PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KALISAT KABUPATEN JEMBER

Afifatus Sholiha
Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Kalisat Kabupaten Jember dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama, dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara satu-persatu. Dalam penelian ini data dikumpulkan dengan alat bantu kusioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka terhadap 64 responden. Analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda di dapatkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan menunjukkan hasil :

$$Y= 5,069 + 0,506_{X1} + 0,0,285.$$

Sedangkan hasil R square (R^2) 0,711 atau 71,1%. Hasil analisis uji hipotesis, menggunakan uji F dan uji t, menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,711 sedangkan secara satu- persatu (parsial) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan koefisien sebesar 3,055 dan motivasi kerja koeisien sebesar 2,180, semua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kalisat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This Research conducted at Puskesmas Kalisat highway with the aim to prove the influence of leadership style, motivation work towardst satisfaction. to work together, and the influence of leadership style, motivation work towards satisfaction one by one. In this study the data collected by the tools of questionnaires, interviews, observation, and literatur of the 64 respondents. Analysis used multiple linear regression, it was found that the leadership style, motivation work towards satisfaction work by showing the result :

$$Y= 5,069 + 0,506_{X1} + 0,0,285.$$

Whereas the result of R squer 0,711 or 71,1%. The analysis result hypothesis testing, using test F and t test, showed that together (simultaneously) leadership style, motivation work towards satisfaction to work, with the coefficient of 0,771, while one by one (partial) leadership style, motivation work towards satisfaction to work. With the leadership style of a coefficient of 3,055, motivation work coefficient of 2,180, and, all positive and significant towards satisfaction work at the Puskesmas kalisat jember.

Keywords** : **Leadership style and motivation work, satisfaction work

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara umum merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pealaksanaan, dan pengendalian. Sedangkan menurut Abdurrahmat Fathoni (2006: 8) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Disisi lain, menurut Rivai, (2003) organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan berbagai tujuan pribadinya. Hal ini didukung oleh Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan individu- individu yang bergabung di dalamnya. Orang-orang dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang yang berbeeda. Untuk itu tugas organisasi adalah menyatukan dan mempertahankan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014).

Dalam penelitian ini Pemerintah yang bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, untuk menjamin terpenuhinya hak hidup bagi seluruh penduduk termasuk penduduk miskin dan tidak mampu. Undang-undang Dasar 1945 pasal 28 H ayat (1) menyebutkan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Selanjutnya pada pasal 34 ayat (3) ditegaskan bahwa Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Dalam Pembangunan kesehatan sesuai dengan indonesia sehat 2010,

bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Dalam rangka lebih meningkatkan dan menfokuskan.

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

Pada saat ini Puskesmas telah didirikan hampir di seluruh pelosok tanah air. Untuk menjangkau wilayah kerjanya puskesmas diperkuat dengan puskesmas pembantu, puskesmas keliling dan untuk daerah yang jauh dari sarana pelayanan rujukan, puskesmas dilengkapi dengan fasilitas rawat inap (Depkes RI, 2009).

Puskesmas sebagai bagian dari sektor pelayanan publik (*public sector*) merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh terpadau, dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Hasbi, 2012).

Kepala Puskesmas Kalisat yang merupakan objek penelitian ini merupakan salah satu instansi pemerintah di bidang kesehatan. Total jumlah karyawan tahun 2015 dipuskesmas kalisat sebanyak 64 karyawan, yang terdiri dari 21 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 5 Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan 38 orang Magang Mandiri.

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

terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja (Suhardini dan Yusianti, 2007: 163-164).

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja organisasi Puskesmas yaitu gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan penting untuk diteliti karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh Gaya Kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan dan hal tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi posisi pemimpin adalah posisi yang terpenting. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang di gunakan seseorang dalam mempengaruhi prilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan pemimpin dalam memimpin bawahan dan para pengikutnya Thoha (2010: 303).

Gaya kepemimpinan yang paling tepat diterapkan apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Waridin dan Guritno (2005: 78-79).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan juga menjadi hal yang penting untuk diteliti karena motivasi memiliki peran inti dalam membentuk perilaku, dan secara spesifik, dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memudahkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya (Daft RL., 2006: 40). Motivasi juga dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Sebuah studi menemukan bahwa motivasi karyawan yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja dan keuntungan organisasional. Dengan mengasumsikan bahwa para karyawan kompeten dan mampu memberi kontribusi besar, manajer-manajer dapat meningkatkan kinerja organisasional. Motivasi sangat perlu di pahami dalam sebuah organisasi, karena melalui pemahaman atas motivasi, seorang manajer dapat mengelola SDM organisasi dengan lebih efektif (Solihin I., 2009: 32). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi yaitu promosi, prestasi kerja,

pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja (Sunyoto D., 2012: 21).

Puskesmas dapat meraih keberhasilan karena cara memperlakukan anggotanya. Puskesmas membutuhkan karyawan yang bersemangat, manajemen partisipatif, serta tim kerja yang terarah dan terpadu. Kemampuan memaksimalkan potensi karyawan di tentukan oleh aspek manajemen meliputi cara individu diperlakukan, diberi inspirasi dan tantangan untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik mereka, serta bimbingan manajer menjadikan kinerja karyawan yang baik (Djestawana, 2012: 64).

Puskesmas Kalisat merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Adisasmito, 2010). Puskesmas Kalisat harus selalu meningkatkan kepuasan kerja yang efisien dan efektif. Dalam hal ini Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu Kepuasan kerja di dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen organisasi.

Persepsi karyawan puskesmas tentang gaya kepemimpinan dari prosedur kebijakan puskesmas yang di terapkan oleh organisasi telah mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan mengurangi keterikatan, kesetiaan, rasa tanggung jawab dan rasa memiliki organisasi puskesmas. Hal ini dikarenakan perlunya perubahan pada institusi kesehatan dalam upaya mengalami pergeseran dari yang dulu terfokus pada aspek kualitas dan kesetaraan akses (*equity*), menjadi terfokus pada pasien (*patient centered*) atau disebut *patient safety*. Perlunya perubahan tersebut dipicu oleh lingkungan usaha yang kompetitif, tidak hanya terfokus pada keunggulan produk dan proses saja, namun lebih pada sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu pelayanan terbaik (Sutrisna dan Rahyuda, 2014: 33). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang **Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja karyawan sehingga**

meningkatkan Kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kalisat.

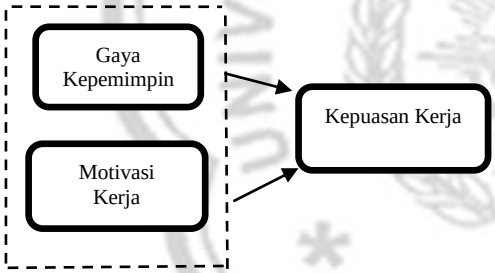
2. Metodelogi Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Ha: Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
b. Ho: Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptua dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

Gaya kepemimpinan : Variabel X^1

Motivasi kerja : Variabel X^2

: Pengaruh Parsial

: Pengaruh Simultan

Menurut Ferdinand (2006: 58) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang menjadi semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Puskesmas Kalisat baik karyawan PNS, PTT dan magang mandiri

Menurut Arikunto (2006: 151) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian/wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sedangkan, bila subyek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan berjumlah 64 maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel / dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).

b. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel bukti fisik,

kehandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati dalam menerangkan variabel kepuasan pelanggan (Ghozali, 2013).

c. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat (Ghozali, 2013).

d. Uji R^2

Koefisien Determiasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapajauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:83) dalam Nehemia 2010.

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 21,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	*Unstandardizted Coefficients B*	T	t tabel	Sig.	A	Ketetrangan
(Constant)	5,069	1,109	-	0,272		-
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,506	3,055	1,998	0,003	< 0,05	Signifikan
Motivasi Keerja (X2)	0,285	2,180	1,998	0,033	< 0,05	Signifikan
Adjusted R Square = 0,711 . F hitung 6,281						
Sig. F = 0,000						

Sumber : Lampiran 8.

Berdasarkan tabel 4.11 yaitu hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 5{,}069 + 0{,}506_{X1} + 0{,}285_{X2} + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta 5,069 menunjukan bahwa kepuasan kerja pada saat gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja sama dengan nol.

2. b1= 0,506 artinya meningkatkan gaya kepemimpinan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengankatan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh kepala puskesmas kepada karyawan sebesar satu skala likert maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,506 sekala satuan likertS

   b2= 0,285 artinya meningkatkan motivasi kerja karyawan, menunjukan bahwa akan meningkatkan kepuasan kerja ketika gaya kepemimpinan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuaan kerja karyawan sebesar 0,285 sekala likert.

b. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

No	Uji t					Keterangan
	Variabel	**Signifikansi Hitung**	**Taraf Signifikansi**	**t hitung**	**t tabel**	
1	Gaya Kepemimpinan	0,003	0,05	3,055	1,998	**Signifikan**
2	Motivasi Kerja	0,033	0,05	2,180	1,998	**Signifikan**

Sumber: Lampiran 8.

Dari tabel 4.12, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,055) > t tabel (1,998) yang berarti bahwa hipotesis gaya kepemimpinan mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

2. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,033 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (2,180) > t tabel (1,998) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

c. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik pada tabel 4.13, menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan diterima.

Tabel 4.13: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F hitung (6,281)	F tabel (3,15)	**Signifikan**
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	**Signifikan**

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 21.0

Berdasar tabel 4.13 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,281 > 3,15) maka karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya (Ha diterima).

d. Uji R^2

Koefisien Determiasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapajauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:83) dalam Nehemia 2010. Dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Koefisien Determinasi mempunyai suatu besaran yang digunakan untuk mengukur garis kebaikan (*goodness of fit*) secara

vertical, untuk proporsi/prosentase total variabel dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,711. Hal tersebut menunjukkan bahwa 71,1% dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menentukan kepuasan kerja karyawan sebesar 71,1% sisanya 28,9 % di tentukan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Pembahasan

Dari hasil pembahasan koefisien analisis regresi linier berganda, menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel yang paling dominan adalah variabel gaya kepemimpinan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Kalisat Jember.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas kalisat jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas kalisat jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan puskesmas kalisat Jember.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

   Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikan F hitung > F tabel (6,281> 3,15) dan taraf signifikan sebesar 0,000< 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Kalisat Jember secara bersama-sama memperhatikan variabel-variabel untuk mengontrol kepuasan kerja karyawan agar dapat melakukan aktivitas seperti yang diharapkan kepala Puskesmas Kalisat Jember. Faktor gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingginya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

   Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat penaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikan gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t 3,055> 1,998 dan signifikan 0,003< 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Kalisat Jember memperhatikan variabel yaitu gaya kepemimpinan untuk mengontrol kepuasan kerja karyawan agar para karyawan dapat melakukan aktivitas seperti yang diharapkan oleh Puskesmas.

   Pada Puskesmas Kalisat Jember faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingginya gaya kepemimpinan yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

   Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikan Motivasi kerja (X2) memiliki nilai t 2,180> 1,988 dan signifikan 0,033< 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Kalisat Jember memperhatikan variabel motivasi kerja untuk mengotrol kepuasan kerja karyawan atau karyawan dapat melakukan aktivitas seperti yang diharapkan Puskesmas.

   Pada Puskesmas Kaisat Jember faktor motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tinginya motivasi kerja karyawan yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. **Kesimpulan Dan Saran**

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan secara parsial yaitu sebesar 3,055. Hal ini berarti semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada Kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan secara parsial yaitu sebesar 2,180. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada Kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkanhasil penelitian yang didapatkan, maka saran yang dapat diberikan kepada Puskesmas Kalisat Kabupaten Jember dari penelitian ini, yaitu: hendaknya Puskesmas kalisat mengupayakan meningkatkan rasa saling menghargai yang lebih dititik beratkan pada faktor gaya kepemimpinan karena dilihat dari hasil pengolahan data yang didapat melalui kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Puskesmas Kalisat tersebut diperoleh data bahwa peranan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan pada kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh Puskesmas Kalisat terkait aspek-aspek kepasan kerja yang mengacu pada kuisioner yang diisi oleh karyawan Puskesmas Kalisat Jember meliputi:

1. Puskesmas Kalisat hendaknya meningkatkan gaya kepemimpinan dan aspek-aspek yang mempengaruhinya yang berakibat menigkatnya kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan.
2. Motivasi kerja pada puskesmas kalisat sudah cukup signifikan berpengaruh terhadap kepuasan keja, sehingga perlu kiranya

untuk dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi.

3. Puskesmas Kalisat merupakan Intansi pemerintahan dibidang kesehatan yang melayani kebutuhan masyarakat, jadi sangatlah penting untuk memperhatikan kualitas pelayanan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Diharapkan agar penelitian selanjutnya hendaknya menambah variablel-variabel lainnya mengingat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang hanya 71,1% maka dari itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-varisbel yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti : variabel disiplin kerja dan kompensasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, Fathoni. 2006. ***Menejemen sumber daya manusia.*** Jakarta: PT Rineka Cipta.

Adisasmito, Wiku. 2010. Sistem Kesehatan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Adman, S., 2004. ***Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja (Studi Tentang Perilaku Kepemimpinan dalam Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan di Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung***). JPIS FPIPS UPI.

Alamsyah D. 2011. ***Manejemen Pelayanan Kesehatan***. Yogyakarta; Nuha Medika.

Arikunto, Suharsimi. 2007. ***Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.*** Jakarta: Rineka Cipta.

Asa'ad, M., 2001. ***Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*** Edisi Keempat., Yogyakarta: Liberty.

Badan Pusat Statistik. Retrieved March 28, 2013, from http://bps.go.id/aboutus.php?news=989.

Daft RL. 2006. ***Manajemen***. Jakarta: Salemba Empat.

Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. 2014. ***Data Penilaian Kinerja Puskesmas Kabupaten Jember Tahun 2013***. Jember: Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Dinas Kesehatan Kab Jember, 2014. Profil puskesmas Kalisat Kab. Jember Tahun 2015.

Djestawana, I.G.G., 2012. ***Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan***

Kinerja Pegawai Puskesmas. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional, 6(6), pp.261–265.

Draf, R.L 2011. ***Leadership***. South-wetern CENGANGE Learning.

Drumond, H., 1991. ***Effective Decision Making T. Hermaya, ed***., Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali, imam. 2005. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss***. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.

Griffing, Ronald j. Ebert. 2010. ***Business essential (8thed) Upper Saddle River***, NJ: Prentice Hall.

Guritno, Bambang dan Waridin, 2005. ***Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan***.

Hakim, abdul. 2006. ***Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomonikasi Provinsi Jawa Tengah***. JRB1. Vol 2. No2. Hal: 165-180.

Hasibuan, M.S.P, 2005, ***Menejemen Sumber Daya Manusia***. Edisi revisi, cetakan kedelapan, Jakarta :PT bumi angkasa.

Hasibuan, Malayu. 2004. ***Manejemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.

Ivancevich, konopaske, matteson.2006.***Perilakudan Manajemen Organisasi***. Jakarta : PT. Erlangga.

Kartono, K., 2006. ***Pemimpin dan Kepemimpinan***, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kementerian Kesehatan, 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

Lopez-Zafra, E., garcia-Retemero, & Martoz, M.P. (2012). ***The Relationship Between Tranformasional Leadership And Emtional Intelligence From a Gendered Approach***. The Psychological Record, 62(1), 9-114.

Made, K, 2015. ***Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pegawai***, Puskesmas kota Denpasar.

Qanita,A **.**2012. ***Motivasi Kerja Utama Petani Dalam Kemitraan Dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu Di KabupatenKukon*** *.SEPA,* Vol.9 (1) : 90 – 99.

Rivai, H V. 2003. *Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai Bank.* Jurnal ekonomi perusahaan.

Robbins, Stephan 2006, ***Organizational Behavior****, 12th edition, Prentice Hall.*

Robbins dan Judge.2008. ***Perilaku Organisasi.*** EdisiDuabelas,

Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

Solihin I. 2009. ***Pengantar Manajemen***. Jakarta: Erlangga.

Suharto dan Cahyono. 2005. ***Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah***. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.

Sunyoto D. 2012. ***Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Swasto, B. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. UB Press, Malang.

Thoha M. 2007. ***Kepemimpinan dalam Manajemen***. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Tika MP. 2006. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan***. Jakarta: PT Bumi Aksara.