
**KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG
DILIHAT DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA****Oleh****A.K.Yohanson¹, Riyadini Riyan Utami², Betty Magdalena³, Suratno⁴, Lukmanul Hakim⁵**^{1,2,3,4,5}**Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya****Email: akayohanson@darmajaya.ac.id****Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 165 yaitu seluruh pegawai tetap (aparatur sipil negara) pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Sementara penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin sehingga ditetapkan responden sebanyak 62. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran dan pengumpulan kuisioner. Hasil penelitian ini pada uji-t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Dalam membantu jalannya organisasi tentu terdapat pemberdayaan Sumber Daya Manusia berupa menjamin kenyamanan, kepercayaan, dan kepuasan kerja pada organisasi, yang akan menimbulkan banyak dampak positif pada organisasi seperti kinerja yang meningkat, produktivitas yang mencapai target, dan lainnya. Kepuasan kerja tentu menjadi topik utama dalam setiap organisasi agar mempermudah organisasi mengevaluasi hal apa saja yang dapat membantu organisasi untuk dapat mempertahankan sumber daya manusia yang ada dan dapat menarik sumber daya manusia yang kompeten lainnya.

Kepuasan kerja tentu termasuk ke dalam aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang ada di Indonesia. Kepuasan kerja karyawan (pegawai) akan sangat membantu dalam mendorong kemajuan perekonomian yang ada di Indonesia dengan pelaksanaan kerja yang

maksimal. Kepuasan kerja dapat tidak berjalan maksimal akibat adanya rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal yang ada pada organisasi baik secara internal maupun eksternal seperti gaya kepemimpinan yang sedang berlangsung maupun motivasi kerja yang semakin menurun.

Gaya kepemimpinan sendiri adalah sikap dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi untuk membantu mengarahkan, membimbing, dan puncak pengambilan keputusan harus berdasarkan asas yang legal dan tidak merugikan orang lain maupun organisasi itu sendiri. Menurut (Syarifah et al., 2022) Gaya Kepemimpinan merupakan pengembangan, perilaku, disposisi, kekuatan, kapasitas untuk berbuat menjadi lebih baik. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing,

definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Sedangkan Motivasi Kerja merupakan suatu tindakan untuk membuat seseorang melakukan kegiatan tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh (Sandra, 2021) bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut (Safrizal, 2023 : 1) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018 : 73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut (Busro, 2018 : 102) kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karna berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan. Menurut (Sudaryo et al., 2018 : 76) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Adamy, 2016 : 54) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Menurut (Kartono, 2020 : 2) kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dan filsafat. Menurut (Safrizal, 2023 : 40) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja

secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Afandi, 2018 : 103) kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Menurut (Busro, 2018 : 226) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin Ketika memengaruhi orang lain.

Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018 : 23) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Busro, 2018 : 51) motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan. Menurut (Sudaryo et al., 2018 : 64) motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2021 : 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan data primer, yang dimana data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari tempat penelitian. Seperti data karyawan, profil perusahaan, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Serta menggunakan pengambilan data dengan berdasarkan teoritis dan empiris yang berasal dari buku dan jurnal penelitian terdahulu sebagai landasan penelitian dan

referensi serta sumber penguat pada penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini juga menggunakan metode pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan teknik observasi dan penyebaran kuisioner langsung pada objek penelitian.

Populasi dan Sampel Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016 : 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai tetap Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yang berjumlah 165 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016 : 120) sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* yaitu menggunakan rumus Slovin dengan tingkat akurat sebesar 10%. Dalam penelitian ini terdapat populasi sebanyak 165 pegawai tetap (Aparatur Sipil Negara) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung per-tahun 2024. Teknik pengambilan sampel dengan metode Slovin ini memiliki rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel yang diperlukan. N = total populasi yang ada.

e = margin of error atau tingkat ketelitian yang diinginkan (menggunakan 0,10 untuk 10%). Dari perhitungan menggunakan rumus diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)}$$

$$n = \frac{165}{1 + 165 (0,10)}$$

$$n = \frac{165}{1 + 165 (0,01)}$$

$$n = \frac{165}{1 + 1,65}$$

$$n = 62,26$$

$$n = 62$$

Maka pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 orang dengan menggunakan metode slovin.

Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016 : 64) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Menurut (Sugiyono, 2016 : 64) variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini terdapat variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (x_1)	(Afandi, 2018 : 103) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.	Kepemimpinan yang dapat diterima dengan baik oleh karyawan dan dapat mempengaruhi dalam hal positif pada hasil kerja karyawan.	(Afandi, 2018 : 117) Kematangan spiritual, sosial dan fisik, menunjukkan keteladanan, dapat memecahkan masalah, memiliki kejujuran, mempunyai keterampilan, memiliki motivasi, tanggung jawab, disiplin, mempunyai banyak relasi, cepat mengambil keputusan	Likert 5
Motivasi Kerja (x_2)	(Afandi, 2018 : 23) keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan	Dorongan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.	(Afandi, 2018 : 29) balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.	Likert 5
Kepuasan Kerja (y)	(Afandi, 2018 : 73) efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan	Bentuk rasa nyaman yang menghasilkan loyalitas kerja yang efisien	(Afandi, 2018 : 82) pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja	Likert 5

Pengukuran Variabel

Kuesioner disebarkan kepada sampel yang telah dipilih, kemudian responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan skala likert atau skala dari 1-5. Skor penelitian untuk penelitian :

Skor	Keterangan	Simbol
5	Sangat Puas	SP
4	Puas	P
3	Kurang Puas	KP
2	Tidak Puas	TP
1	Sangat Tidak Puas	STP

Sumber : (Iba & Wardhana, 2024 : 74)

Metode Pengujian Instrumen Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016 : 363) Validitas adalah data yang tidak memiliki perbedaan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas merupakan pengujian keabsahan data yang diberikan dan diolah oleh peneliti. Uji validitas ini menggunakan metode statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS sampai pada hasil perhitungan nilai $\text{sig} < \alpha$ 5% (0,05) yang dapat dinyatakan valid. Berikut adalah kriteria perhitungan uji validitas :

Jika $\text{Sig} < \alpha$ / $\text{rhitung} > \text{rtabel}$ maka data valid
Jika $\text{Sig} > \alpha$ / $\text{rhitung} < \text{rtabel}$ maka data valid

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016 : 362) Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Jika seorang peneliti mengukur efektivitas kompensasi menggunakan instrument X pada sampel Y di hari pertama, kemudian mendapatkan hasil XY. Maka instrument X yang dipakai tersebut akan dikatakan reliabel apabila instrument itu mendapatkan hasil yang sama, mirip dengan hasil yang diperoleh di hari pertama namun digunakan kembali di hari yang berbeda pada sampel Y. Pada perhitungan reabilitas ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dan diolah oleh peneliti merupakan data yang konsisten dari hasil kuesioner yang ada. Kriteria pada penelitian uji reabilitas ini adalah: Bila $\text{rhitung} > \text{rtabel}$ maka data reliabel. Bila $\text{rhitung} < \text{rtabel}$ maka data tidak reliabel. Bila probabilitas (sig) < korelasi maka data reliabel. Bila probabilitas (sig) > korelasi maka data tidak reliabel.

Uji Persyaratan Analisis Data Uji Linieritas Sampel

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent linier dengan variabel dependen. Dalam uji linieritas ini berguna untuk menunjukkan apakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada uji linieritas ini menggunakan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.

Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel independen (x) dengan variabel dependen (y). Penilaian uji multikolinieritas memiliki kriteria sebagai berikut :

Jika nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai tolerance < 0.10 dan VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas.

Metode Analisis Data Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independen atau variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Yang dimana pada pengukuran penelitian digunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS. Metode pengukuran yang digunakan dalam olah data Regresi menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja Pegawai a : Konstanta

x1 : Gaya Kepemimpinan x2 : Motivasi

Kerja b1,b2 : Koefisien Regresi

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji – t) adalah pengujian data yang bersifat konkrit untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y).

Dengan menggunakan pengujian independent sample T test menyatakan nilai sig dan t Hitung sebesar 5% / 0,05 maka data dinyatakan valid berpengaruh. Kriteria pengukuran pada uji parsial adalah sebagai berikut :

Jika Sig $< \alpha$ maka H_0 di tolak Jika Sig $> \alpha$ maka H_0 di terima Jika thitung $> t_{tabel}$ maka H_0 di tolak Jika thitung $< t_{tabel}$ maka H_0 di terima

Dengan nilai sig dan t Hitung : 5% / (0,05)

Gaya Kepemimpinan (x1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y)

H_0 : Gaya Kepemimpinan (x1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

H_a : Gaya Kepemimpinan (x1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Motivasi Kerja (x2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y)

H_0 : Motivasi Kerja (x2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

H_a : Motivasi Kerja (x2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji regresi linier berganda yang dapat melihat perbandingan pengaruh terhadap variabel independen (x) dengan variabel dependen (y). Pada uji simultan uji f ini dapat digunakan dalam menguji kevalidan pada data peneliti untuk dapat melihat pengaruh secara simultan. Kriteria penilaian uji F adalah sebagai berikut :

Jika Signifikasi $> 0,05$ maka H_0 diterima Jika Signifikasi $< 0,05$ maka H_0 ditolak Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak Uji F akan menghasilkan tingkat nilai sig pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

H_0 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

H_a : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Tabel 2. Responden Berdasarkan Bidang

JENIS KELAMIN	FREQUENCY	PERSENTASE %
LAKI-LAKI	28	45.2
PEREMPUAN	34	54.8
TOTAL	62	100,0

Berdasarkan tabel diatas, terdapat responden dengan 5 jenis bidang atau divisi kerja terdapat sebanyak 13 responden atau 21% pada bidang Sekretariat, sebanyak 13 responden atau 21% pada bidang Kesehatan Masyarakat, sebanyak 12 responden atau 19,4% pada bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, sebanyak 12 responden atau 19,4% pada bidang Pelayanan Kesehatan, dan sebanyak 12 responden atau 19,4% pada bidang Program dan Evaluasi Kesehatan. Dengan ini hasil karakteristik responden pada jenis bidang atau divisi kerja pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung lebih banyak pada bidang secretariat dan Kesehatan Masyarakat.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NAMA BIDANG	FREQUENCY	PERSENTASE %
SEKRETARIAT	13	21.0
KESEHATAN MASYARAKAT	13	21.0
PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT	12	19.4
PELAYANAN KESEHATAN	12	19.4
PROGRAM DAN EVALUASI KESEHATAN	12	19.4
TOTAL	62	100,0

Berdasarkan tabel diatas terdapat pengambilan sampel penelitian dengan karakteristik jenis kelamin. Pada hasil penelitian ini terdapat responden dengan jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 28 atau 45,2% dan responden Perempuan sebanyak 34 atau 54,8%. Dengan ini hasil penarikan sampel pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Perempuan.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia

USIA	FREQUENCY	PERSENTASE %
20-30 Tahun	9	14.5
31-40 Tahun	17	27.4
41-50 Tahun	15	24.2
51-60 Tahun	21	33.9
TOTAL	62	100,0

Berdasarkan tabel diatas terdapat pengambilan sampel penelitian berdasarkan karakteristik usia, yang dimana pada karakteristik ini dibedakan atau dikelompokkan menjadi 4 (empat) bagian yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, 51-60 tahun. Pada penelitian ini terdapat sebanyak 9 responden atau 14,5% dengan usia 20-30 tahun. Sebanyak 17 responden atau 27,4% dengan usia 31-40 tahun. Sebanyak 15 responden atau 24,2 dengan usia 41-50 tahun dan sebanyak 21 responden atau 33,9 dengan usia 51-60 tahun. Hal ini membuktikan bahwa pada penarikan sampel dan penyebaran kuisioner penelitian pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

didominasi oleh responden dengan usia 51-60 tahun.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR	FREQUENCY	PERSENTASE %
SMA/SMK SEDERAJAT	18	29.0
Strata 1	26	41.9
Strata 2	18	29.0
TOTAL	62	100,0

Berdasarkan tabel diatas terdapat pengambilan sampel penelitian berdasarkan karakteristik Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden. Dimana pada penelitian ini terdapat sebanyak 18 atau 29% responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat, terdapat 26 atau 41,9% responden dengan Pendidikan terakhir Strata 1, terdapat 18 atau 29% responden dengan Pendidikan terakhir Strata 2. Yang dimana dengan ini hasil penarikan sampel dan penyebaran kuisioner pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung didominasi responden dengan Pendidikan terakhir Strata1.

Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel

KEPUASAN KERJA				
Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,462	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,409	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,581	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,531	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,600	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,459	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,603	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,522	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,612	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,661	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

GAYA KEPEMIMPINAN				
Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,614	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,532	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,682	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,668	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,690	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,603	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,692	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,670	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,569	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,623	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

MOTIVASI KERJA				
Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,688	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,561	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,517	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,597	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,640	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,713	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,649	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,670	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,465	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,579	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka kemudian dilakukannya uji reabilitas terhadap masing- masing variabel Kepuasan Kerja (y), Gaya Kepemimpinan (x1) dan Motivasi Kerja (x2) dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji reabilitas setelah masing-masing variabel setelah dilakukan konsultasi

dengan daftar interpretasi koefisien r maka menjadi hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha Chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kepuasan Kerja	0,740	0,600 - 0,799	Tinggi
Gaya Kepemimpinan	0,831	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,807	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas maka terdapat nilai chronbach alpha variabel Kepuasan Kerja (y) sebesar 0,740 yang berarti Tingkat reliabilitas pada variabel Kepuasan Kerja (y) adalah tinggi. Terdapat pula nilai chronbach alpha variabel Gaya Kepemimpinan (x1) sebesar 0,831 yang berarti tingkat reliabilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (x1) adalah sangat tinggi. Dan terdapat nilai chronbach alpha variabel Motivasi Kerja (x2) sebesar 0,807 yang berarti tingkat reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (x2) adalah sangat tinggi.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas berguna untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas pada penelitian ini maka terdapat hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	0,276	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,088	0,05	Sig>Alpha	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (x1) terhadap Kepuasan Kerja (y) sebesar 0,276. Dan nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja (x2) terhadap Kepuasan Kerja (y) sebesar

0,088. Yang dimana pada hasil uji linieritas pada masing-masing variabel terdapat hasil Sig>Alpha dan variabel dapat dinyatakan linier.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara membandingkan *tolerance value* (nilai toleransi) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,805	1,242	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,805	1,242	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas bahwa pada kedua variabel baik Gaya Kepemimpinan (x1) maupun Motivasi Kerja (x2) memiliki nilai toleransi sebesar 0,805 yang dimana menunjukkan tidak lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,242 yang berarti dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Hasil Analisis Data Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	B
(Constant)	11,696
Gaya Kepemimpinan	0,394
Motivasi Kerja	0,287

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,696 + 0,394 (x_1) + 0,287 (x_2)$$

1. Koefisien Konstanta (y)

Variabel Kepuasan Kerja (y) sebesar 11,696 yang dimana bahwa tanpa adanya variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) dan Motivasi Kerja (x_2) maka besar variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 11,696 satuan.

2. Koefisien Regresi (x_1)

Variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) bernilai 0,394 yang dimana berarti pada setiap variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (y) sebesar 0,394.

3. Koefisien Regresi (x_2)

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	<i>thitung</i>	<i>ttabel</i>	Sig	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	4,383	2,000	0,000	$thitung > ttabel$	Berpengaruh
Motivasi Kerja	2,775	2,000	0,007	$thitung > ttabel$	Berpengaruh

1. Berdasarkan tabel diatas menggunakan perhitungan dengan Tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan Tingkat kebebasan dk ($dk = 62 - 2 = 60$), sehingga diperoleh *ttabel* sebesar 2,000. Dan berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai $thitung > ttabel$ yaitu $4,383 > 2,000$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan tabel diatas menggunakan perhitungan dengan Tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan Tingkat kebebasan dk ($dk = 62 - 2 = 60$), sehingga diperoleh *ttabel* sebesar

2,000. Dan berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai $thitung > ttabel$ yaitu $2,775 > 2,000$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji-F atau uji simultan ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang diuji secara bersama-sama. Berikut adalah hasil uji simultan yang dilakukan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung :

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Variabel	<i>Fhitung</i>	<i>Ftabel</i>	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	23,374	3,15	$Fhitung > Ftabel$	Berpengaruh

Berdasarkan tabel diatas hasil uji-F atau uji simultan perhitungan Tingkat kebebasan *Ftabel* ($df_1 = k - 1$) yang berarti ($df_1 = 3 - 1 = 2$) dan ($df_2 = n - k$) yang berarti ($df_2 = 62 - 3 = 59$) sehingga didapatkan nilai *Ftabel* sebesar 3,15. Pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa $Fhitung > Ftabel$ yaitu $23,374 > 3,15$, maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pembahasan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (y) Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh nilai regresi sebesar $Y = 11,696 + 0,394 (x_1) + 0,287 (x_2)$, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sedangkan variabel

Motivasi Kerja tetap, yang dimana pada setiap terjadinya peningkatan Gaya Kepemimpinan maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja sebesar 0,394.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh hasil yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,383 > 2,000$ dan $Sig < Alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (y) Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Pembahasan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (x_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (y) Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh nilai regresi sebesar $Y = 11,696 + 0,394 (x_1) + 0,287 (x_2)$, yang berarti variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan tetap, yang dimana pada setiap terjadinya peningkatan Motivasi Kerja maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja sebesar 0,287.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh hasil yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,775 > 2,000$ dan $Sig < Alpha$ yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel Motivasi Kerja (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (y) Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Pembahasan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini pada uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) dan variabel Motivasi Kerja (x_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (y) Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil yang

diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,374 > 3,15$ dan nilai signifikan menunjukkan hasil Signifikasi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta terdapat nilai R Square sebesar 0,442 dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) dan variabel Motivasi Kerja (x_2) berpengaruh secara simultan pada variabel Kepuasan Kerja (y).

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang sesuai dengan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Maka dengan adanya Gaya Kepemimpinan yang sesuai maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pula terhadap pegawai, begitu pula Motivasi Kerja yang sesuai pula akan membantu meningkatkan Kepuasan Kerja terhadap pegawai. Maka dari itu setiap organisasi tentu harus memperhatikan dengan baik mengenai Kepuasan Kerja pegawai agar hasil kerja yang diperoleh dari para pegawai juga akan menjadi maksimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

Saran

Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung agar dapat lebih memperhatikan kembali Kepuasan Kerja pegawai demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif serta pegawai dapat dengan nyaman menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja pegawai juga menjadi lebih maksimal.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung agar setiap pemimpin dapat membangun komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik kepada para pegawai dan mulai untuk mendahulukan kepentingan organisasi dibanding dengan kepentingan pribadi agar hubungan antar karyawan dengan pimpinan akan lebih baik lagi kedepannya.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung agar dapat berlaku adil pada setiap pegawai tanpa rasa apapun, sehingga dapat menimbulkan rasa puas pegawai terhadap organisasi.

Daftar Pustaka

- [1] Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan
- [2] Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- [3] Adi, Y. ; (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA*
- [4] PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN KEDIRI. 1–20.
- [5] Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. ZANAF PUBLISHING.
- [5] Bakri, M., Hanun, F., & Zulkarnaini, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 3(4), 45–58. <https://doi.org/10.32672/konstruktivis.v3i4.3674>
- [6] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [7] I Usman, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation On Job Satisfaction. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1196–1210. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.929>
- [8] Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi Variabel , Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif* (Issue June). <https://www.researchgate.net/publication/n/381613023%0D>
- [9] Junaidi, M. ; G. ; F. (2021). The Influence of Work Motivation on Employee Job Satisfaction in The Pringsewu Regency Public Works Department. *The New Oxford Shakespeare: Critical Reference Edition*, Vol. 1, 3(09), 1268–1268. <https://doi.org/10.1093/oseo/instance.00208686>
- [10] Kartini, K. D. A., Zuhaena, F., & Masita, T. E. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan*

- Kebudayaan di Kabupaten Purbalingga*. 21, 295–303. <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/128>
- [11] Kartono, K. (2020). *PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN* (cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.
- [12] Kurniawati, N. D., & Warsono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP). *Journal Of Public Policy And Management Review*, 9(4), 1–13.
- [13] Kurniyati, N. N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sub Bagian Kepegawaian Dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1–18. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i1.79>
- [14] Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- [15] Mukhlis, I. J. dan. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, volume 1(3), 321–330.
- [16] Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- [17] Ndiha, M. D., & Suharini. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA TANGERANG SELATAN. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 4(September), 465–476.
- [18] Pratama, D., Agussalim, & Anggraini, M. D. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padang. *Matua*, 4(1), 1–16.
- [19] Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 40–58.
- [20] Safrizal. (2023). *BUKU REFERENSI KEPUASAN KERJA*.
- [21] Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38–50. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2213>
- [22] Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)* (8th ed.). Alfabeta.
- [23] Syahrudin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *SCIENTIFIC*

JOURNAL OF REFLECTION :
Economic, Accounting, Management
and Business, 5(3),
484–496.

<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.501>

- [25] Syarifah, A., Hanafi, A., & Santati, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 172–184.
<https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2378>
- [26] Yohanson, A., Hakim, L., & Alimuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(2), 143–148.
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i2.1276>.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN