

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GUNUNG
TINGGI**

SKRIPSI

OLEH:

**JOSUA PARDAMEAN
188600491**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/6/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GUNUNG TINGGI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

**JOSUA PARDAMEAN
188600491**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/6/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pada
Tenaga Kesehatan Di Puskesmas
NAMA : JOSUA PARDAMEAN
NPM : 18.860.0491
JURUSAN : PSIKOLOGI

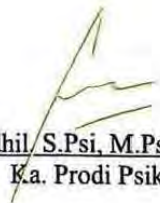
DISETUJUI OLEH
Komisi Pembimbing



(Nafessa, S.Psi, M.Psi., Psikolog)
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
K.a. Prodi Psikologi

Tanggal Sidang : 22 Februari 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Februari 2024


Josua Pardamean
18.860.0491

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Josua Pardamean
NPM : 18.860.0491
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas **Royalti Non Eklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunung Tinggi”

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Februari 2024

Yang Menyatakan


Josua Pardamean
18.860.0491

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GUNUNG TINGGI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Gunung Tinggi, dilihat dari pendapat tenaga kesehatan terhadap pimpinan nya yang mempengaruhi kepuasan kerja para tenaga kesehatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dan sampel didalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan dan kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi product moment, dilihat dari nilai koefisien r_{xy} yang memiliki nilai 0,763 dengan p ataupun signifikansinya $0,000 < 0,010$, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan dengan nilai koefisien determinan r^2 yang memiliki nilai 0,582, dengan sumbangsiah sebesar 58,2%. Dengan kata lain hipotesis didalam penelitian ini dapat diterima. Tingkat buruknya kepemimpinan tergolong tinggi dengan (mean empirik = 42,10 > mean hipotetik = 42,5) selisihnya lebih dari SD = 9,403), dan untuk kepuasan kerja tergolong rendah (mean empirik = 50,60 < mean hipotetik = 62,5) selisihnya SD = 10,902.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Tenaga Kesehatan, Metode Kuantitatif, Puskesmas Gunung Tinggi

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION IN HEALTH WORKERS AT THE GUNUNG TINGGI PUBLIC HEALTH CENTER.

This study was conducted to determine the relationship between leadership and job satisfaction in health workers who work at the Gunung Tinggi Public Health Center, seen from the opinion of health workers towards their leaders who influence the job satisfaction of health workers. This research method used quantitative methods, the population and sample in this study were all health workers totaling 70 people. The sampling technique in this study used total sampling. The data collection method in this study used leadership and job satisfaction scales. The data analysis technique used product moment correlation techniques, seen from the r_{xy} coefficient value which has a value of 0.763 with p or significance of $0.000 < 0.010$, meaning that there was a positive and significant relationship between leadership and job satisfaction in health workers with a coefficient of determination r^2 which has a value of 0.582, with a contribution of 58.2%. In other words, the hypothesis in this study could be accepted. The level of poor leadership was high with (empirical mean = 42.10 > hypothetical mean = 42.5) the difference was more than $SD = 9.403$, and for job satisfaction was low (empirical mean = 50.60 < hypothetical mean = 62.5) the difference was $SD = 10.902$.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Health Workers, Quantitative Methods, Gunung Tinggi Public Health Center



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Josua Pardamean
Tempat/Tanggal Lahir : Kisaran, 03 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Perum Griya Permata IV
Nomor Ponsel : 081278393739
Email : Josuapardamean03082000@gmail.com

Pendidikan Formal :

1. SD SWASTA SULTAN HASANUDDIN
2. SMP NEGERI 3 MEDAN
3. SMA NEGERI 8 MEDAN

MOTTO

“Pemikiran terbesar mampu melakukan kejahatan terbesar; sama seperti melakukan kebaikan terbesar”

“It is not enough to have a good mind. The main thing is to use it well.”

- Rene Descartes

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau”

Ulangan 31:86

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan tulisan dan penelitian ini;
kepada Orang tua saya serta orang-orang yang selalu mendukung saya.

Terimakasih.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/6/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area.

Access From (repository.uma.ac.id)5/6/24

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat- Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada program studi jurusan S1 Psikolgi Universitas Medan Area dengan judul“Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunung Tinggi”. Peneliti juga menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dosen pembimbing saya, teman-teman saya, dan bantuan dari orang-orang terdekat saya dan tentunya juga dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada, bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim, bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku rektor Universitas Medan Area, ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas MedanArea, ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, ibu Nafessa, S.Psi, M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu dan memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini, bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Medan Area, seluruh Bapak/Ibu dosen dan para staff pegawai fakultas Psikologi dan perpustakaan Universitas Medan Area yang telah membantu saya dalam urusan administrasi serta memberikan perkembangan informasi dalam pelaksanaan setiap kegiatan dan aktivitas di dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Saya ucapkan juga terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Mamak saya yang telah memberikan semangat dan doa kepada saya serta membiayai segala urusan saya dalam menyusun skripsi ini dan juga memberikan motivasi agar saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, juga kepada saudara-saudara saya yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya selama pengerjaan skripsi hingga selesai, saya mengucapkan terimakasih, serta tidak lupa kepada seluruh teman-teman di Fakultas Psikologi 2018 yang sudah memberikan dukungan dan

bantuan kepada saya selama menjalani perkuliahan. Saya ucapkan terimakasih juga kepada kepala Puskesmas Gunung Tinggi dan tenaga kesehatan yang telah membantu saya dalam penyebaran skala dan juga untuk seluruh pihak yang ikut membantu dan selalu mendukung saya dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, olehkarena itu kritik dan saran sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Peneliti berharap penulisan skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan mahasiswa maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih.

Medan, 22 Februari 2024

Josua Pardamean

18.860.0491

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Hipotesis Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	11
2.1.4 Ciri-Ciri Karyawan Yang Memiliki Tingkat Kepuasan Kerja Yang Tinggi	16
2.2 Kepemimpinan	17
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	20
2.2.3 Aspek-Aspek Kepemimpinan	21
2.2.4 Ciri-Ciri Kepemimpinan Yang Efektif dan Baik.....	24

2.3	Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja	26
2.4	Kerangka Konseptual	28
III.	METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1	Tipe Penelitian.....	29
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.1	Variabel Terikat (dependent variabel)	29
3.2.2	Variabel Bebas (independent variabel).....	29
3.3	Defenisi Operasional	30
3.3.1	Kepemimpinan.....	30
3.3.2	Kepuasan Kerja.....	30
3.4	Subjek Penelitian.....	31
3.4.1	Populasi Penelitian.....	31
3.4.2	Sampel Penelitian	31
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	31
3.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.6	Validitas Dan Reliabilitas Alat ukur	33
3.6.1	Validitas	33
3.6.2	Reliabilitas	33
3.7	Metode Analisis Data	34
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1	Orientasi Kancan Penelitian	35
4.2	Persiapan Penelitian	35
4.2.1	Persiapan Administrasi	35
4.2.2	Persiapan Alat Ukur.....	36
4.2.3	Skala Kepemimpinan.....	36
4.2.4	Skala Kepuasan Kerja.....	37
4.2.5	Uji Coba Alat Ukur.....	38
4.2.6	Hasil Skala Kepemimpinan	38
4.2.7	Hasil Skala Kepuasan Kerja	39
4.3	Pelaksanaan Penelitian	40
4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41
4.5	Uji Asumsi	41

4.5.1 Uji Normalitas	41
4.5.2 Uji Linearitas	42
4.5.3 Hasil Analisis Korelasional	43
4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik.....	44
4.6.1 Mean Hipotetik	44
4.6.2 Mean Empirik	45
4.7 Kriteria	45
4.8 Pembahasan.....	46
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Skala Kepemimpinan	37
Tabel 4.2 Penyebaran Skala Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepemimpinan Sesudah Uji Coba	39
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba	40
Tabel 4.5 Uji Normalitas	42
Tabel 4.6 Uji Linearitas	43
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product</i> Moment Koefisien Determinan....	44
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dengan Mean Empirik	46

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.1	55
LAMPIRAN 1.2	58
LAMPIRAN 1.3	61
LAMPIRAN 1.4	66

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja Depkes (2011). Menurut Undang-undang Kesehatan RI nomor 36 tahun 2014, sumber daya dibidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, ketersediaan farmasi, dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Beberapa fungsi puskesmas yaitu sebagai penggerak pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerjanya, pemberdayaan masyarakat dan keluarga dalam pembangunan kesehatan, pelayanan kesehatan tingkat pertama, penyuluhan dan pembinaan kesehatan masyarakat, pembina teknis puskesmas, pembantu dan polindes, pembina teknis unit pelayanan kesehatan swasta dan kader pembangunan kesehatan, pengembangan kegiatan swadaya kesehatan masyarakat, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran. Puskesmas memiliki beberapa tenaga kesehatan yang bekerja

dilingkungannya, seperti dokter ataupun dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, teknik ahli laboratorium medik, tenaga gizi dan tenaga farmasi. Tenaga kesehatan tersebut harus melayani pasien sesuai prosedur yang ada di puskesmas.

Puskesmas juga merupakan unsur pelaksana operasional pelayanan kesehatan yang dipimpin oleh kepala seorang kepala puskesmas dan bertanggung jawab kepada kepala dinas dan secara operasional dikordinasi oleh camat. Sebagai seorang kepala puskesmas dan sebagai seorang pimpinan tentunya memiliki tugas utama untuk dapat membimbing dan mengarahkan rekan-rekan nya. Perkembangan dan pertumbuhan organisasi tidak terlepas dari seorang pemimpin dalam menjaga kepuasan kerja rekan-rekan nya.

Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2012) seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih cenderung berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Selanjutnya menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialaminya dilingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, sebab seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan melihat pekerjaan sebagai suatu hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga seseorang tersebut bekerja dengan terpaksa. Seseorang yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (*performance*) yang

buruk dibandingkan seseorang yang bekerja dengan semangat yang tinggi (Lawler dalam Taruna, 2006).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan seorang pemimpin didalam sebuah organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya. Pemimpin bukan sekedar memerintah orang dibawahnya. Sosok pemimpin membantu diri mereka sendiri dan orang lain untuk melakukan hal yang benar. Mereka menetapkan arah, membangun visi yang menginspirasi, dan menciptakan sesuatu yang baru.

Kepemimpinan menurut (Griffin dkk dalam Wijono, 2018) adalah proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan organisasi. Senada dengan yang dikemukakan Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Lalu kepemimpinan ataupun *leadership* adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk, mempengaruhi serta mengarahkan orang lain yang dipimpin sehingga orang lain tersebut bekerja sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan.

Faktor kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian misi suatu organisasi. Dalam pencapaian misi itu pemimpin harus bisa mengajak atau menghibau semua rekan-rekannya ataupun bawahannya dalam mengabdikan segenap kemampuan dan keahliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dari hasil observasi yang peneliti dapatkan di Puskesmas Gunung Tinggi, bahwa pimpinan kurang berkontribusi disaat ada tugas-tugas di luar lingkungan puskesmas seperti melakukan kegiatan kelapangan langsung, pimpinan juga sering datang terlambat, kurangnya komunikasi terhadap rekan-rekannya, pimpinan terlalu dominan. Lalu berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut.

“ketika ada tugas melakukan penyuluhan ataupun turun kelapangan, pimpinan kami jarang ada di lapangan dek, sekalinya ada itupun cuman sebentar saja, lalu pergi, pimpinan juga suka datang terlambat, kami yang diluan sampai, ya walaupun pimpinan ya, tapikan pimpinan juga harus memberikan contoh yang baik soal disiplin, lalu juga pimpinan itu suka sekali memberikan tugas tiba-tiba tanpa sepengetahuan kami, soal *deadline* laporan juga tidak boleh lewat jadwal, padahal terkadang kami juga yang tua-tua terkendala dalam membuat *excell* itu dek, kan harus pakai *excell* dia buat laporan nya, kami yang tua-tua baru belajar sekarang soal *excell-excell* itu.”

Menurut Ermita (2018) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusianya, istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan karyawan atau pegawai. Yaitu orang yang mengerjakan suatu pekerjaan dalam organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan maupun bidang swasta. Setiap pegawai didalam organisasi tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan organisasi atau lembaga. Baik atau buruknya pekerjaan seorang pegawai dapat dilihat dari kepuasan kerja dan kinerjanya.

Didalam sebuah organisasi sebagai tempat berkumpulnya individu yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama, namun berasal dari latar belakang yang berbeda, merupakan tugas seorang pemimpin ataupun kepala Puskesmas Gunung Tinggi untuk bisa membimbing, memberikan contoh, dan dapat membuat tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Gunung Tinggi memiliki kepuasan kerja yang

tinggi. Karena jika pimpinan tidak mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik maka akan berdampak buruk terhadap organisasi dan juga terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Gunung Tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melihat dan meneliti tentang “Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunung Tinggi”.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang terjadi adalah apakah terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Gunung Tinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Gunung Tinggi.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis didalam penelitian ini, yakni terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Semakin baik kepemimpinan didalam sebuah organisasi maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai ataupun karyawan di sebuah organisasi, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan disebuah organisasi maka semakin buruk pula kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai informasi yang dapat menambah pengetahuan dibidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, dengan pembahasan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja

2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada kepala Puskesmas Gunung Tinggi dan para tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Gunung Tinggi, dan diharapkan bisa menjadi bahan dan referensi informan oleh peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018). Lalu menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati didalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi antara didalam dan diluar pekerjaan.

Sedangkan menurut Achmad dkk (2010) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja seseorang, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas seseorang karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi ataupun perusahaan. Seseorang karyawan yang mendapatkan kepuasannya adalah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasannya akan memberikan dampak pada organisasi ataupun perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental kerjanya.

Lalu menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Richard dkk (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif seseorang didalam melakukan pekerjaannya yang dapat mendorong prestasi maupun kenyamanan didalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka dapat dipastikan seseorang tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan tidak akan merugikan sebuah organisasi ataupun perusahaan ditempat seseorang tersebut bekerja.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Spector (1997) mengidentifikasi terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama *job statisfication survey*, yaitu.

1. Gaji/upah

Kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji dalam segi jumlah maupun kenaikannya.

2. Promosi

Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan unuk mendapatkan promosi.

3. Kepemimpinan

Kepuasan pada pimpinan langsung dalam kompetensi penugasan.

4. Tunjangan-tunjangan

Kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.

5. Penghargaan

Kepuasan pada penghargaan (tidak harus materi) yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui, dan diapresiasi.

6. Peraturan/prosedur

Kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan.

7. Rekan kerja

Kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.

8. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.

9. Komunikasi

Kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi didalam organisasi (baik verbal ataupun tulisan).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nuraini (2013) adalah.

1. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

2. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara pimpinan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3. Ketenangan bekerja

Karyawan ataupun seseorang dalam bekerja menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan diakui

Setiap karyawan ataupun seseorang ditempat ia bekerja ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

5. Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

6. Penyaluran perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan.

Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Berdasarkan pendapat ahli diatas yang menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji/upah, promosi, kepemimpinan, tunjangan-tunjangan, penghargaan, peraturan/prosedur, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan hasil kerja, penyaluran perasaan.

2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut (Levi dalam Piki Soaga, 2017) ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu.

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 kerja.

2. Atasan (*supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*workers*)

Merupakan hubungan antara pegawai dengan atasnya dan dengan pegawai lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Merupakan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji/upah (*pay*)

Merupakan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa aspek kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya, yaitu.

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya, seperti.

- a. Besarnya gaji
- b. Ketepatan waktu pembayaran gaji

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan melihat apakah organisasi

memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawannya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi, seperti kesempatan untuk meningkatkan karier.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employed centered*) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersikap acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*), seperti.

- a. Memberi pujian atas kinerja yang baik
- b. Mendengar pendapat atau masukan dari karyawan

4. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi atau perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding, seperti.

- a. Perusahaan memenuhi kebutuhan hidup karyawan
- b. Perusahaan memenuhi kebutuhan hidup keluarga setiap karyawan

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja

keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya, seperti.

- a. Penghargaan atas prestasi karyawan
- b. Penghargaan atas tugas dan tanggung jawab karyawan

6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja, meliputi.

- a. Beban kerja sesuai dengan prosedur perusahaan
- b. Mematuhi peraturan kerja perusahaan

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun, seperti.

- a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
- b. Kepuasan hubungan dengan atasan

8. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan,

tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan, seperti.

- a. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan
- b. Pekerjaan yang menantang

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung dengan lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi, seperti.

- a. Komunikasi dengan atasan atau pimpinan
- b. Komunikasi antar karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturann kerja dan komunikasi.

2.1.4 Ciri-ciri karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik

Menurut Herzberg (1959) ciri-ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi organisasi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan bekerja, dan pelanggaran disiplin lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi organisasi maupun perusahaannya.

Sedangkan menurut Munandar dkk (2004) ciri-ciri karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik adalah sebagai berikut.

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kepercayaan bahwa organisasi ditempat ia bekerja akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, karyawan yang memperhatikan kualitas kerjanya, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi dan lebih produktif didalam melakukan pekerjaannya, serta mempunyai motivasi bekerja yang tinggi dan lebih senang didalam melakukan pekerjaannya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Henry Prat dalam Kartini Kartono, 2016) pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi, dan pemimpin adalah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan penerimaan secara sukarela dari pengikutnya. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing,

mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor yang penting untuk efektivitas suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja memenuhi tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama Kartono (2013). Selanjutnya menurut (Ricky dkk dalam Sutarto Wijono, 2018) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut (Wilson Bangun dalam Miftah Thoha, 2015) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis.

Lalu menurut Veitzhal (2017) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Bass dkk (1994) mengungkapkan tiga jenis kepemimpinan, yaitu. Kepemimpinan *transformasional*, kepemimpinan *transaksional*, dan kepemimpinan *passive-avoidant*. Kepemimpinan *transformasional* adalah sebuah proses kepemimpinan dan para bawahannya untuk

mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Burns, 1978). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan *transformatif*, mampu mengekspresikan visi yang jelas dan menginspirasi seseorang untuk memotivasi mencapai visi tersebut dan juga terus memotivasi bawahan terhadap tujuan Robbins dkk (2008).

Berbeda dengan kepemimpinan *transformatif*, kepemimpinan *transaksional* lebih menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi antara pemimpin, rekan kerja dan bawahannya, pertukaran ini didasarkan pada diskusi pemimpin dengan pihak-pihak terkait untuk menentukan apa yang dibutuhkan dan bagaimana spesifikasi kondisi dan upah/hadiah jika bawahan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Burns (1978) menyatakan bahwa imbalan akan mempengaruhi motivasi bawahan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja bawahan. Mengenai imbalan didasarkan pada kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan. Pemimpin *transaksional* selalu mendorong pengikutnya untuk mencapai tingkat kinerja yang telah disepakati bersama.

Tipe kepemimpinan ketiga menurut Bass dkk (1994) adalah gaya kepemimpinan *passive-avoidant*. Pemimpin dengan tipe ini cenderung untuk menghindari dari tugas dan tanggung jawab dan mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan Horwitz (2008).

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah seseorang yang dapat memberikan contoh yang baik dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi, dan juga seseorang yang dapat dipercaya bawahannya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan kepemimpinan juga dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu kepemimpinan *transformatif*, *transaksional*, dan *passive-avoidant*.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991) diantaranya adalah.

1. Kepemimpinan yang bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2. Kepemimpinan yang mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

3. Kepemimpinan yang bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Menurut (H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu.

1. Kepribadian (*personality*), hal ini mencakup nilai-nilai latar belakang dan pengalaman yang dimiliki seorang pemimpin.
2. Harapan dan perilaku seorang pimpinan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi.
6. Harapan dan perilaku dari rekan dan bawahan.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memepengaruhi kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat adil, kepemimpinan yang mendukung tujuan, kepemimpinan yang bersifat menghargai, kepribadian seorang pemimpin, harapan dan perilaku pimpinan, karakteristik harapan dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, harapan dan perilaku rekan.

2.2.3 Aspek-aspek Kepemimpinan

Aspek penting didalam sebuah kepemimpinan menurut Edy Sutrisno (2009). Dijelaskan bahwa kepemimpinan memeiliki tiga aspek penting, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Seorang pemimpin harus melibatkan orang lain
Orang lain yang dimaksud disini adalah sebagai pengikut, bawahan, atau anggota-anggota organisasi. Kesiadaan dari anggota organisasi dalam menerima sebuah arahan dari pemimpin tentu akan membantu. Melalui hal tersebut, akan membantu menegaskan status pemimpin. Selain itu, akan

memungkinkan terjadinya sebuah proses kepemimpinan. Tanpa adanya bawahan atau anggota, semua sikap dan sifat dari kepemimpinan seseorang pemimpin menjadi tidak relevan.

2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan

Kepemimpinan mencakup dsitribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan para anggota kelompok. Maksud dari aspek ini adalah anggota kelompok tetap memiliki kuasa didalam sebuah organisasi. Mereka dapat membentuk kegiatan kelompok melalui berbagai cara. Akan tetapi, kekuasaan dari pemimpin organisasi cenderung akan lebih tinggi, jika dibandingkan dengan anggota kelompoknya.

3. Kepemimpinan sebagai kemampuan dalam menggunakan kekuasaan

Kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin umumnya akan digunakan dalam mempengaruhi perilaku anggota kelompoknya.

Sedangkan menurut Kartono (2005) mengemukakan bahwa aspek yang terdapat dalam kepemimpinan terdiri dari.

1. Memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya

Merupakan suatu tugas pemimpin untuk mengerahkan dan membantu anggotanya dalam melaksanakan suatu kegiatan agar mencapai tujuan yang baik bagi organisasi.

2. Memberi atau membangun motivasi kerja bagi para karyawan

Pemimpin mampu memberikan motivasi yang baik bagi karyawannya agar para karyawan semakin giat dalam pekerjaannya.

3. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik

Pemimpin yang dapat menjalin komunikasi dengan baik terhadap para karyawannya sehingga dapat menciptakan suasana kekeluargaan antara anggota satu dengan anggota lainnya.

4. Memberikan pengawasan yang efisien

Yaitu pemimpin yang mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan dan memberikan arahan atau masukan terhadap kegiatan yang dilaksanakan agar lebih efektif.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan aspek-aspek didalam kepemimpinan adalah pemimpin yang dapat melibatkan orang lain didalam suatu organisasi, kepemimpinan yang mencakup distribusi kekuasaan, kemampuan pemimpin didalam menggunakan kekuasaannya, pemimpin yang dapat memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya, pemimpin yang memberi atau membangun motivasi kerja, pemimpin yang menjalin komunikasi yang baik dengan rekan-rekannya, serta pemimpin yang melakukan pengawasan yang efisien kepada rekan-rekannya.

2.2.4 Ciri-ciri Kepemimpinan Yang Efektif dan Baik

Enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif dan baik menurut Affandi (2018) antara lain.

1. Dorongan

Seseorang pemimpin diharuskan menunjukkan sikap kerja keras dan pantang menyerah.

2. Kehendak untuk memimpin

Pemimpin memiliki kehendak untuk memimpin, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain.

3. Kejujuran dan integritas

Pemimpin diharuskan untuk mampu menciptakan hubungan baik dan rasa saling percaya dengan para karyawannya melalui dengan cara yang jujur.

4. Kepercayaan diri

Pemimpin diharuskan untuk memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, sehingga tidak ada keraguan dari bawahan terhadap pemimpinnya.

5. Kecerdasan

Pemimpin diharuskan untuk memiliki kecerdasan untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menafsirkan data tersebut untuk mengambil keputusan secara tepat.

Menurut Stephen Covey (2001) seorang pemimpin yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

1. Pengaturan manajemen yang baik

Salah satu ciri-ciri kepemimpinan yang baik adalah baik dalam pengaturan manajemen. Ia dapat mengatur dirinya sendiri dengan sangat baik, mulai dari manajemen waktu, manajemen emosi, serta manajemen perhatian.

2. Memiliki strategi yang jelas

Seorang pemimpin yang baik dapat menyusun strateginya dan bertindak dengan sebaik mungkin. Ia juga harus dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

3. Dapat berkomunikasi dengan baik

Komunikasi yang baik menjadi kunci apakah para anggota bertindak sesuai dengan apa yang diarahkan atau diharapkan.

4. Bertanggung jawab

Pemimpin yang baik harus mempertanggung jawabkan semua tugas dan perilakunya. Sebagai pemimpin pastinya akan memikul tugas dan tanggung jawab yang berat.

5. Memiliki visi dan misi yang jelas

Dengan adanya kejelasan dalam visi dan juga misi seorang pemimpin akan terus berusaha fokus untuk mencari jalan keluar serta penyelesaian ketika dilanda suatu permasalahan.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan ciri-ciri kepemimpinan yang baik dan efektif adalah pemimpin yang memiliki dorongan, kehendak untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, pengetahuan mengenai pekerjaannya, pengaturan manajemen yang baik, memiliki strategi yang jelas dalam memimpin, dapat berkomunikasi dengan baik, bertanggung jawab dan memiliki visi dan misi yang jelas.

2.3 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

Pentingnya kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan menjadi fungsi utama bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kepuasan kerja. Jika kepemimpinan seorang pemimpin baik dan berkualitas maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan semakin baik pula. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik, tentunya ia akan berupaya semaksimal

mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

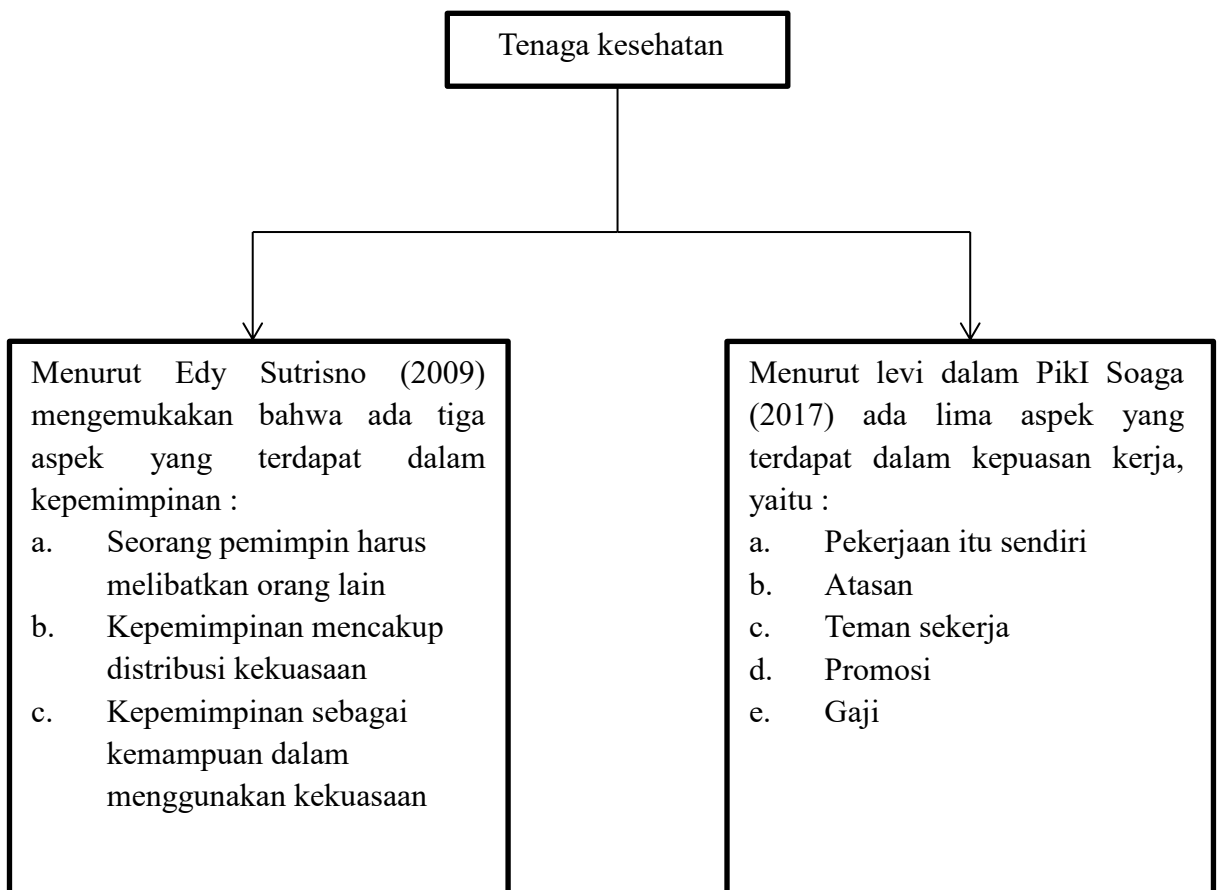
Siagian et al. (2018) dalam penelitiannya menyebutkan hal yang sama bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pekerja untuk bekerja dan merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan. Oleh karena itu perusahaan ataupun organisasi terkait perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin diharapkan dapat memperhatikan kondisi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Lalu menurut penelitian Dimitrious Belias (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan kondisi emosional yang positif yang berasal dari hubungan antar karyawan dengan atasan, dan saling menghargai dan menghormati diantara karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Rini Astuti (2018) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aris Yuda Pratama dkk (2022) yang berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di pusat penelitian kelapa sawit unit Marihat Sumatera utara menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dimana jika semakin baik kepemimpinan di suatu organisasi atau perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sedangkan menurut peneliti terdahulu yang dilakukan Felita Milka Angelina (2018) yang

berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Zoom Jemursari Surabaya, hasil penelitian menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan diatas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja, yang dimana jika kepemimpinan di suatu organisasi dijalankan dengan baik dan benar maka tentunya akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja para karyawannya.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian merupakan usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan Sutrisno (2005). Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat ilmu *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian hubungan kausal yang mana jika ditinjau dari judul penelitian. Penelitian hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi pada penelitian ini terdapat dua variabel, yakni variabel *independent* (variable yang mempengaruhi) dan variabel *dependen* (variable yang dipengaruhi) sugiyono (2019).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu karakteristik yang mempunyai dua atau lebih nilai sifat yang satu dengan yang lainnya. Variabel penelitian adalah karakteristik dan sifat suatu objek yang diamati dalam penelitian Abdullah et al (2022). Identifikasi variabel penelitian ini meliputi:

3.2.1 Variabel terikat (*dependent variabel*) : kepuasan kerja

3.2.2 Variabel bebas (*independent variabel*) : kepemimpinan

3.3 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian Abdullah et al (2022). Tujuannya agar dapat mencapai suatu alat yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefenisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya. Adapun defenisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.3.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan itu adalah seseorang yang dapat memberikan contoh yang baik dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat mencapai tujuan bersama, dan juga seseorang yang dapat dipercaya bawahannya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan kepemimpinan juga dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu kepemimpinan *transformatif*, *transaksional*, dan *passive-avoidant*.

3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan ataupun sikap positif seseorang didalam melakukan pekerjaannya yang dapat mendorong prestasi maupun kenyamanan didalam bekerja. Semakin baik kepuasan kerja yang didapat seseorang didalam suatu organisasi atau tempat ia bekerja maka dapat dipastikan ia akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan tidak akan merugikan sebuah organisasi ataupun perusahaan ditempat ia bekerja.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2016) memberi definisi dari populasi adalah wilayah generalisasi dimana mencakup subjek atau objek yang mempunyai suatu kualitas karakteristik yang sudah peneliti pilih untuk dipelajari serta berikutnya disimpulkan. Peneliti dalam penelitian ini menempatkan suatu populasi yakni tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Gunung Tinggi yang berjumlah 70 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah wakil populasi yang diteliti Arikunto (2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Gunung Tinggi yang berjumlah 70 orang.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik total sampling. Arikunto (2010) berpendapat bahwa apabila subjek populasi didalam penelitian kurang dari seratus orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitannya merupakan penelitian populasi, sehingga teknik yang digunakan dalam menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling (seluruh tenaga kesehatan yang ada) keseluruhan tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Gunung Tinggi berjumlah 70 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala, dimana skala ini berbentuk kuisioner. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono (2019). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepemimpinan dan kepuasan kerja. Skala ini terdapat beberapa aitem pernyataan yang harus partisipan jawab yang berisikan pandangan dari partisipan, yakni: sangat setuju (ss), setuju (s), tidak setuju (ts), sangat tidak setuju (sts). Setiap aitem mempunyai skor yang tidak sama, skor pada penelitian dimulai dari 1-4, dimana untuk skor aitem *favorable* dengan skor sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1. Sedangkan untuk skor aitem *unfavorable* sangat setuju = 1, setuju = 2, tidak setuju = 3, sangat tidak setuju = 4.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terdapat data hasil penelitian adalah valid, reliabel, dan obyektif Hardani et al (2020).

3.6.1 Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada subyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada subyek peneliti Sugiyono (2013).

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas sesuai penjelasan dari Azwar (2012) ialah terjemahan kata *reliability* dimana berarti konsistensi serangkaian pengukuran yang menghasilkan data dengan taraf reliabilitas tinggi yang dinamakan *reliable* (reliabel). Istilah lain reliabilitas yaitu keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, kejelasan dan lainnya. Ada beberapa jenis uji reliabilitas, namun yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas *Cronbach alpha*.

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Gunung Tinggi, maka pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis korelasional dengan teknik *pearson product moment* yang digunakan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *software spss versi 25.0 for windows*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan peneliti uraikan kesimpulan dan saran-saran yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Pada bagian pertama akan dijelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan pada bagian terakhir akan dikemukakan saran-saran dari peneliti yang nantinya akan menjadi masukan bagi pihak terkait maupun untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah peneliti lakukan di Puskesmas Gunung Tinggi maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil penelitian di Puskesmas Gunung Tinggi, diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisien r_{xy} yang memiliki nilai 0,763 dengan p ataupun signifikansinya $0,000 < 0,010$, yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Gunung Tinggi. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (r^2) yang memiliki nilai 0,582, angka ini setara dengan 58,2% artinya bahwa kepemimpinan berkontribusi sebesar 58,2% terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Gunung Tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan berdampak terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gunung Tinggi, dimana kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 58,2% terhadap

kepuasan kerja. Dapat dikatakan semakin buruk kepemimpinan maka semakin buruk pula tingkat kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka selanjutnya diuraikan saran dari peneliti untuk menjadi masukan bagi pihak terkait, yaitu :

1. Bagi pihak pimpinan Puskesmas Gunung Tinggi

Disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan dan mendengarkan para anggota nya, untuk menjaga agar kepuasan kerja para tenaga kesehatan dapat terjaga dengan baik. Pimpinan juga harus mempertimbangkan setiap pengambilan keputusan dan lebih aktif dalam menjalin komunikasi yang baik dengan anggota dan rekan-rekan di Puskesmas Gunung Tinggi serta lebih memperhatikan rekan-rekan tenaga kesehatan yang lain, agar mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik dan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan lancar dan baik juga. Serta agar terjadi hubungan yang baik antara pimpinan kepada rekan-rekan tenaga kesehatan, begitu juga sebaliknya agar para tenaga kesehatan juga dapat menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan refrensi dan digunakan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Untuk lebih bagusnya penelitian berikutnya baiknya memperhatikan lebih banyak sumber-sumber terkait ataupun dapat menggunakan uji try out dengan cara yang lain agar penelitian berikutnya lebih lengkap dan lebih baik lagi, menggunakan beberapa metode penelitian lain serta memperbanyak sampel dan variabel untuk diuji di

penelitian selanjutnya. Serta untuk penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menjabarkan tipe-tipe kepemimpinan yang lengkap dan jelas yang ada di tempat penelitian yang diteliti agar dapat lebih efektif dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan-perusahaan yang memiliki suatu fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M.E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In N.Saputra (Ed.), Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Abdus. (2014). *Kepuasan Kerja*. PT Indeks.
- Achmad, et al. (2010). *Manajemen pemasaran*. Bandung: Linda Karya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, Candra, Dadang Hermawan. (2013). *E-Business dan E-Commerce*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Akhyadi, Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Angelina, M. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI HOTEL ZOOM JEMURSARI SURABAYA*. *Agora* , Vol.6 No.2 (2018).
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris Yuda, dkk. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara*. *Journal Of Agribusiness Plantations* , Vol.2 No.1.
- AS, Munandar dkk. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Astuti, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. *Jurnal Ilmu Manajemen* , Vol.6 No.1 (2018).
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.

- Bass, B.M., & Avolio, B. J. (1995). *The Multifactor Leadership Questionnaire -5X Short Form*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Belias, Dimitrios dan Koustelios. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction. Vol.4, No.2.p. 132-149.
- Bungin. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Covey. Stephen R. (2001). *Kepemimpinan Yang Berprinsip*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Depkes. (2011). *Pengertian Puskesmas*.
- Ermita. (2018). No PEMBINAAN KINERJA PEGAWAI OLEH PIMPINAN ATASAN LANGSUNG DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BUKITTINGGI. 8(2), 8.
- Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Horwitz., L.B. (2008). Transformationa, Transactional, and Passive Avoidant Leadership Characteristics of a Surgical Resident Cohort: Analysis Using the Multifactor Leadership Questionnaire and Implication for Improving Surgical Education Curriculms. *Journal of Surgical Research*, 148 (1), 49-59.
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lawler, K.A Taruna. (2006). *the unique of pathway on forgiveness an exploration*.
- Luthans. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy.
- Moohead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam. Rivai.
- Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang. Vol. 3 No. 01.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A (2008). *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta:Salemba Empat.

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soaga, P. (2017). *HUBUNGAN KONFLIK KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. MEDIA MEDAN PERS*. Medan: Skripsi Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Undang-undang kesehatan RI nomor 36 pasal 1 ayat 2 tahun 2009*.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wijono. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2002). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Uhamak Press.
- Zainal, V. R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Makassar: Rajawali.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.1

SKALA PENELITIAN

SKALA KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang ketika dilibatkan dalam pengambilan sebuah keputusan kerja				
2	Saya tidak suka terhadap cara pimpinan dalam membuat keputusan kerja				
3	Pimpinan sangat ramah kepada saya dan rekan-rekan yang lain				
4	Saya merasa pimpinan terlalu angkuh				
5	Jika ada permasalahan, pimpinan mampu untuk menyelesaikannya bersama-sama				
6	Setiap ada permasalahan pimpinan selalu menyelesaikannya dengan keputusannya sendiri				
7	Saya mendapatkan kebebasan dalam menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan				
8	Saya tidak mau menyampaikan saran dan masukan meskipun ada yang ingin saya sampaikan				
9	Saya dan rekan kerja diberikan kebebasan dalam melakukan kegiatan berkelompok				
10	Sangat sulit untuk mendapatkan izin dari pimpinan ketika saya ingin melakukan kegiatan				
11	Saya merasa pimpinan terlalu dominan dalam segala bentuk kegiatan				
12	Saya merasa pimpinan saya sangat adil				
13	Saya merasa termotivasi ketika pimpinan memberikan masukan dan saran kepada saya				
14	Ketika saya membuat kesalahan, pimpinan memberikan penjelasan tentang kesalahan saya dengan sangat baik				
15	Saya merasa sangat dihargai oleh pimpinan				
16	Saya takut untuk menyampaikan pendapat				
17	Saya merasa tertekan ketika berbicara dengan pimpinan				
18	Disaat saya membuat suatu kesalahan pimpinan langsung memberikan hukuman dan memarahi saya				

SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sangat senang dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saya saat ini				
3	Saya merasa sangat ahli dibidang pekerjaan saya saat ini				
4	Saya sering sekali merasa jenuh ketika bekerja				
5	Saya tidak pernah ragu dalam menagani pasien				
6	Saat melayani pasien saya merasa malas untuk melayaninya				
7	Saya selalu merasa pimpinan sebagai contoh yang dapat memberi saya motivasi				
8	Saya malas saat harus berdiskusi dengan pimpinan				
9	Saya nyaman saat bertukar pendapat dengan pimpinan				
10	Saya merasa tertekan ketika ingin menyampaikan pendapat saya dengan pimpinan				
11	Saya merasa diperlakukan dengan baik oleh pimpinan				
12	Saya selalu diperlakukan sesuka hati oleh pimpinan tanpa memikirkan kondisi saya				
13	Saya merasa nyaman dengan pertemanan di lingkungan pekerjaan saya				
14	Saya merasa dijauhi oleh rekan kerja saya				
15	Saya mempunyai banyak teman dekat di lingkungan pekerjaan saya				
16	Saya tidak nyaman saat harus bekerja dengan rekan kerja saya				
17	Saya merasa ada kesempatan untuk naik jabatan				
18	Sebaik apapun saya bekerja sama sekali tidak ada kenaikan pangkat/jabatan				
19	Saya dan rekan kerja mendapatkan kesempatan yang sama unuk kenaikan jabatan				
20	Saya merasa kenaikan jabatan ditempat ini hanya diperuntukan bagi sebagian orang saja				
21	Saya merasa gaji yang diberikan sudah sangat setimpal dengan pekerjaan saya				
22	Saya merasa tidak mendapatkan gaji yang setimpal dengan pekerjaan saya				
23.	Gaji yang diberikan sudah layak dengan apa yang saya kerjakan				
24.	Saya ingin gaji saya dinaikkan				
25.	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari				
26.	Saya merasa gaji saya tidak dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari				

LAMPIRAN 1.2 DATA PENELITIAN

KEPEMIMPINAN

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3
7	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
10	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3
11	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
13	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
18	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
19	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3
20	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
21	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
22	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
23	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
26	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
27	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
28	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
29	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
31	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
32	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
33	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3
34	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3
35	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3
36	4	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3
37	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
38	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
39	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2
41	4	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
42	4	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
44	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
46	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
47	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
48	4	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2
49	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
50	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
51	4	1	2	2	2	2	1	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
52	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2
53	3	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1
54	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2
55	4	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
56	4	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2
57	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
58	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2
59	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2
60	4	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
61	4	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
62	3	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
63	4	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
64	3	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
65	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
66	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
67	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
68	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
69	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
70	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2

LAMPIRAN 1.3
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: **KEPEMIMPINAN**

CASES	N	%
Valid	70	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.40	.493	70
P2	2.04	.788	70
P3	2.39	.839	70
P4	2.47	.812	70
P5	2.46	.736	70
P6	2.11	.894	70
P7	2.66	.866	70
P8	2.64	.703	70
P9	3.03	.293	70
P10	2.63	.685	70
P11	1.89	.808	70
P12	2.39	.687	70
P13	2.67	.775	70
P14	2.34	.700	70
P15	2.44	.555	70
P16	2.59	.670	70
P17	2.70	.688	70
P18	2.66	.562	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	42.10	88.410	-.046	.956
P2	43.46	78.687	.638	.948
P3	43.11	74.943	.866	.943
P4	43.03	76.057	.813	.944
P5	43.04	77.085	.820	.944
P6	43.39	77.110	.657	.948
P7	42.84	74.946	.835	.944
P8	42.86	80.501	.573	.949
P9	42.47	86.977	.212	.952
P10	42.87	79.244	.698	.946
P11	43.61	75.748	.840	.944
P12	43.11	78.248	.782	.945
P13	42.83	77.014	.780	.945
P14	43.16	78.540	.742	.946
P15	43.06	79.852	.813	.945
P16	42.91	79.616	.682	.947
P17	42.80	77.641	.833	.944
P18	42.84	80.105	.776	.946

Reliability

Scale: KEPUASAAN KERJA

CASES	N	%
Valid	70	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.17	.613	70
KK2	3.19	.687	70
KK3	2.91	.474	70
KK4	2.70	.709	70
KK5	2.87	.414	70
KK6	3.20	.604	70
KK7	2.49	.583	70
KK8	2.96	.359	70
KK9	2.63	.516	70
KK10	2.46	.716	70
KK11	2.46	.530	70
KK12	2.56	.651	70
KK13	2.76	.690	70
KK14	2.86	.666	70
KK15	2.47	.675	70
KK16	2.83	.636	70
KK17	2.39	.856	70
KK18	2.53	.775	70
KK19	2.54	.755	70
KK20	2.46	.829	70
KK21	2.49	.583	70
KK23	2.29	.919	70
KK24	2.54	.582	70
KK25	2.00	.742	70
KK27	2.54	.557	70
KK28	2.50	.584	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	65.60	118.852	.509	.947
KK2	65.59	116.304	.625	.946
KK3	65.86	120.704	.490	.947
KK4	66.07	116.299	.604	.946
KK5	65.90	120.207	.622	.946
KK6	65.57	118.075	.578	.946
KK7	66.29	119.308	.501	.947
KK8	65.81	121.197	.596	.947
KK9	66.14	123.805	.171	.950
KK10	66.31	116.508	.583	.946
KK11	66.31	119.900	.504	.947
KK12	66.21	119.272	.445	.948
KK13	66.01	115.174	.701	.945
KK14	65.91	114.572	.773	.944
KK15	66.30	115.662	.683	.945
KK16	65.94	114.895	.787	.944
KK17	66.39	109.371	.890	.942
KK18	66.24	112.679	.775	.944
KK19	66.23	113.773	.725	.945
KK20	66.31	111.349	.801	.944
KK21	66.29	117.280	.666	.946
KK22	66.49	109.123	.837	.943
KK23	66.23	116.875	.701	.945
KK24	66.77	117.541	.494	.948
KK25	66.23	118.411	.604	.946
KK26	66.27	118.838	.539	.947

LAMPIRAN 1.4

UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasaan kerja	kepemimpinan
N		70	70
Normal Parameters ^a	Mean	50.60	42.10
	Std. Deviation	10.902	9.403
Most Extreme Differences	Absolute	.257	.161
	Positive	.137	.161
	Negative	-.257	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		2.148	1.344
Asymp. Sig. (2-tailed)		.325	.254
a. Test distribution is Normal.			

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasaan kerja *	70	100.0%	0	.0%	70	100.0%
kepemimpinan						

Report

kepemi mpinan	Mean	N	Std. Deviation
27	54.00	1	.
29	65.40	5	11.437
30	65.67	3	11.846
32	75.00	2	.000
33	59.33	3	9.238
34	62.50	2	12.021
35	63.64	11	12.894
36	80.00	1	.
38	77.00	2	9.899
39	43.00	1	.
40	63.00	3	14.799
41	62.00	4	12.832
42	71.00	1	.
43	72.00	1	.
44	70.00	2	1.414
45	72.00	1	.
46	63.00	1	.
47	74.00	2	1.414
48	68.50	2	4.950
50	69.33	3	8.021
51	64.25	4	14.500
52	71.67	3	7.234
53	61.00	4	13.589
54	74.00	1	.
55	59.00	3	12.490
57	73.00	1	.
58	70.00	1	.
60	52.00	1	.
64	74.00	1	.
Total	50.60	70	10.902

ANOVA TABLE

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined) Linearity	2630.638	28	93.951	.692	.846
		Deviation From Linearity	29.442	1	29.442	.217	.644
			2601.196	27	96.341	.709	.825
	Within Groups		5570.162	41	135.858		
	Total		8200.800	69			

UJI HIPOTESIS

Correlations

		Kepuasan Kerja	Kepemimpinan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.763
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		30
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.763	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is Significant at the 0.01 level (2-tailed)

HASIL PENELITIAN

Daftar tabel

1. Perhitungan reliabilitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,948	Reliabel
kepemimpinan	0,949	Reliabel

2. Hasil perhitungan uji normalitas sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	50,60	2,148	10.902	0,323	Normal
Kepemimpinan	42,10	1,344	9,403	0,254	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil perhitungan uji linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	0,709	0,825	Linear

Kriteria : P beda > 0.05 maka dinyatakan linear

4. Hasil perhitungan korelasi product moment koefisien determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koesifian Determinan (r^2)	BE%	P	Ket
X-Y	0,763	0,582	58,2	0,000	Significant

Kriteria : P (sig) < 0.010

5. Hasil mean hipotetik dan empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kepuasan Kerja	10,902	62,5	50,60	Buruk
Kepemimpinan	9,403	42,5	32,10	Buruk