin besar jumlah yang diinginkan melebihi jumlah yang diterima, ketidakpuasan juga semakin besar. Locke mengatakan kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah suatu

fungsi dari hubungan antara yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang dia rasa ditawarkan oleh pekerjaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Afifatus Sholiha	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Kalisat Kabupaten Jember	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan secara parsial yaitu sebesar 3,055. Hal ini berarti semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada Kepuasan kerja karyawan.
2	Aidil Amin Effendy, Dan Juwita Ramadani Fitria	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari

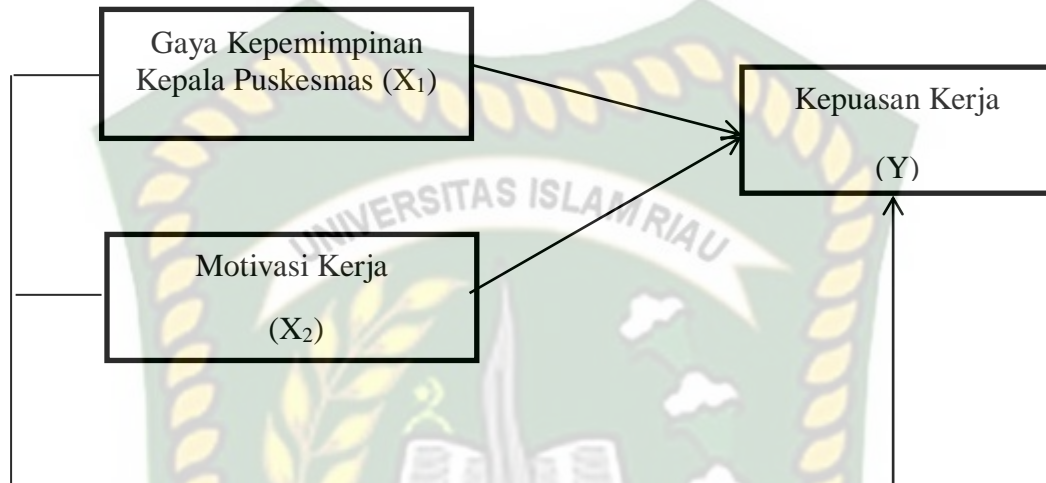
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				<p>perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,461 dan nilai t hitung sebesar 4,527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.</p>
3	Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun, Dan Tri Bangkit Sutrisno	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota Probolinggo	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja	Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo dengan $t_{hitung} > t_{tabel}(4,083 > 2,002)$, Sedangkan Motivasi Kerja tidak

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo dengan nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($0,952 \leq 2,002$).
4	Rahayu Saputri, Dan Nur Rahmah Andayani	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam	Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja	Dari hasil penelitian pada hipotesis 1 yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan t_{hitung} bernilai 0,046 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,652 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,963 dan nilai α 0,05. Karena nilai signifikan $t <$ nilai α ($0,963 < 0,05$) sehingga variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian H_1 ditolak.

2.5 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



2.6 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

H₁ =Diduga gaya kepemimpinan kepala puskesmas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

H₂ =Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

H₃ =Diduga gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap.

3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yang terdiri variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan variabel independen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kinerja Karyawan. Berikut ini operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y): "Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima". Robbins (2013)	• Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang sesuai kemampuan 2. Jenis pekerjaan	Ordinal
	• Gaji	1. Besarnya gaji 2. Tingkat Pemberian Bonus	
	• Rekan Kerja	1. Bantuan yang diberikan 2. Kerjasama yang terjalin	
Gaya Kepemimpinan kepala puskesmas (X ₁):	• Kepemimpinan Otoriter	1. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>“Gaya kepemimpinan adalah “cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”.</p> <p>Hasibuan (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Partisipatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan 2. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran 	
<p>Motivasi Kerja (X_2): “Motivasi merupakan proses psikologis yang mengakibatkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan”</p> <p>David Mc Clelland (2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan prestasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat untuk lebih unggul 2. Pencapaian target yang ditetapkan 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan afiliasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan terhadap rekan kerja 2. Kepedulian terhadap rekan kerja 	

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di teliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap yang berjumlah 44 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan seperti data kuesioner dll.
- b. Data Sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, akitvitas perusahaan serta jumlah pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara (interview)
Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang diperlukan.
- b. Observasi (observation)
Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

c. Kuesioner (Angket)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraikan. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah Skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu:

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a. Jawaban Sangat Setuju | : Skor 5 |
| b. Jawaban Setuju | : Skor 4 |
| c. Jawaban Cukup Setuju | : Skor 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju | : Skor 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju | : Skor 1 |

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan Software SPSS V. 22.00. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2009). Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

3.7 Asumsi Klasik

a. Uji Normaralitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan metode antara lain yaitu metode One Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $<$ dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $>$ dari 0,05 maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006). Apabila menggunakan pendekatan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mengujinya maka kriteria atau ukuran yang akan digunakan adalah:

- 1) Apabila harga koefisien VIF hitung pada Collinearity Statistics sama dengan atau lebih kecil daripada 10 (VIP hitung < 10) berarti tidak terdapat hubungan antar variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas).
- 2) Apabila harga koefisien VIP hitung pada Collinearity Statistics lebih besar daripada 10 (VIP hitung > 10), berarti terdapat hubungan antar variabel independen (terjadi gejala multikolinearitas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model Regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

3.8 Analisis Regresi Berganda

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

e = Error

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui pengujian hipotesis secara parsial (uji t), pengujian hipotesis secara serempak (uji F), dan uji koefisien determinan Adjusted (R^2).

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (signifikansi) > dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika probabilitas (signifikansi) < dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji f (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Secara bebas dengan Signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan (Ghozali, 2006).

1. Jika nilai Signifikan $> 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
2. Jika nilai Signifikan $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

c. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Adapun kelemahan yang mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan 1 variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menyarankan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 (Ghozali, 2006).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap

Puskesmas Sencano Jaya merupakan salah satu tempat berobat yang ada di Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau, Indonesia, Kode pusat 1011200, Kode Pos 29354. Puskesmas Sencano Jaya juga sendiri memiliki banyak karyawan yang akan melayani pasien yang akan berobat di puskesmas Sencano Jaya tersebut. Ketersediaan alat-alat pengebotan dan obat-obat sudah lengkap dapat terpenuhi yang pasien butuhkan di puskesmas.

Profil UPTD Puskesmas Sencano Jaya adalah gambaran situasi kesehatan di UPTD Puskesmas Sencano Jaya yang diterbitkan setiap tahun sekali, Dalam Profil ini memuat berbagai data tentang kesehatan, yang meliputi data derajat kesehatan, upaya kesehatan dan sumber daya kesehatan. Profil kesehatan juga menyajikan data pendukung lain yang berhubungan dengan kesehatan seperti data kependudukan, data sosial ekonomi, data lingkungan dan data lainnya. Data dianalisis dengan analisis sederhana dan ditampilkan dalam bentuk tabel dan grafik.

Penerbitan profil UPTD Puskesmas Sencano Jaya tahun 2019 ini adalah agar diperoleh gambaran keadaan kesehatan di UPTD Puskesmas Sencano Jaya khususnya tahun 2019 dalam bentuk narasi, tabel, dan gambar. Profil UPTD Puskesmas Sencano Jaya tahun 2019 diharapkan dapat memberikan data yang akurat, untuk mengambil keputusan berdasarkan fakta. Selain itu profil ini dapat digunakan sebagai penyedia data dan informasi dalam rangka evaluasi

perencanaan, pencapaian Program kegiatan di UPTD Puskesmas Sencano Jaya tahun 2019 dengan mengacu kepada Visi Indonesia Sehat 2020.

4.2 Visi Dan Misi Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

1. Visi

Terwujudnya Masyarakat Kecamatan Batang Peranap Yang Mandiri Untuk Hidup Sehat Dan Sejahtera Pada Tahun 2021.

2. Misi

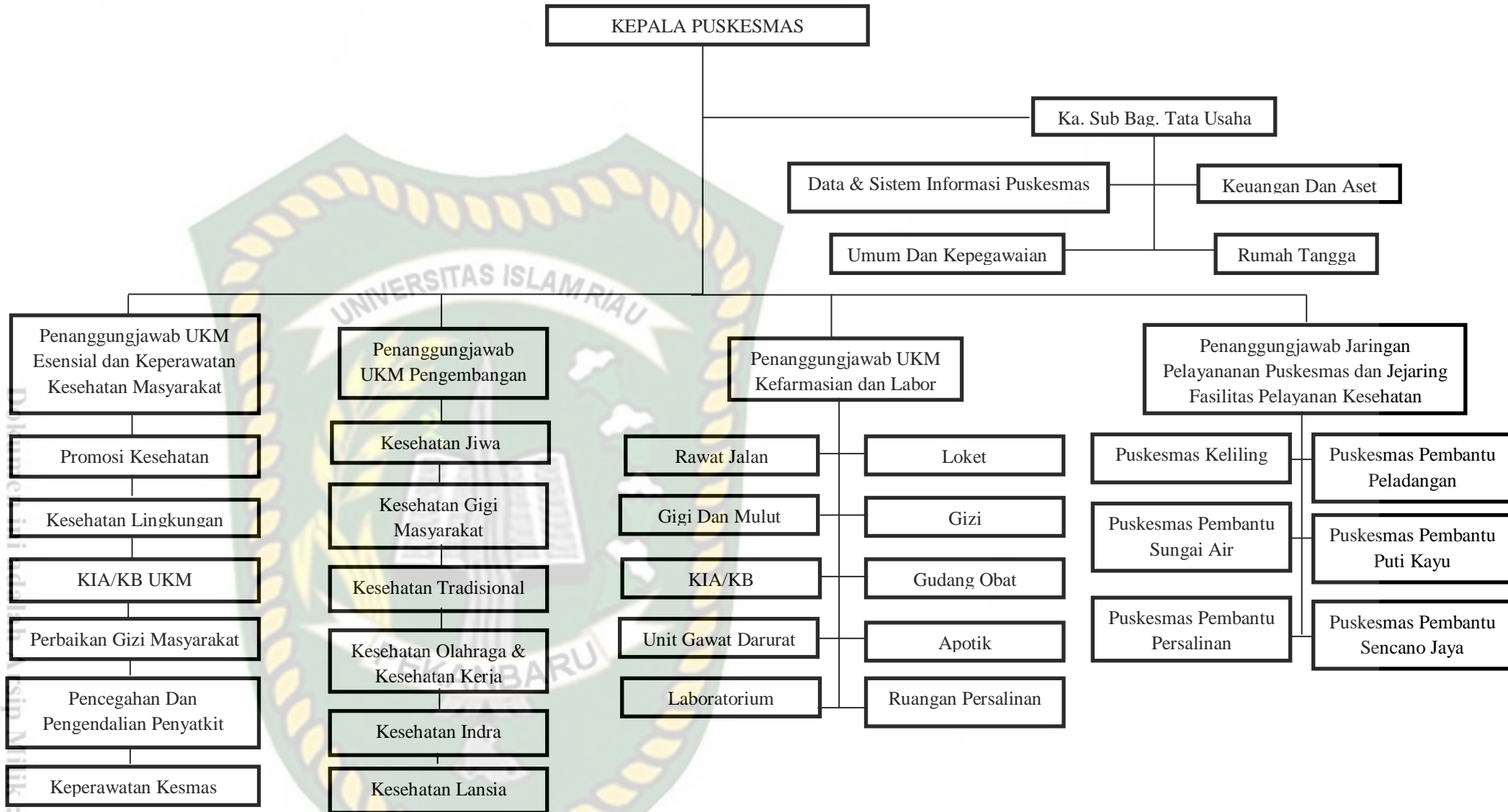
- a. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat.
- b. Memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan Kesehatan.
- c. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat serta lingkungan.

4.3 Struktur Organisasi Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteritik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada Dinas Kependudukan. Untuk melihat lebih dijelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	14	31,81%
2	Perempuan	30	68,19%
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang atau sebesar 31,81% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang atau sebesar 68,19%, dikarenakan tenaga kerja perempuan lebih dibutuhkan di puskesmas banyaknya bidan dan perawat.

5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, disamping faktor-faktor lainnya. Dari sampel penelitian ini adalah 44 karyawan, responden yang berusia 18-35 tahun sebanyak 30 orang karyawan, responden yang berusia 36-46 tahun sebanyak 10 orang karyawan, dan responden yang berusia diatas 46 tahun sebanyak 4 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	18-35 Tahun	30	68,19%
2	36-45 Tahun	10	22,72%
3	≥46 Tahun	4	9,09%
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar beras pada usia 18-36 tahun yaitu 68,19%, sedangkan untuk umur 36-46tahun sebesar 22,72% dan untuk umur ≥ 46 sebesar 9,09% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap mendominasi usia 18-30 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan setara dengan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), pendidikan Sarjana S1, dan Diploma. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMK/SMA Sederajat	14	31,81%
2	Sarjana S1	10	22,73%
3	Diploma	20	45,46%
Jumlah		44	100

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah SMA/SMK sederajat sebanyak 14 orang karyawan 31,81% dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang karyawan 22,73%, Dn untuk pendidikan diploma

sebanyak 20 orang karyawan 45,46 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan diploma lebih dominan dalam penelitian ini.

5.1.4 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Pekerja yang bekerja dikategorikan dalam 2 komposisi yaitu 5-10 Tahun, dan diatas 20 tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	5-10 Tahun	35	79,54%
2	≥ 20 Tahun	9	20,46%
Jumlah		44	100

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 44 responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 35 pekerja, Dan yang memiliki masa kerja ≥ 20 tahun sebanyak 9 pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap ini memiliki masa kerja 5-10 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang.

5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi *product moment* terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha =$

5% dengan sampel sebanyak 44 karyawan, nilai kritis korelasi *product moment* atau disebut r tabel adalah 0,2907. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* terkolerasi lebih besar dari 0,2907 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
GK 1	0,726	0,2907	Valid
GK 2	0,787	0,2907	Valid
GK 3	0,850	0,2907	Valid
GK 4	0,853	0,2907	Valid

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
MK 1	0,720	0,2907	Valid
MK 2	0,783	0,2907	Valid
MK 3	0,813	0,2907	Valid
MK 4	0,875	0,2907	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KK 1	0,678	0,2907	Valid
KK 2	0,538	0,2907	Valid
KK 3	0,500	0,2907	Valid
KK 4	0,528	0,2907	Valid
KK 5	0,602	0,2907	Valid
KK 6	0,549	0,2907	Valid

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 44 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSS versi 22.00 lebih besar dari r tabel 0,2907 sehingga butir pertanyaan pada variabel konflik kerja yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach's, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,815	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,808	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,567	Reliable

Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

5.3.1 Kepemimpinan Otoriter

5.3.1.1 Kepala Puskesmas Membuat Keputusan Yang Baik Terhadap Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.7

Kepala Puskesmas Membuat Keputusan Yang Baik Terhadap Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	56,81%
2	Setuju	17	38,64%
3	Cukup Setuju	2	4,55%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 56,81%, lalu 17 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 38,64%, Dan 2 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 4,55%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.1.2 Pemimpin Bersikap Tegas Terhadap Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.8

Pemimpin Bersikap Tegas Terhadap Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	38,63%
2	Setuju	20	45,45%
3	Cukup Setuju	5	11,37%
4	Tidak Setuju	2	4,55%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 38,63%, lalu 20 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 45,45%, 5 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 11,37%, Dan 2 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 4,55%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.2 Kepemimpinan Partisipatif

5.3.2.1 Keputusan Dibuat Bersama Antara Kepala Puskesmas Dengan

Pegawai

Tabel 5.9

Keputusan Dibuat Bersama Antara Kepala Puskesmas Dengan Pegawai

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	50%
2	Setuju	18	40,90%
3	Cukup Setuju	3	6,82%
4	Tidak Setuju	1	2,28%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 50%, lalu 18 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40,90%, 3 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 6,82, Dan 1 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2,28%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.2.2 Banyak Kesempatan Bagi Pegawai Untuk Menyampaikan Saran Kepada Kepala Puskesmas

Tabel 5.10

Banyak Kesempatan Bagi Pegawai Untuk Menyampaikan Saran Kepada Kepala Puskesmas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	52,27%
2	Setuju	18	40,90%
3	Cukup Setuju	2	4,55%
4	Tidak Setuju	1	2,28%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 23 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 52,27%, lalu 18 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40,90%, 2 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 4,55%, Dan 1 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2,28%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 5.11

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kepala Puskesmas Membuat Keputusan Yang Baik Terhadap Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	25	17	2	-	-	
	Nilai Bobot	125	68	6		-	199
2	Pemimpin Bersikap Tegas Terhadap Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	17	20	5	2		
	Nilai Bobot	85	80	15	4	-	184
3	Keputusan Dibuat Bersama Antara Kepala Puskesmas Dengan Pegawai	22	18	3	1	-	
	Nilai Bobot	110	72	9	2	-	193
4	Banyak Kesempatan Bagi Pegawai Untuk Menyampaika	23	18	2	1	-	

	n Saran Kepada Kepala Puskesmas						
	Nilai Bobot	115	72	6	2	-	195
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	771

Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel gaya kepemimpinan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 771. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 4 \times 5 \times 44 = 880$$

$$\text{Nilai terendah} = 4 \times 1 \times 44 = 176$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{880 - 176}{5} = 140$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel gaya kepemimpinan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 700 - 840

Baik = 560 - 700

Ragu-Ragu = 420 - 560

Tidak Baik = 280 - 420

Sangat Tidak Baik = 140 - 280

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable gaya kepemimpinan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang

Peranapberada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 700 - 840. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di puskesmas tersebut sudah sangat baik karena kepala puskesmas tegas dan dapat mengatur karyawannya supaya dapat terjalannya proses di puskesmas yang teratur dan sangat baik.

5.5 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

5.5.1 Kebutuhan prestasi

5.5.1.1 Pegawai Merasa Puas Bekerja Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap Dalam Bekerja Untuk Lebih Unggul

Tabel 5.12

Pegawai Merasa Puas Bekerja Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang

Peranap Dalam Bekerja Untuk Lebih Unggul

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	47,72%
2	Setuju	23	52,28%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 47,72%, Dan 23 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 52,28%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.1.2 Pegawai Dapat Mencapai Target Yang Diinginkan Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.13

Pegawai Dapat Mencapai Target Yang Diinginkan Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	63,63%
2	Setuju	16	36,37%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 28 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 63,63%, Dan 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 36,37%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak adayang memilih kriteria tersebut.

5.5.2 Kebutuhan Afiliasi

5.5.2.1 Adanya Saling Kepercayaan Terhadap Antara Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.14

Adanya Saling Kepercayaan Terhadap Antara Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	65,90%
2	Setuju	15	34,10%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 29 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 65,90%, Dan 15 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 34,10%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.2.2 Saling Kepedulian Antara Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.15

Saling Kepedulian Antara Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	63,63%
2	Setuju	16	36,37%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 28 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 63,63%, Dan 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 36,37%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 5.16

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X_2)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Pegawai Merasa Puas Bekerja Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap Dalam Bekerja Untuk Lebih Unggul	21	23	-	-	-	
	Nilai Bobot	105	92	-	-	-	197
2	Pegawai Dapat Mencapai Target Yang Diinginkan Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	28	16	-	-	-	
	Nilai Bobot	140	64	-	-	-	204
3	Adanya Saling Kepercayaan Terhadap Antara Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	29	15	-	-	-	

	Nilai Bobot	145	60	-	-	-	205
4	Saling Kepedulian Antara Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	28	16	-	-	-	
	Nilai Bobot	140	64	-	-	-	204
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	810

Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi motivasi kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 810. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 4 \times 5 \times 44 = 880$$

$$\text{Nilai terendah} = 4 \times 1 \times 44 = 176$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{880 - 176}{5} = 140$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 700 - 840

Baik = 560 - 700

Ragu-Ragu = 420 - 560

Tidak Baik = 280 - 420

Sangat Tidak Baik = 140 - 280

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable motivasi kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 700 - 840. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di puskesmas sudah sangat baik karena karyawan di puskesmas sangat bermotivasi atas kerja kerasnya di puskesmas.

5.7 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan atau ketidakpuasan individu dengan pekerjaan merupakan keadaan subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya.

5.7.1 Pekerjaan Itu Sendiri

5.7.1.1 Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.17

Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	65,90%
2	Setuju	15	34,10%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 29 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 65,90%, Dan 15 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 34,10%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.7.1.2 Pegawai Merasa Senang Menjadi Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.18

Pegawai Merasa Senang Menjadi Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	68,18%
2	Setuju	14	31,82%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 30 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 68,18%, Dan 14 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 31,82%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.7.2 Gaji

5.7.2.1 Gaji Pegawai Sesuai Yang Diberikan Oleh Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.19

Gaji Pegawai Sesuai Yang Diberikan Oleh Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	77,27%
2	Setuju	10	22,73%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 34 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 77,27%, Dan 10 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 22,73%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.7.2.2 Adanya Pemberian Bonus Kepada Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.20

Adanya Pemberian Bonus Kepada Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	65,90%
2	Setuju	15	34,10%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 29 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 65,90%, Dan 15 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 34,10%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.7.3 Rekan Kerja

5.7.3.1 Adanya Saling Membantu Sesama Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.21

Adanya Saling Membantu Sesama Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	77,27%
2	Setuju	10	22,73%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 34 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 77,27%, Dan 10 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 22,73%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.7.3.2 Kerjasama Antara Pegawai Terjalin Dengan Baik Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

Tabel 5.22

Kerjasama Antara Pegawai Terjalin Dengan Baik Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	47,73%
2	Setuju	21	47,73%
3	Cukup Setuju	2	4,54%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		44	100,00

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranapada sebanyak 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 47,73%, lalu 21 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 47,73%, Dan 2 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 4,54. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.23

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	29	15	-	-	-	
	Nilai Bobot	145	60	-	-	-	205
2	Pegawai Merasa Senang Menjadi Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	30	14	-	-	-	
	Nilai Bobot	150	56	-	-	-	206
3	Gaji Pegawai Sesuai Yang Diberikan Oleh Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	34	10	-	-	-	
	Nilai Bobot	170	40	-	-	-	210

4	Adanya Pemberian Bonus Kepada Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	29	15	-	-	-	
	Nilai Bobot	145	60	-	-	-	205
5	Adanya Saling Membantu Sesama Pegawai Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	34	10	-	-	-	
	Nilai Bobot	170	40	-	-	-	210
6	Kerjasama Antara Pegawai Terjalin Dengan Baik Di Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap	21	21	2	-	-	
	Nilai Bobot	105	84	6	-	-	195
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1231

Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kepuasan kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1231. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = $6 \times 5 \times 44 = 1320$

Nilai terendah = $6 \times 1 \times 44 = 264$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1320 - 264}{5} = 211$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kepuasan kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1055 - 1266

Baik = 844 - 1055

Ragu-Ragu = 633 - 844

Tidak Baik = 422 - 633

Sangat Tidak Baik = 211 - 422

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kepuasan kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1055 - 1266. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dipuskesmas sudah baik karena pemimpin puskesmas sangat puas dengan kinerja pekerjaan dari karyawan atas tugas yang diberikan karyawan di puskesmas tersebut.

5.9 Hasil Analisis Data

5.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,794	2,406		6,150	,000
	Gaya Kepemimpinan	,277	,087	,389	3,187	,003
	Motivasi Kerja	,452	,127	,435	3,563	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: *Data Olahan Spss 2021*

Model persamaan regresi berganda dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 14,794 + 0,277 X_1 + 0,452 X_2$$

Dimana:

a = Nilai konstanta 14,794 berarti bahwa nilai konstanta, ketika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja konstan, maka kepuasan kerja 14,794.

β_1 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,277 menyatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,277satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, semakin besar gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

β_2 = Koefisien regresi konflik kerja sebesar 0,452 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan

meningkat sebesar 0,452satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, semakin besar motivasi kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

5.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Kedua variabel dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,410	1,2446

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 atau sebesar 66,2%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel dependen (kepuasan kerja) dan independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap.

5.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5.25 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,438 atau sebesar 43,8% sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

5.9.4 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila $<$ 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,794	2,406		6,150	,000
Gaya Kepemimpinan	,277	,087	,389	3,187	,003
Motivasi Kerja	,452	,127	,435	3,563	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,187 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,01954. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,563 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,01954. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kepuasan kerja. Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 44 - 2 - 1) \\ &= t (0,025 ; 41) = 2,01954 \end{aligned}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel
 k = Jumlah Variabel Bebas (X)
 α = 0,05

5.9.5 Uji f (Simultan)

Uji f (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji f berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun uji f (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27

Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,467	2	24,734	15,967	,000 ^b
	Residual	63,510	41	1,549		
	Total	112,977	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Adapun Perhitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n2) = n-k = 44-2 = 42$$

Maka F tabel pada penelitian ini adalah 3,23 dengan tingkat signifikan 0,05%. Dengan melihat perhitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung 15,967 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (15,967 > 3,23) yang artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.10 Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diduga memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap. Dimana dari hasil analisis regresi

sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan pengujian hipotesis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan juga positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap. Hal ini dapat diketahui dengan melihat uji t (parsial) dengan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan dengan tingkat yang signifikan. Hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap pada kategori kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,662 atau 66,2% dan kontribusi yang diberikan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 43,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasilhasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Aidil Amin Effendy, Dan Juwita Ramadani Fitria bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada Kepuasan kerja karyawan. Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun, Dan Tri Bangkit Sutrisnomenunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:.

1. Gaya kepemimpinan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi pada puskesmas dirasa sudah sangat baik.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara parsial dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan ke arah positif.
3. Motivasi kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang terjadi pada puskesmas dirasa sudah sangat baik.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara parsial dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan ke arah positif.
5. Kepuasan kerja yang dihasilkan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan sangat baik.

6. Hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranappada kategori kuat, besaran nilai t hitung dapat dilihat dari nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,662 atau 66,2% dan kontribusi yang diberikan untuk variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 43,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas

Diharapkan kepada kepala puskesmas agar memberikan pengarahan yang baik kepada setiap karyawan di puskesmas supaya memotivasi karyawan dalam pekerjaan agar dapat tercapai kepuasan dalam bekerja di puskesmas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja pada Puskesmas Sencano Jaya Kec. Batang Peranap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2006. Menejemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Adisasmito, Wiku. 2010. Sistem Kesehatan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Daft RL. 2006. Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2012. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”. UNDIP.Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan motivasi. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartika, Andi. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang). Jurnal Akuntansi*. Februari Hal, 39-60 ISSN 1979-4886.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maznah. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Poloteknik Negeri Lhosemawe. Volume 1, Tahun I, No. 1, Mei 2012 ISSN 2302-0199.
- Pinder, C.C., 1984. Work Motivation – Theory, Issues, and Applications. Scott, Foresman and Company.

- Rivai, H V. 2003. Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai Bank. Jurnal ekonomi perusahaan.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rosyadi, Slamet. 2012. Paradigma Baru Manajemen Pembangunan. Gava Media. Yogyakarta.
- Solihin I. 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta.
- Sunyoto D. 2012. Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Syahirman & Indris Umiyati. 2009. Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif. Citrabooks Indonesia: Jakarta.
- Thoha M. 2007. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.