

## KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PROFESIONALITAS KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KRANGKENG KABUPATEN INDRAMAYU

Andika Saputra<sup>(1)</sup>, Wawat Hermawati<sup>(2)</sup>, Ndaru Takaryanto<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> Program Manajemen Program Strata 1 STIE Cirebon, andika@stiecirebon.ac.id

<sup>(2)</sup> Program Manajemen Program Strata 1 STIE Cirebon, wawatherma01@gmail.com

<sup>(3)</sup> Program Manajemen Program Strata 1 STIE Cirebon, ndarutakaryanto@gmail.com

---

### ABSTRACT

*This study aims to obtain information about the influence between the independent variables of Leadership Style (X1), Motivation (X2), and the dependent variable Job Satisfaction (Y) both in partical and simurtan. This research method uses descriptive analyst research with quantitative associative type. The population in this study were 54 employees of Jatibarang Indramayu Health Center, the authors took a sample of all Jatibarang Indramayu Health Center employees or saturated sampling. The conclusions of this study were 3 namely (1). Leadership Style (X1), partially positive and significant effect on Job Satisfaction (Y). The magnitude of the influence of leadership style on job satisfaction is 39.4%. (2). Motivation (X1), partially positive and significant effect on Job Satisfaction of 46.4%. (3). Leadership Style (X1), and Motivation (X2), positive and significant influence together (silmutan) on Job Satisfaction (Y). The magnitude of the influence of the Leadership Style and Motivation on Job Satisfaction by 61.40%*

*Keywords: leadership style, motivation, job satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh antara Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motiovasi (X2), dan Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) baik secara partikal maupun simurtan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analis dengan jenis asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Jatibarang Indramayu sebanyak 54 orang, penulis mengambil sampel seluruh karyawan Puskesmas Jatibarang Indramayu atau sampling jenuh. Kesimpulan penelitian ini ada 3 yaitu (1). Gaya Kepemimpinan (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Besarnya pengaruh Gaya Kepempinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 39.4%. (2). Motivasi (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 46.4%. (3). Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (silmutan) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 61.40%

*Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja*

---

## 1. Pendahuluan

Kesehatan adalah hak dasar setiap rakyat Indonesia sebagaimana diatur dalam pasal 28 UUD 45:” Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas dan berprestasi serta mau bekerjasama dalam tim sehingga menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi.

Oleh karena itu diperlukan pegawai yang memiliki kesungguhan dalam bekerja, tanggung jawab, loyal dan disiplin dalam pekerjaannya sehingga dikatakan pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi diperlukan perasaan puas pada diri pegawai itu sendiri sehingga dalam bekerja merasa benar-benar tulus tanpa paksaan. Puskesmas sebagai Lembaga dalam bidang kesehatan diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Dimana para petugas atau tenaga kesehatan Puskesmas (dokter dan perawat) mempunyai peran dan tanggung jawab yang besar mengenai masalah kesehatan masyarakat. Terutama dalam hal pemberian pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat yang berbeda. (Davis dan Newstrom, 1994: 43)

Ketidakpuasan pegawai dipengaruhi oleh ketidakmampuan pimpinan dalam

memonitor dan mengelola sifat atau sikap pegawainya. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui, apakah pegawainya merasa puas atau malah frustrasi dalam melakukan tugas-tugas.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau buruknya iklim organisasi, yang selanjutnya akan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja bawahannya. Hal ini menyebabkan pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga kepuasan kerja tercapai yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk itulah pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang.

Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi akan mencapai sasaran. Veithzal Rivai (2004: 64) mengemukakan: Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Selain itu, gaya kepemimpinan dapat diartikan juga

sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pada Puskesmas Jatibarang Indramayu gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis mengikut sertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi pegawai dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih pegawai.

## 2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif analisis dengan jenis asosiatif kuantitatif. Menurut Surakhmad (1994:151), penelitian deskriptif analisis bertujuan meneliti dengan cara menggambarkan permasalahan yang ada dan berupaya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi dengan cara mengumpulkan, menyusun, menjelaskan data yang diperoleh dan kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang ada.

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2004: 55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Jatibarang Indramayu sebanyak 54 orang.

### c. Sampel

Menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini mengacu pada pendapat

Suharsimi Arikunto (1997:20) menyatakan bahwa salah satu cara yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian: "Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi".

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diambil oleh peneliti pada Puskesmas Jatibarang Indramayu yang menjadi objek Penelitian adalah dengan Angket (kuisisioner) yaitu dengan mengajukan pertanyaan - pertanyaan secara tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden, yaitu para pegawai pada Puskesmas Jatibarang Indramayu.

## 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid (sahih) tidaknya instrumen yang digunakan, yaitu dengan menganalisis per bulir itemnya. Untuk menguji validitas instrumen menggunakan program SPSS, secara teoritis menggunakan rumus korelasi Product Moment dengan angka kasar yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 1997:69})$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

### b. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian yang baik, selain valid, juga harus reliabel artinya mempunyai nilai ketepatan yang tinggi bila diteskan pada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan nilai yang sama pula.

Untuk perhitungan reliabilitas dilakukan langkah-langkah adalah a) Mencari varian tiap butir soal lalu dijumlahkan, b) Mencari varian total, c) Memasukkan ke dalam rumus alpha. Selanjutnya didistribusikan ke dalam rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (1997:191)

Keterangan :

r11 = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \alpha_b^2$  = jumlah varian butir

$\alpha_t^2$  = varians total

## 7. Teknik Analisa Data

### a. Konversi Data Ordinal ke Interval

Konversi data dilakukan sebagai persyaratan untuk menggunakan statistik Parametrik, karena jenis data yang peneliti kumpulkan merupakan data ordinal (rangking) maka harus dikonversi menjadi data interval (jarak antar data bobotnya sama). Dalam mengkonversi data ordinal ke interval peneliti menggunakan Metode of Successive Interval (MSI) dengan bantuan aplikasi MS.Excel.2007.

### b. Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan ketepatan model, perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik dari Ordinary Least Squares (OLS). Teknik pengujian asumsi klasik meliputi: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Normalitas Data

Menurut Ghozali (2002:74), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas

keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan rumus  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$ . Persyaratan untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas adalah apabila nilai Variance Inflasi Factor (VIF) prediktor tidak melebihi 10 dan nilai tolerance tidak di bawah 0,10.

#### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2002:69) Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y

sesungguhnya) yang telah di-studentized.

4) Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi keempat dalam model regresi linier klasik adalah autocorrelation. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi menggunakan Uji Durbin Watson ( DW test) (Ghozali, 2002:61).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memperoleh taksiran nilai-nilai variabel Y dan nilai-nilai variabel X1 dan X2 serta arah pengaruh yang diakibatkan oleh nilai-nilai tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini melibatkan variabel X1 (Gaya kepemimpinan) dan variabel X2 (Motivasi ) serta variabel Y yaitu kepuasan kerja secara simultan, dilakukan analisis regresi berganda menggunakan rumus:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2004:211)

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Uji t

Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara individual (parsial) dilakukan

dengan uji statistik t (t-test). Uji keberartian koefisien (bi) dilakukan dengan statistik-t (student-t). Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \text{Salah satu dari } \beta \neq 0$$

Dengan  $\alpha = 5\%$  maka untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, dilakukan analisis melalui peluang alatnya/probabilitas (p) dengan kriteria sebagai berikut (Sutrisno, 1994) :

- o  $p > 0.05$  maka dinyatakan non signifikan atau  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak
- o  $p < 0,05$  maka dinyatakan signifikan atau  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima

Nilai thitung dapat dicari dengan rumus :

$$thitung = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

- b : Koefisien regresi
- Sb : Standar Error

Kriteria :

- Jika thitung < ttabel ( $\alpha, n - k$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Jika thitung > ttabel ( $\alpha, n - k$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

2) Uji F

Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama (simultan) dilakukan dengan uji statistik F (F-test). Uji ini digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} H_0 &: p = 0 \\ H_1 &: p \neq 0 \end{aligned}$$

Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

- R = Koefisien Korelasi Ganda
- k = Jumlah Variabel Independen
- n = Jumlah Anggota Sampel

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} (\alpha, n-k-1)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak maka dikatakan tidak signifikan. artinya secara bersama-sama variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak.
- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel} (\alpha, n-k-1)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara bersama-sama variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima.

e. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus Koefisien Diterminan. Koefisien Diterminan ( $R^2$ ) adalah kuadrat dari koefisien korelasi Pearson Product Moment (PPM) yang

dikalikan 100%. Dilakukan untuk mengetahui sumbangan atau ikut menentukan variable Y. sumbangan dicari dengan menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD : Nilai koefisien determinasi

r : Nilai koefisien korelasi

Penghitungan uji asumsi klasik, analisis regresi linier ganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinan dilakukan dengan bantuan menggunakan program komputer SPSS 17.00.

8. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen perhitungannya menggunakan Program SPSS (Statistical Package for Social Science) 17, dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%). Dengan kriteria pengujian, jika taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka item instrumen penelitian dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel X1, variabel X2 dan variabel Y menggunakan Program SPSS (Statistical Package for Social Science) 17 for Windows, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 1 Reliability Statistics X1**

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	20

**Tabel 2 Reliability Statistics X2**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	20

**Tabel 3 Reliability Statistics Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	25

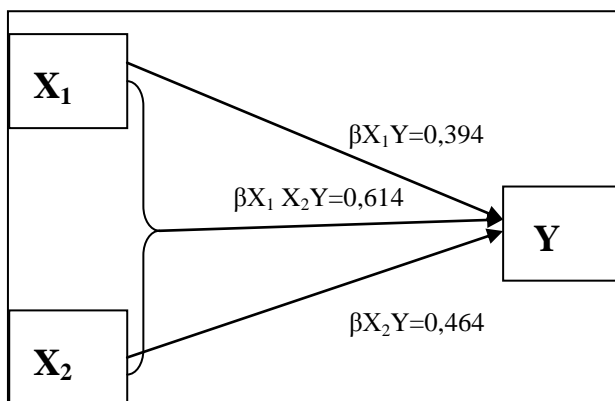
Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien reliabilitas Alpha untuk variabel X1 sebesar 0,885 dan untuk variabel X2 sebesar 0,902 dan variabel Y sebesar 0,824. Menurut Sekaran dalam Dwi Priyatno (2008:26) bahwa : “Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”. Dengan demikian instrumen penelitian seluruh variabel adalah reliabel dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

**c. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Setelah melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari jawaban terhadap angket yang disebar pada responden mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan diperoleh gambaran sebagai berikut :

Gambar 4.4

Diagram Pengaruh Variabel Penelitian



Keterangan :

X<sub>1</sub> = Variabel Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi

Y = Variabel Kepuasan kerja

**3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y)**

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap

Kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dapat memprediksi Kepuasan kerja secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,448 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,007. Dengan demikian diketahui bahwa t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Jatibarang Indramayu” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dapat memprediksi peningkatan Kepuasan kerja. Adapun besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 39,4%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Jatibarang Indramayu”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Pendapat yang mendukung adanya keterkaitan diantara kedua variabel tersebut yaitu pendapat Ordway Tead dalam Mamik (2010: 50): Pemimpin itu harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya, bahkan merasa senasib sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Karena itu dia bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya. Sedangkan kelompok yang dituntut semakin percaya dan semakin menghormati pemimpinnya. Dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan ketauladanan agar dia dipatuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.

Dari hasil analisis data dan didukung dengan pendapat yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

### 1) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi dapat memprediksi Kepuasan kerja secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,392 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007.

Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Jatibarang Indramayu” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Motivasi dapat memprediksi peningkatan Kepuasan kerja. Adapun besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 46,4%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Jatibarang Indramayu”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kepuasan kerja dapat dilakukan dengan Motivasi.

### 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan

( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dapat memprediksi Kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji F diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,581 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,178. Dengan demikian diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Jatibarang Indramayu” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dapat memprediksi peningkatan Kepuasan kerja. Adapun besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 61,40%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Jatibarang Indramayu”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kepuasan kerja dapat dilakukan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

## 9. Kesimpulan

1) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar  $p\text{-value}$  0,000  $< 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung}$  4,448  $>$  dari  $t_{tabel}$  2,007 artinya signifikan. Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 39,4%.



- 2) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai thitung Motivasi (X2) memiliki nilai sebesar p-value  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan thitung  $5,392 >$  dari ttabel  $2,007$  artinya berpengaruh. Jadi Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh positif Motivasi terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 46,4%.
- 3) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja. Hasil uji anova atau F test didapat Fhitung sebesar  $40,581$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Hal itu berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kepuasan kerja (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai p-value  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan Fhitung  $40,581 >$  dari Ftabel  $3,178$  artinya signifikan. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kepuasan kerja (Y). besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 61,40%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Desler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo, 1997.
- Dewi, Karina, dan Hardi Utomo. "Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran." *Among Makarti Vol 8 no.16*, 2015: 55-64.
- Girosudarmo. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- H, Umar. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci*. Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994.
- Heidjrachman, dan Husnan Suad. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 1992.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Kron, T. *The Management of Patient Care*. Philadelphia: W.B Saunders Company, 1981.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Maslow, Abraham. *Motivation and Personality*. 1984.
- Milkovich, George T., dan Jerry M. Newman. *Compensation*. New York: McGraw-Hill Company, 2008.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- Nawawi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesembilan)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- Rumengan, RJ. "Budaya Organisasional: "Paradigma Manajemen Yang Melejitkan Kinerja," *Usahawan No. 6/XXXI/Juni*, 2002.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.

- Sevila, Consuelo G., dan et. al. *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company, 2007.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, 2005.