



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS HURISTAK PADANG LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh:

**FATMA ERLINA
NIM. 13 230 0097**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2017**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurro, Padang, Padangsidempuan 22714
Telp. (0834) 24022



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS HURISTAK PADANG LAWAS**

SKRIPSI

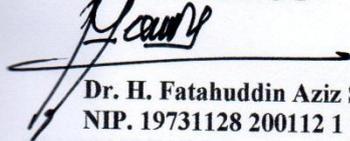
*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh:

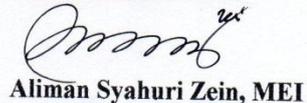
FATMA ERLINA
NIM. 13 230 0097

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II


Aliman Syahuri Zein, MEI

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2017**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nuridin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **FATMA ERLINA**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 14 Agustus 2017

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Di
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

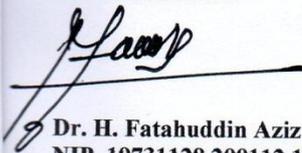
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **FATMA ERLINA** yang berjudul: **"Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Huristak Padang Lawas."** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

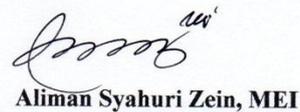
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II



Aliman Syahuri Zein, MEI

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : FATMA ERLINA

NIM : 13 230 0097

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja
Pegawai Pada Puskesmas Huristak Padang Lawas**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 14-Agustus 2017
Pembuat Pernyataan,



FATMA ERLINA
NIM. 13 230 0097

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fatma Erlina
Nim : 13 230 0097
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Huristak Padang Lawas”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 14. Agustus 2017
Yang menyatakan,



FATMA ERLINA
NIM. 13 230 0097

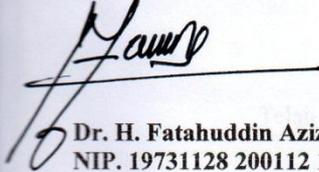


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

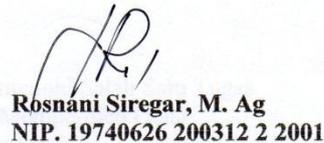
Nama : FATMA ERLINA
Nim : 13 230 0097
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah-3 / MB
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja
Pegawai Pada Puskesmas Huristak Padang Lawas

Ketua



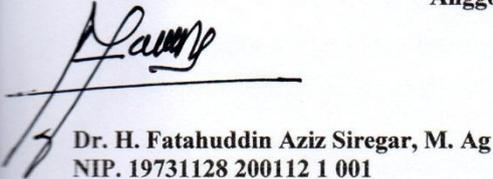
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

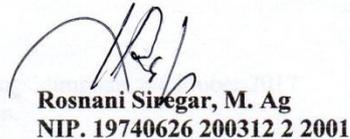


Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 2001

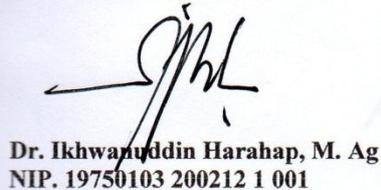
Anggota



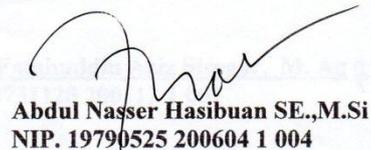
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001



Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 2001



Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001



Abdul Nasser Hasibuan SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 05 Oktober 2017
Pukul : 09.00 s/d 11.30 WIB
Hasil/Nilai : 72 (B)
Predikat : Amat Baik
IPK : 3,22



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
HURISTAK PADANG LAWAS**

**NAMA : FATMA ERLINA
NIM : 13 230 0097**

Telah Dapat Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
Dan Syarat-Syarat Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 25 Oktober 2017
Dekan,



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

FATMA ERLINA
NIM. 13 230 0097

ABSTRAK

Nama : Fatma Erlina

Nim : 13 230 0097

Judul : Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Huristak Padang Lawas

Latar belakang penelitian ini berawal dari adanya ketidakpuasan terhadap kepemimpinan Puskesmas Huristak Padang Lawas. Ketidakpuasan kerja pegawai diantaranya disebabkan posisi yang kurang tepat, kepemimpinan dan rekan kerja. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan teori-teori bidang ilmu ekonomi tentang kepemimpinan dan kepuasan kerja secara umum. Teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah pertama pengertian kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, kepuasan kerja dalam perspektif islam, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh pegawai tidak puas dan puas ditempat kerja, dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Kedua adalah pengertian kepemimpinan, indikator kepemimpinan, kepemimpinan dalam perspektif islam, peranan kepemimpinan, tipe kepemimpinan, syarat-syarat kepemimpinan ideal dan hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 36 pegawai dan sekaligus menjadi sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Analisis data dengan menggunakan persamaan korelasi sederhana dan didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas kemudian diolah dengan bantuan SPSS Versi 23,0.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan r_{tabel} sebesar 0,339, diperoleh 11 item pernyataan yang valid dari 12 pernyataan kepemimpinan dan 11 item pernyataan yang valid dari 12 item pernyataan kepuasan kerja dan sementara semua item pernyataan reliabel. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana yang dilakukan peneliti diperoleh hasil nilai r sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas. Sedangkan arah hubungan adalah positif, maka semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan dan kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas”**. Melalui kesempatan ini pula dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, SE.,M.Si Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, SHi.,M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa, ST., MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari Lubis, SEI., MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Pembimbing I dan Bapak Aliman Syahuri Zein, MEI selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda Aminuddin Hasibuan dan Ibunda Tieslan Harahap yang telah banyak melimpahkan pengorbanan, kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. Terima kasih juga kepada Adik-adikku (Hodni Romaito Hasibuan, Rosliyantika Hasibuan, A.Md, Hammad Irsana Hasibuan dan Abi Akbar Saputra Hasibuan), namun tak lupa untuk seluruh keluarga besar peneliti yang tak pernah lelah memberikan dorongan dan motivasi untuk tetap semangat berjuang dan bersabar dalam menyelesaikan studi di kampus IAIN Padangsidimpuan.

7. Terkhusus buat sahabat peneliti (Jurri Ati Harahap, Isma yanti Madonni Siregar, dan Handayani Nasution) terimakasih selalu ada untuk memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti semoga Allah memberi kesuksesan kepada kita dan tak lupa juga kepada ES-3 MB beserta teman-teman angkatan 2013 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang peneliti temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidempuan, Agustus 2017
Penulis,

FATMA ERLINA
NIM. 13 230 0097

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ’..	Apostrof

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>Fathah</i> dan Ya	Ai	a dan i
	<i>Fathah</i> dan Wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	\bar{a}	a dan garis atas
	<i>Kasrah</i> dan ya	\bar{i}	i dan garis di bawah
	<i>Dommah</i> dan wau	\bar{u}	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. Ta marbutah hidup, yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dommah*, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutahmati, yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut diambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL/SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	iv
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	v
PENGESAHAN DEKAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Definisi Operasional Variabel	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Indikator Kepuasan Kerja	14
c. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam	15
d. Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan.....	16
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
f. Pengaruh Pegawai Tidak Puas dan Puas Ditempat Kerja	18
g. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	19
2. Kepemimpinan.....	20
a. Pengertian Kepemimpinan	20
b. Indikator Kepemimpinan	22
c. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	23
d. Peranan Kepemimpinan	25
e. Tipe Kepemimpinan.....	25
f. Syarat-syarat Kepemimpinan Ideal	26
g. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja	30
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Pikir	33

D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
B. Jenis Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Sumber Data	36
E. Instrumen Pengumpulan Data	36
F. Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambar Objek Penelitian.....	40
1. Sejarah Puskesmas Huristak Padang Lawas	40
2. Visi dan Misi.....	41
3. Motto.....	41
4. Struktur Organisasi Puskesmas Huristak Padang Lawas.....	42
B. Deskriptif Data	43
1. Kepemimpinan.....	43
2. Kepuasan Kerja.....	45
C. Hasil Analisis Data	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	49
3. Uji Normalitas.....	50
4. Uji Linearitas	51
5. Uji Korelasi.....	52
a. Korelasi Per Item Indikator	52
b. Korelasi Sederhana Terhadap Variabel.....	62
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
E. Keterbatasan Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operasional Variabel	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.2	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan Strategi	43
Tabel 4.3	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan Interpersonal	43
Tabel 4.4	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan Teknis	44
Tabel 4.5	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan Fisik	45
Tabel 4.6	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.7	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Komunikasi.....	46
Tabel 4.8	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Promosi.....	47
Tabel 4.9	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Rekan Kerja	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.14	Hasil Uji Linearitas	51
Tabel 4.15	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Strategi Dengan Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.16	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Strategi Dengan Komunikasi	52
Tabel 4.17	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Strategi Dengan Promosi	53
Tabel 4.18	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Strategi Dengan Rekan Kerja	54
Tabel 4.19	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Interpersonal dengan Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.20	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Interpersonal dengan Komunikasi.....	55
Tabel 4.21	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Interpersonal dengan Promosi	56
Tabel 4.22	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Interpersonal dengan Rekan Kerja	56
Tabel 4.23	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Teknis Dengan Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.24	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Teknis Dengan Komunikasi.....	57

Tabel 4.25	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Teknis dengan Promosi	58
Tabel 4.26	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Teknis Dengan Rekan Kerja	59
Tabel 4.27	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Fisik dengan Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.28	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Fisik dengan Komunikasi	60
Tabel 4.29	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Fisikn dengan Promosi	60
Tabel 4.30	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan Fisik dengan Rekan Kerja	61
Tabel 4.31	Hasil Uji Korelasi Sederhana Terhadap Variabel	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Puskesmas Huristak Padang Lawas	43

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah memiliki peran penting dalam tanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Dalam mengupayakan kesehatan pemerintah harus melakukan kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Perkembangan di bidang kesehatan bertujuan untuk memberikan kesadaran dan kemampuan bagi masyarakat untuk hidup sehat sehingga peningkatan status kesehatan masyarakat dapat tercapai.

Dalam meningkatkan pembangunan kesehatan dalam masyarakat, pemerintah telah mengupayakan pelayanan kesehatan agar dapat terpenuhi dengan baik. Setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau oleh masyarakat merupakan tanggung jawab pemerintah. Dalam rangka mewujudkan derajat pelayanan kesehatan ini, baik kesehatan individu, kelompok atau masyarakat harus diupayakan.¹ Di antara upaya pemerintah dalam meningkatkan kesehatan masyarakat adalah memberikan akses yang mudah dalam mendapatkan pelayanan kesehatan melalui fasilitas seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas).

Puskesmas adalah salah satu fasilitas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat agar memiliki kualitas kesehatan yang baik. Puskesmas merupakan suatu unit pelayanan kesehatan

¹Soekidjo Notoatmodjo, *Promo Kesehatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 4.

yang memberikan pelayanan mengobati penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) secara terpadu, menyeluruh dan mudah dijangkau dalam wilayah kerja Kecamatan atau Kabupaten. Puskesmas mempunyai tanggung jawab dalam pembinaan dan pengembangan Posyandu di wilayah kerja masing-masing.²

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Huristak Padang Lawas yang terletak di Desa Pasar Huristak, Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Puskesmas Pasar Huristak berdiri pada tahun 2004. Berdasarkan data rekap pegawai Puskesmas Pasar Huristak Tahun 2017, total jumlah pegawai Puskesmas Pasar Huristak sebanyak 36 pegawai yang terdiri dari 4 tata usaha, 2 tenaga gizi, 2 tenaga promosi kesehatan masyarakat, 2 tenaga ruang tindakan, 2 tenaga apotik/obat, 2 tenaga KIA KB, 2 tenaga pengobatan, 1 tenaga laboratorium, 1 tenaga imunisasi, 8 bagian puskesmas pembantu (Pustu), 10 tenaga kerja sukarela (TKS) dan pimpinan Puskesmas Huristak Padang Lawas bagian Poli Umum. Keadaan ini menuntut adanya pengelolaan dan perhatian yang lebih baik terhadap pegawai terutama kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yang bernama Henny Harahap di Puskesmas Huristak Padang Lawas menyatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang merasa belum puas dalam aspek pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dan dalam organisasi kesempatan

²Soekidjo Notoatmodjo, *Kesehatan Masyarakat* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 12.

untuk maju atau perpindahan jabatan kurang diperhatikan, serta minimnya perhatian pimpinan terhadap pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas.³

Sedangkan hasil wawancara dengan pegawai yang bernama Meri Susanna di Puskesmas Huristak Padang Lawas mengatakan bahwa telah merasa puas dengan gaya kepemimpinan Puskesmas dan pembagian jasa pelayanan yang ditentukan oleh pimpinan puskesmas.⁴

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh puskesmas. Kepuasan kerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang dapat menimbulkan perasaan positif atau negatif pada pekerjaan tersebut. Seorang pegawai akan memiliki perasaan yang positif atas pekerjaannya akan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang pegawai yang memiliki perasaan negatif tidak akan puas terhadap pekerjaannya. Dari segi kepuasan kerja disebabkan oleh kerja itu sendiri, seperti bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja.⁵

Seorang pegawai memiliki sebuah perasaan, pikiran serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Hal itu akan mempengaruhi prestasi, kepuasan kerja serta kecintaannya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya terjadi akibat pekerjaan yang menarik karena pegawai yang memberikan pelayanan jasa akan sungguh-sungguh mencurahkan perhatiannya dan menyukai pekerjaan tersebut.

³Henny Harahap, Pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas, wawancara di Puskesmas Huristak, 10 Maret 2017 pukul. 14.00 WIB.

⁴Meri Susanna, Tata Usaha Puskesmas Huristak Padang Lawas, wawancara di Puskesmas Huristak, 10 Maret 2017 pukul. 14.30 WIB.

⁵Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 12thed. (New Jersey: Upper Saddle River, 2007), Terjemahan Diana Anjelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, *Perilaku Organisasi*, edis ke-12 (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 110.

Memberikan arahan sangat berguna bagi setiap individu atau pegawai sehingga dapat mengalami perubahan pada diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas untuk pelayanan kesehatan.

Para pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (*signifikan*). Kepuasan kerja dapat dilihat dari segi penghargaan yang diterima oleh pegawai. Bila penghargaan yang dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi.⁶

Tingkat prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pimpinan itu sendiri. Perhatian yang diberikan oleh pemimpin untuk setiap pegawai akan menimbulkan rasa puas dan mudah untuk mengerjakan pekerjaannya. Pimpinan puskesmas adalah memberikan arahan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Kepala puskesmas harus memiliki pemahaman terhadap visi dan misi puskesmas yang dipimpinnya dan mampu menghimbau pegawai puskesmas untuk melaksanakan visi dan misi dalam rencana strategis puskesmas dan rencana operasional masing-masing program. Seorang kepala puskesmas harus menjelaskan visi dan misi puskesmas kepada pegawai di dalam kegiatan yang

⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta:BPFE, 2001), hlm. 195.

akan dilakukan untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan puskesmas. Seorang pimpinan harus memiliki keterampilan untuk merumuskan strategi dan kebijakan pengembangan program yang terjadi pada kesehatan masyarakat, sehingga masalah kesehatan dapat diatasi di wilayah kerjanya. Pegawai puskesmas dituntut harus mampu memahami dan memiliki keterampilan dalam merumuskan masalah program kesehatan masyarakat yang dihadapi dalam pekerjaan.

Menurut Amini Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.⁷ Sedangkan menurut Sadili Samsudin Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁸

Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk memberikan arahan dalam pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala Puskesmas Huristik Padang Lawas. Kepala puskesmas memiliki peran penting dalam mengatur dan mengelola seluruh kegiatan dipuskesmas termasuk pegawainya agar tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas disimpulkan bahwa ada suatu hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang

⁷Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2002), hlm. 140.

⁸Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 287.

tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Huristak Padang Lawas”*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam organisasi kesempatan untuk maju atau perpindahan jabatan kurang di perhatikan.
2. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pemimpin akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.
3. Kompensasi merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah untuk memengaruhi orang lain agar mereka berusaha membantu untuk mewujudkan tujuan yang diimpikan bersama. ⁹	1. Kemampuan strategis 2. Kemampuan interpersonal 3. Kemampuan teknis 4. Kemampuan fisik	Interval
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. ¹⁰	1. Lingkungan kerja 2. Komunikasi 3. Promosi 4. Rekan kerja	Interval

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

⁹Ahmad Ibrahim Abu siin, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 128.

¹⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 303.

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti.

Sebagai media untuk membuktikan aplikasi teori yang dipelajari ketika duduk di bangku kuliah dengan fakta yang terjadi di dunia nyata dan menambah pengetahuan bagi peneliti tentang Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

2. Bagi Puskesmas Huristak Padang Lawas.

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan masukan kepada Puskesmas Huristak Padang Lawas dalam kaitannya dengan meningkatkan kepuasan pegawai demi mewujudkan pelayanan di tingkat Kecamatan Huristak Padang Lawas.

3. Bagi Pihak Kampus.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak kampus sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta sebagai referensi tambahan bagi peneliti berikutnya.

4. Bagi Pihak Lain.

Dapat diharapkan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian lebih dalam lagi dan masukan bagi pihak yang membutuhkan.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk gambaran tentang pembahasan yang lebih rinci, ringkas dan sistematis, maka pembahasan dapat dibagi atas:

BAB I merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas padang lawas.” Penelitian ini dibatasi pada satu variabel bebas (Y) dan variabel terikat (X). Berdasarkan pada rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada Puskesmas Huristak Padang Lawas. Dengan adanya rumusan masalah tersebut maka akan tercapai tujuan penelitian yakni untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk peneliti, pihak kampus dan pihak Puskesmas Huristak Padang Lawas.

BAB II dalam bab ini membahas tentang landasan teori permasalahan yang diteliti. Yakni teori-teori yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat. Dimulai dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan kemudian dilanjutkan dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja, untuk mendukung teori-teori yang ada, maka disertakan juga penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III membahas tentang metode penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Huristak Padang Lawas yang beralamat di Desa Pasar Huristak, Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas. Penelitian

dimulai bulan Maret sampai dengan Agustus 2017. Adapun jenis penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas yang berjumlah 36 dari jumlah tersebut, maka penetapan sampel yang dilakukan peneliti menurut Suharmi Arikunto, yaitu seluruh pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas dijadikan sebagai sampel.

BAB IV membahas tentang hasil penelitian yang berisikan hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

BAB V membahas bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Untuk mengetahui tentang kepuasan dapat terlaksana apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar-kecilnya organisasi.¹

Beberapa pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja antara lain:

1) Kepuasan kerja dan prestasi

Seorang pegawai yang puas terhadap pekerjaan belum tentu terdorong untuk berprestasi, karena kepuasannya kerjanya terletak pada faktor-faktor lain. Misalnya pada kompensasi yang diperolehnya.

Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi kerja

¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2010), hlm. 295.

pegawai. Artinya menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

2) Kepuasan Kerja dan Kemangkiran

Kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran terdapat korelasi yang kuat. Artinya telah terbukti bahwa pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Seorang pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan hadir di tempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya pegawai yang merasa kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran pegawai adalah meningkatkan kepuasannya.²

3) Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah

Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan yang rendah, dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan bekerja dan pekerjaan yang tidak sesuai.

²*Ibid.*, hlm. 297.

Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat lemahnya keinginan pindah pekerjaan.

4) Kepuasan Kerja dan Usia

Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang pegawai. Artinya kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia pegawai, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain ialah:

- a) Bagi pegawai yang sudah lanjut usia makin sulit memulai karier baru di tempat lain.
- b) Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita.
- c) Gaya hidup yang sudah mapan.
- d) Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
- e) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara lain bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.³

5) Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan

Kedudukan seseorang dalam suatu organisasi semakin tinggi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah:

- a) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.

³*Ibid.*, hlm. 298.

b) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.

c) Status sosial yang relatif di dalam dan di luar organisasi.

Dengan demikian alasan tersebut bertalian erat dengan prospek bagi seseorang untuk di promosikan, perencanaan karier, dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

6) Kepuasan Kerja dan Besar-kecilnya Organisasi

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya, apabila harapan pegawai untuk turut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan menjadi tidak terwujud, solidaritas antara sesama pegawai menurun, menjalin tali persahabatan menjadi lebih sulit, perhatian dan perlakuan pimpinan yang bersifat personal tidak terjadi, kesemuanya itu dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja.⁴

b. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja adalah:

1) Lingkungan Kerja

Kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran dan kebersihan tempat kerja.⁵

⁴*Ibid.*, hlm. 299.

⁵Badeni, *Op. Cip.*, hlm. 46.

2) Komunikasi

Adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.⁶

3) Promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi atau perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.⁷

4) Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan dan membantu.⁸

c. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.⁹ Dalam pandangan Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan dan kemalasan dinilai sebagai keburukan.

⁶Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, hlm. 308.

⁷Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 264.

⁸Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta CV, 2014), hlm. 46.

⁹Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), hlm. 228.

Allah SWT berfirman dalam surah *An-Nahl* ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
 فَلْنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا
 كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupaun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kehidupan kepadanya yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”¹⁰

Ayat di atas yang bergaris bawah dapat disimpulkan bahwa manusia adalah makhluk Allah SWT yang sempurna dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharap Ridho Allah SWT dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, yaitu kebaikan dunia dan akhirat. Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

d. Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam

¹⁰Departemen Agama, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2004), hlm. 278.

memberikan pendapatnya dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.¹¹

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.¹²

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan, perusahaan dan masyarakat.¹³

f. Pengaruh Pegawai yang Tidak Puas dan Puas di Tempat Kerja

Dalam memahami cara pegawai mengungkapkan ketidakpuasan akan menunjukkan respon-respon sebagai berikut:

¹¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 203.

¹²Mila Badriyah, *Op. Cit.*, hlm. 228.

¹³*Ibid.*, hlm. 227.

1) Keluar

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2) Suara

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif untuk memperbaiki keadaan termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3) Kesetiaan

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif tetapi optimis dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk mempercayai organisasi dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat.

4) Pengabaian

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk termasuk kemangkiran atau keterlambatan dan meningkatkan tingkat kesalahan.¹⁴

g. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja

Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain sebagai berikut:

¹⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 424.

1) Dampak Terhadap Produktivitas.

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intristik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja.

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan.

Ketidakpuasan kerja pada pegawai dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3) Dampak terhadap Kesehatan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan untuk menunjang tingkat dari fungsi fisik, mental dan kepuasan diri. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan,

sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.¹⁵

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.¹⁶ Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 80-83.

¹⁶Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 255.

Allah SWT berfirman dalam Al-qur'an surah *Al-Baqarah* ayat 30 tentang kepemimpinan yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً
 قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ
 نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ



Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, sesungguhnya Aku hendak menjadi seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: mengapa Engkau hendak menjadikan khalifah di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan kepadanya dan menumpahkan darah, padahal kita senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.¹⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang-orang yang bertakwa sesungguhnya takwa kepada Allah, selalu menyadari dan berusaha menjalankan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab seorang pemimpin. Dalam organisasi pegawai tidak dapat menjalankan tugas tanpa seorang pemimpin, karena banyak yang memerlukan figur pemimpin dan seorang pemimpin dapat mengambil resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya.

¹⁷Departemen Agama, *Op. Cit.*, hlm. 6.

b. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan strategis

Kemampuan strategis adalah kemampuan untuk membuat rencana strategis, serta kebijakan atau program-program yang harus dijalankan untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama.

2) Kemampuan interpersonal

Kemampuan interpersonal adalah kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, berkomunikasi, berinteraksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan.

3) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan khusus yang dimiliki seorang pemimpin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan teknis akan menjadi panutan bagi bawahannya.¹⁸

4) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan seorang pimpinan untuk melaksanakan tugas yang menuntut stamina dan keterampilan serupa.¹⁹

c. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

¹⁸Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. Cit.*, hlm. 149.

¹⁹Amini, *Op. Cit.*, hlm. 49.

Pada dasarnya seorang pemimpin haruslah memiliki bobot kepemimpinan dengan sifat-sifat positif dan kelebihan-kelebihan tertentu.²⁰ Rasulullah SAW sebagai suri teladan yang harus diikuti kaum muslimin memiliki akhlak yang agung dan luhur. Dengan keluhuran akhlak itu lah beliau berdakwa, mengajak manusia menuju jalan yang diridhai oleh-Nya.²¹

Diantara akhlak Nabi yang terpuji ialah sikap pemaaf dan kasih terhadap sesamanya, meskipun beliau sering dihina, difitnah dan disakiti orang lain. Dalam berbagai kegiatan dakwahnya beliau selalu memulai kebaikan dari dirinya sendiri dan keluarganya. Ia senantiasa mengusahakan kebaikan dan memelihara umatnya dari kehancuran dan kenistaan.²²

Dalam pandangan Islam, pada prinsipnya semua orang memiliki peluang untuk menjadi pemimpin, tetapi tidak semua orang mampu menjadi pejabat. Dalam makna sederhana bahwa Allah SWT. menciptakan manusia di muka bumi ini sebagai Khalifah (pemimpin), makna pemimpin itu juga dapat dilihat dalam keluarga, RT, RW, dan seterusnya.²³

Kepemimpinan dalam islam memegang peran dan fungsi utama yaitu, bagaimana cara yang dilakukan seorang pemimpin di dalam

²⁰K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 65.

²¹*Ibid.*, hlm. 74.

²²K. Permadi, *Op. Cit.*, hlm. 75.

²³Syarifuddin Jurdi, *Sosiologi Islam dan Masyarakat Modern: Teori, Fakta dan Aksi Sosial* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 54.

memandu, menuntun, membimbing, membangun, memotivasi kerja serta mengemudikan dan menjalin hubungan komunikasi yang baik di samping memberikan pengawasan yang efisien.²⁴

d. Peranan Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dapat pula dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas.
- 2) Tanggung jawab kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang diremehkan yang harus dialami kepada orang lain.
- 3) Pembuatan tidak lagi dibuat secara efektif terpusat di puncak organisasi.²⁵

e. Tipe Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah dan semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan.

²⁴M. Nasir Budiman dan Alwahidi Ilyas, *Kepemimpinan Dalam Islam Suatu Tinjauan Normatif* (Lhokseumawe: Nadya Foundation, 2013), hlm. 64.

²⁵Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2010), hlm. 156.

2) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil.

3) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.²⁶

f. Syarat-syarat Pemimpin Ideal.

Pemimpin ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa dia memiliki kelemahan. Misalnya, dia memiliki kelemahan pekerjaan teknis, akan tetapi memiliki kelebihan dalam menggerakkan

²⁶*Ibid.*, hlm. 36-37.

orang. Seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki persyaratan atau sifat-sifat sebagai berikut:

1) Bertakwa Terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pemimpin menghargai manusia tidak hanya sebagaimana adanya, akan tetapi manusia sebagaimana makhluk Tuhan. Dengan demikian seorang pemimpin tidak melihat manusia dari satu sisi saja. Sehebat apa pun dan seotoriter apa pun seorang pemimpin, serta sekuat apa pun dia memperdaya yang dipimpinnya, tetap akan ditelan oleh perjalanan waktu.

2) Memiliki Inteligensi yang Tinggi.

Organisasi besar menuntut seorang pemimpin dapat berfikir secara luas mendalam dan dapat memecahkan masalah dalam waktu relatif singkat. Banyak masalah organisasi harus dipecahkan pada saat detik-detik akhir dimana masalah itu muncul. Di sinilah kecerdasan dan inteligensi memegang peran penting.²⁷

Tugas pemimpin tidak hanya memecahkan masalah, akan tetapi pemimpin modern harus membantu anggota kelompok melalui perlakuan khusus, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal.

3) Memiliki Fisik yang Kuat

Tidak jarang seorang pemimpin harus bekerja dalam waktu lama dan sangat melelahkan. Banyak pekerja organisasi menuntut

²⁷Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta: 2012), hlm. 60.

kekuatan dan ketahanan fisik dalam waktu lama. Pemimpin organisasi besar mempunyai kesibukan luar biasa dan seringkali lebih sibuk dari dugaan orang banyak.

4) Dapat Menjadi Anggota Kelompok

Seorang pemimpin selalu bekerja dengan anggota kelompoknya. Kerja sama itu amat terasa esensi dan urgensinya, karena adanya perpaduan antara pimpinan dengan anggota kelompok tujuan organisasi akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin berada di dalam kelompok dan bukan diluarnya. Aktivitas pemimpin didasari atas kepentingan kelompok atau organisasi, bukan karena misi pribadi yang terlepas dari sistem lain.

5) Adil dan Bijaksana

Sesuai dengan kodratnya manusia ingin diperlakukan secara adil. Keadilan mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban, posisi dan tugas dan prinsip keseimbangan lain. Bijaksana berarti bahwa pemimpin harus menjangkau aspek manusiawi individu yang dipimpin. Derajat dan perlakuan yang sehat dan tepat mengenai diri seseorang adalah ciri lain dari pemimpin yang bijaksana.²⁸

²⁸*Ibid.*, hlm. 63.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah *Al-Maidah* ayat 8 tentang adil dan bijaksana, yang berbunyi:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ
بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا^ط
أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ^ط وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu menjadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan jangan sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum mendorong kamu untuk tidak berlaku adil. Berlaku adillah, karena adil itu dekat kepada takwa”.²⁹

Berdasarkan ayat yang bergaris bawah diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan adalah suatu yang dituntut pada seorang pemimpin. Pemimpin yang baik mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pimpinan harus selalu berlaku adil kepada setiap bawahan dan tidak menyimpang dari kebenaran, karena Allah akan menjadi saksi yang adil.³⁰

6) Sehat Jasmani dan Rohani

Sehat jasmani dan rohani adalah syarat mutlak seorang pimpinan. Sehat jasmani dan rohani berarti memungkinkan

²⁹Departemen Agama, *Op. Cit.*, hlm. 108.

³⁰Said Agil Husin Al Munawar, *Al-Qur'an Membangun Tradisi Kesalehan Hakiki* (Jakarta Selatan: Ciputat Press, 2004), hlm. 205.

seseorang bekerja secara optimal dalam bidang yang dia tekuni. Hanya subjek yang mempunyai kesehatan kedua-duanya yang dapat bekerja secara sehat.

Orang-orang yang melamar pekerjaan pada suatu instansi, apalagi sudah dinyatakan diterima tahap awal biasanya diminta sejumlah persyaratan yang pada intinya berkaitan dengan segi-segi jasmani dan rohani calon. Beberapa persyaratan tersebut, seperti tidak terganggu pendengarannya, ketentuan tinggi badan, tidak cacat fisik yang benar-benar mengganggu, rekomendasi rumah sakit jiwa, surat keterangan dokter ahli paru-paru dan sebagainya.³¹

g. Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- 1) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- 2) Sesi sosial psikologi:
 - (a) Kesempatan untuk maju
 - (b) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - (c) Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - (d) Berhubungan dengan pergaulan antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasannya.³²

Hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan

³¹Sudarman Danim, *Op. Cit.*, hlm. 65.

³²Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm. 246.

dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas. Pegawai puskesmas yang memiliki persepsi bahwa kepemimpinan yang dijalankan baik memiliki peluang lebih besar untuk merasa puas dibandingkan pegawai puskesmas yang memiliki persepsi bahwa kepemimpinan yang dijalankan kurang baik.³³ Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas dimana faktor yang paling dominan dalam menentukan kepemimpinan adalah perilaku pemimpin. Kepala puskesmas memiliki peranan yang sangat penting dalam hal mengatur dan mengelola seluruh kegiatan di puskesmas termasuk pegawainya. Hal ini dikarenakan segala bentuk aktivitas manajemen di tingkat puskesmas baik perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan puskesmas diatur dan dikelola oleh kepala puskesmas.³⁴

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan peneliti ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas, yaitu dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Made Karma Maha Wirajaya (Tesis, Universitas	Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan	segi kompetensi, sebagian besar merasa puas yakni sebesar

³³Made Karma Maha Wirajaya, “*Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kota Denpasar*” (Tesis, Universitas Udayana Denpasar, 2015), hlm. 95.

³⁴*ibid.*, hlm. 96.

	Udayana Denpasar, 2015).	Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar.	50,67%, dilihat dari segi kerja sama, sebagian besar juga merasa puas yakni 66,67%. Dilihat dari segi kesempatan berprestasi, sebagian besar merasa puas yakni sebesar 56% termasuk dari segi pekerjaan yang lebih menantang, sebagian besar juga merasa puas yakni 86,67%. Dari kondisi kerja, sebagian besar merasa puas yakni sebesar 64%. Secara keseluruhan, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai puskesmas termasuk dalam kategori puas yaitu 52%.
2.	Dasaad (Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, 2015).	Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adam Jaya .	Hasil analisis korelasional secara parsial antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), menunjukkan bahwa antara kedua variabel bebas tersebut, terdapat hubungan/korelasi yang sangat kuat/signifikan dan positif antara Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil analisis secara statistik, diperoleh besarnya koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,215. Sedangkan, variabel kepuasan kerja dengan kinerja

			karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,173 yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut korelasinya sangat kuat.
3.	Sorni Paskah Daeli (Jurnal).	Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja (Studi pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Departemen Dalam Negeri).	Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $r = 0,239$ dan nilai $F = 18,03$, dengan sumbangan kedua variabel tersebut sebesar 54%. Dengan demikian, hasil uji r menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan besarnya koefisien korelasi parsial, ternyata kekuatan hubungan antara kepemimpinan (X1) dengan kepuasan kerja (Y) menempati urutan kedua, sedangkan pemberian motivasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) menempati urutan pertama.

Adapun Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu dengan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Persamaan peneliti dengan tesis Made Karma Maha Wirajaya adalah sama-sama menggunakan data primer. Sedangkan perbedaannya ada pada variabel independen yang digunakan. Made Karma Maha Wirajaya menggunakan variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Kompensasi

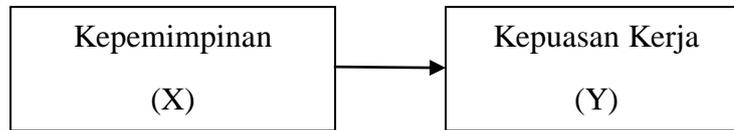
(X_3), sedangkan variabel independen yang digunakan peneliti yaitu Kepemimpinan.

- b. Persamaan peneliti dengan jurnal Dasaad adalah sama-sama menggunakan data primer. Sedangkan perbedaannya ada pada variabel dependen yang digunakan. Dasaad menggunakan variabel Kinerja Karyawan, sedangkan variabel dependen peneliti yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja.
- c. Persamaan peneliti dengan jurnal Sorni Paskah Daeli adalah sama-sama menggunakan SPSS dalam mengelola data. Sedangkan perbedaannya ada pada variabel independen yang digunakan. Sorni Paskah Daeli menggunakan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel independen yang digunakan peneliti yaitu Kepemimpinan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas, maka peneliti membuat sebuah kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Minimnya perhatian seorang pimpinan Puskesmas Huristak Padang Lawas mengakibatkan ketidakpuasan kerja pegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari segi ekonomi (gaji dan jaminan sosial). Kepuasan kerja tercapai apabila hubungan antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan (pimpinan) dapat terjalin dengan baik.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Menurut Sumady Suryabrata, hipotesa merupakan “jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi kebenarannya”.³⁵

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

H_a : Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

³⁵Sumady Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 21.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Pasar Huristak, Kabupaten Padang Lawas. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret sampai dengan Agustus 2017.

B. Jenis Penelitian

Jenis yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi) yang di analisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi suatu variabel lain.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas yang terdiri 36 Pegawai.²

¹Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm 80.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Penerapan sampel yang dilakukan peneliti adalah pedoman kepada Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.³ Diketahui jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Huristak Padang Lawas hanya memiliki 36 pegawai tidak sampai 100 pegawai, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas.

D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya data yang diperoleh peneliti adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber aslinya adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Huristak Padang Lawas.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini adalah angket (kuisisioner). Angket (kuisisioner) adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan pada subyek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu.⁴

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 112.

⁴Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metode Penelitian Kuantitatif Dalam pendidikan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 1999), hlm. 30.

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.⁵

F. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 23. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.⁶ Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada suatu pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ (signifikan 5%, n =jumlah sampel). Jika nilai $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$, maka data dinyatakan valid, jika $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ maka data dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok

⁵Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 25.

⁶Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172.

subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.⁷ untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabel kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.⁸

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak.⁹ Uji normalitas yang peneliti gunakan adalah uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Data dapat dikatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan jika data tidak berdistribusi normal maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas di gunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan

⁷Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 110.

⁸Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 64.

⁹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 174.

menggunakan *Test for linearity* pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.¹⁰

5. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari dua variabel.¹¹ Data penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistical Productand Service Solution)* versi 23.

Adapun kriteria interprestasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interprestasi Koefisien Korelasi

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

¹⁰Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 79.

¹¹Syofian Siregar, *OP. Cit.*, hlm. 251.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Puskesmas Huristak Padang Lawas

Puskesmas Huristak Padang Lawas berdiri pada tahun 2004 di bawah pimpinan Farida Hanum Ritonga. Puskesmas Huristak Padang Lawas terletak di Desa Pasar Huristak Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.

Berbagai upaya pembenahan telah dilakukan di Puskesmas Huristak Padang Lawas untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, mulai dari program Pokok Puskesmas, penambahan tenaga medis serta sarana dan prasarana penunjang kegiatan lainnya.

Kepemimpinan Puskesmas Huristak Padang Lawas dari masa ke masa mengalami pergantian dengan segala dinamikanya. Beberapa Kepala Puskesmas yang telah membantu terlaksananya manajemen secara terpadu dan selalu memberikan pelayanan masyarakat untuk memajukan derajat kesehatan masyarakat antara lain:

- a. Farida Hanum Ritonga (2004-2006)
- b. Burhanuddin (2006-2007)
- c. Leli Hasibuan (2009-2011)
- d. Muhammad Yunus (2012-2014)
- e. dr. Siti Chairiah A. Hrp, M.Kes (2015 s/d sekarang)

2. Visi dan Misi Puskesmas Huristak Padang Lawas

a. Visi

Menjadi Puskesmas dengan pelayanan bermutu dan mandiri menuju masyarakat sehat.

b. Misi

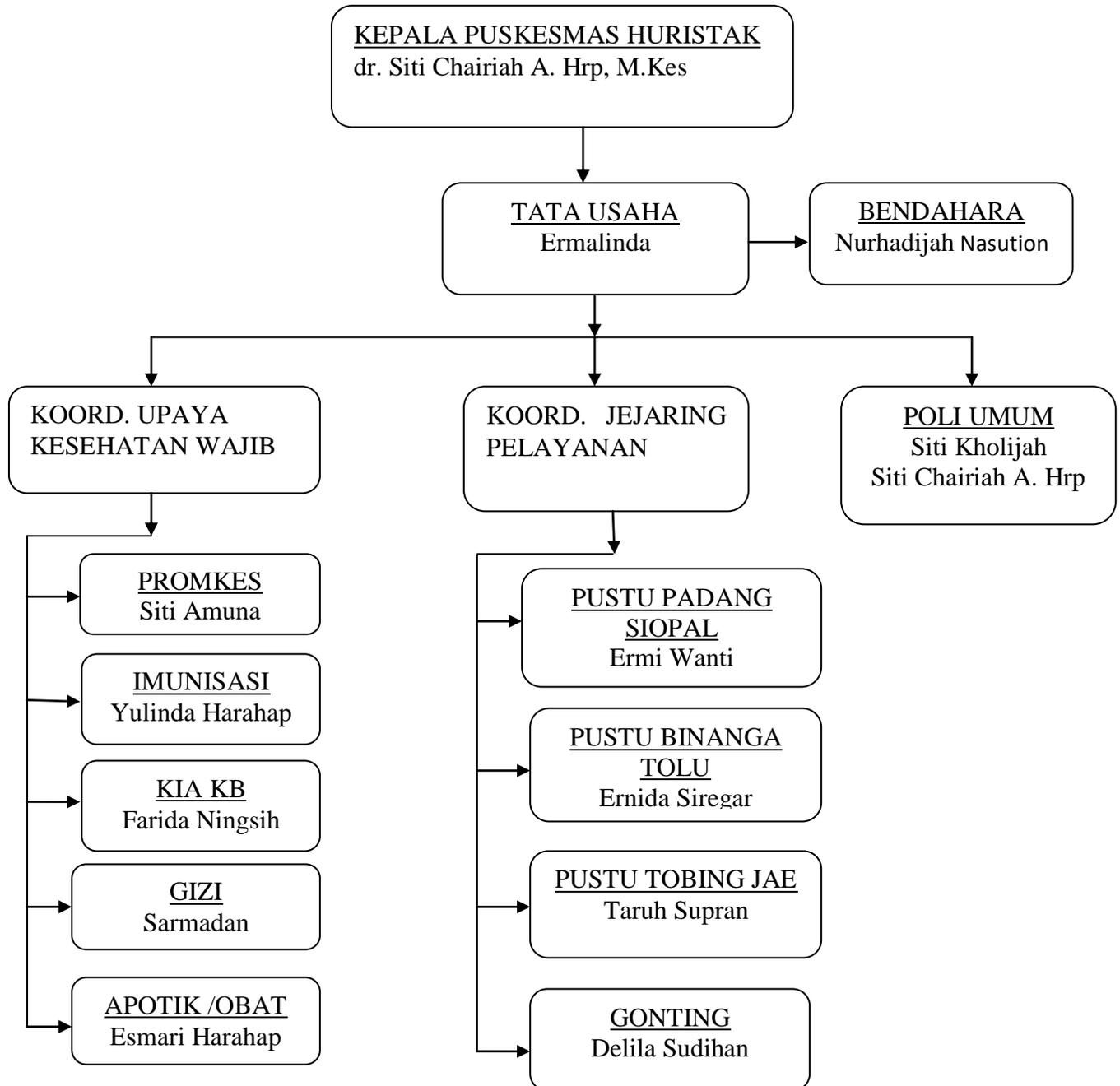
- 1) Mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, professional, merata dan terjangkau oleh masyarakat secara efisien dan efektif.
- 2) Mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal.
- 3) Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku sehat dan hidup dalam lingkungan yang sehat dalam upaya kesehatan secara komprehensif.
- 4) Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan.
- 5) Meningkatkan kualitas SDM yang professional dan berkomitmen tinggi.

c. Motto

“Kami siap memberikan pelayanan yang terbaik untuk anda”.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Puskesmas Huristak Padang Lawas



6	Pemimpin selalu memberikan pengarahan yang jelas sehingga pekerjaan lebih mudah dilaksanakan			1	19	16	36
---	--	--	--	---	----	----	----

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2017)

Pada item pertanyaan nomor empat diperoleh 55,5% dari 36 responden menjawab sangat setuju dan 45,5% menjawab setuju. Artinya sebagian pegawai berpendapat bahwa kepemimpinan mempunyai kemampuan interpersonal ataupun pemimpin dapat membina hubungan baik dengan para pegawai dalam organisasi.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan Teknis

No.	Item Pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
7	Pemimpin memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya			4	18	14	36
8	Pemimpin saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya			3	21	12	36
9	Pemimpin akan menjadi panutan bagi para pegawai di dalam organisasi			2	21	13	36

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2017)

Pada item pertanyaan nomor tujuh diperoleh 56% responden menjawab setuju, pertanyaan nomor delapan diperoleh 79,5% responden menjawab setuju, dan pada nomor sembilan 79,5% responden menjawab setuju. Artinya sebagian pegawai berpendapat bahwa pemimpin memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator
Kemampuan Fisik

No.	Item Pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
10	Pemimpin saya selalu mendelegasikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai		1	3	19	13	36
11	Pemimpin saya selalu berusaha menempatkan karyawan sesuai keahlian masing-masing sehingga dapat bekerja dengan lebih baik			2	20	14	36
12	Pemimpin saya selalu melibatkan pegawai dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi			2	21	13	36

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2017)

Pada item pertanyaan nomor sepuluh diperoleh 55% responden menjawab setuju, pertanyaan nomor sebelas diperoleh 78% responden menjawab setuju, dan pada nomor duabelas 79,5% responden menjawab setuju. Artinya pemimpin mampu mengelola organisasi dengan baik

2. Kepuasan Kerja

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator
Lingkungan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas			1	25	10	36
2	Saya selalu memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja saya			4	18	14	36
3	Ventilasi udara yang kurang baik akan menghambat pekerjaan saya			4	15	17	36

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2017)

Pada item pertanyaan nomor satu diperoleh 85,5% responden menjawab setuju, pertanyaan nomor dua diperoleh 56% responden menjawab setuju, dan pada nomor tiga 55,9% responden menjawab sangat setuju. Artinya sebagian pegawai berpendapat lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Komunikasi

No.	Item Pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
4	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya mengemukakan pendapat			2	18	16	36
5	Pemimpin memberikan solusi jika ada kendala dalam pekerjaan			3	16	17	36
6	Saya kurang bergaul dengan pegawai lainnya			9	7	18	36

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2017)

Pada item pertanyaan nomor empat diperoleh 50% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, pertanyaan nomor lima diperoleh 55% responden menjawab sangat setuju, dan pada nomor enam 56% responden menjawab sangat setuju. Artinya sebagian pegawai berpendapat komunikasi pegawai dengan pemimpin berjalan dengan baik.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Promosi

No.	Item Pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik			7	17	12	36
8	Saya berkesempatan untuk perpindahan jabatan dalam organisasi			5	19	12	36
9	Selama bekerja belum ada kesempatan untuk pindah jabatan			4	15	16	36

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2017)

Pada item pertanyaan nomor tujuh diperoleh 45,5% responden menjawab sangat setuju, 55% responden menjawab setuju, pertanyaan nomor delapan diperoleh 55% responden menjawab setuju, dan pada nomor sembilan 50% responden menjawab sangat setuju. Artinya sebagian pegawai berpendapat bahwa pegawai belum ada kesempatan untuk perpindahan jabatan.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Rekan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
10	Saya bersedia menerima kritik yang disampaikan oleh rekan kerja			4	18	12	36
11	Saya berupaya untuk membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja			1	19	16	36
12	Saya dan rekan kerja tidak saling membantu bila terjadi masalah	1	2	13	12	8	36

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2017)

Pada item pertanyaan nomor sepuluh diperoleh 56% responden menjawab sangat setuju, pertanyaan nomor sebelas diperoleh 55% responden menjawab sangat setuju, dan pada nomor dua belas 45,5% responden menjawab kurang setuju. Artinya pegawai membangun hubungan harmonis dengan rekan kerja.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Peneliti telah menyebarkan 36 angket kepada 36 responden, untuk diolah pada uji validitas. Syarat agar butir soal disebut valid adalah apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Berikut ini tabel yang menunjukkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel:

Tabel 4.10
Variabel Kepemimpinan

No. Item Soal	Nilai r-hitung	Nilai Sig. Soal	Nilai Alfa	Keterangan
1	0,342	0,041	0,05	Valid
2	0,527	0,001	0,05	Valid
3	0,458	0,005	0,05	Valid
4	0,392	0,018	0,05	Valid
5	0,384	0,021	0,05	Valid
6	0,372	0,026	0,05	Valid
7	0,402	0,015	0,05	Valid
8	0,659	0,000	0,05	Valid
9	0,413	0,012	0,05	Valid
10	0,522	0,001	0,05	Valid
11	0,049	0,776	0,05	Tidak Valid
12	0,429	0,009	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah soal yang diuji untuk variabel kepemimpinan adalah sebanyak 12 soal, dimana terdapat 11 soal yang

valid (memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$) dan terdapat 1 soal yang tidak valid (memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$).

Tabel 4.11
Variabel Kepuasan Kerja

No. Item Soal	Nilai r-hitung	Nilai Sig. Soal	Nilai Alfa	Keterangan
1	0,465	0,004	0,05	Valid
2	0,487	0,003	0,05	Valid
3	0,389	0,019	0,05	Valid
4	0,382	0,021	0,05	Valid
5	0,355	0,034	0,05	Valid
6	0,517	0,001	0,05	Valid
7	0,524	0,001	0,05	Valid
8	0,481	0,003	0,05	Valid
9	0,462	0,005	0,05	Valid
10	0,479	0,003	0,05	Valid
11	0,107	0,535	0,05	Tidak Valid
12	0,391	0,018	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah soal yang diuji untuk variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 12 soal, dimana terdapat 11 soal yang valid (memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$) dan terdapat 1 soal yang tidak valid (memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kepemimpinan	0,616	11	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,601	11	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Hasil uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach Alpha* (α), menunjukkan semua variabel yang diteliti memenuhi unsur reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* kepemimpinan 0,616 dan kepuasan kerja 0,601 dan pada variabel tersebut memenuhi unsur reliabilitas.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepemimpinan	kepuasan kerja
N		36	36
Normal	Mean	51.83	50.69
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.981	3.655
Most Extreme	Absolute	.133	.127
Differences	Positive	.089	.103
	Negative	-.133	-.127
Test Statistic		.133	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^c	.151 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Data disebut berdistribusi normal jika nilai $p \geq 0,05$. Sedangkan nilai p dapat diambil dari nilai *Asymp Sig*, *Absolute* maupun *Test Statistic*. Pada penelitian ini, peneliti menjadikan nilai *Asymp Sig* sebagai dasar pengambilan nilai p , dari data di atas, terlihat bahwa nilai p untuk setiap variabel $\geq 0,05$, yaitu kepemimpinan = $0,105 \geq 0,05$,

dan kepuasan kerja = $0,151 \geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * kepemimpinan	(Combined)	171.556	10	17.156	1.449	.217
	Linearity	61.383	1	61.383	5.183	.032
	Deviation from Linearity	110.173	9	12.241	1.034	.442
	Between Groups					
Within Groups		296.083	25	11.843		
Total		467.639	35			

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pada output Anova Table dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,032. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah linier. Jika dilihat dari nilai signifikansi *Deviation For Linearity*, nilai signifikansinya sebesar 0,442 lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan memiliki hubungan yang linier.

5. Uji Korelasi

a. Korelasi Per Item Indikator

Tabel 4.15
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Strategis dengan Lingkungan Kerja
Correlations

		kemampuan strategis	lingkungan kerja
kemampuan strategis	Pearson Correlation	1	.339 [*]
	Sig. (2-tailed)		.043
	N	36	36
Kompensasi	Pearson Correlation	.339 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.043	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan strategis dengan lingkungan kerja diperoleh nilai (r) 0.339. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Strategis dengan Komunikasi
Correlations

		kemampuan strategis	Komunikasi
kemampuan strategis	Pearson Correlation	1	.319
	Sig. (2-tailed)		.058
	N	36	36
Komunikasi	Pearson Correlation	.319	1
	Sig. (2-tailed)	.058	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan strategis dengan komunikasi diperoleh nilai (r) 0.319. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.17
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Strategis dengan Promosi
Correlations

		kemampuan strategis	Promosi
kemampuan strategis	Pearson Correlation	1	.178
	Sig. (2-tailed)		.299
	N	36	36
Promosi	Pearson Correlation	.178	1
	Sig. (2-tailed)	.299	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan strategis dengan promosi diperoleh nilai (r) 0.178. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.18
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Strategis dengan Rekan Kerja
Correlations

		kemampuan strategis	rekan kerja
kemampuan strategis	Pearson Correlation	1	.172
	Sig. (2-tailed)		.316
	N	36	36
rekan kerja	Pearson Correlation	.172	1
	Sig. (2-tailed)	.316	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan strategis dengan rekan kerja diperoleh nilai (r) 0.172. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.19
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Interpersonal dengan Lingkungan Kerja
Correlations

		kemampuan interpersonal	lingkungan kerja
kemampuan interpersonal	Pearson Correlation	1	.045
	Sig. (2-tailed)		.794
	N	36	36
Kompensasi	Pearson Correlation	.045	1
	Sig. (2-tailed)	.794	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan interpersonal

dengan lingkungan kerja diperoleh nilai (r) 0.045. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.20
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Interpersonal dengan Komunikasi
Correlations

		kemampuan interpersonal	Komunikasi
kemampuan interpersonal	Pearson Correlation	1	.017
	Sig. (2-tailed)		.923
	N	36	36
Komunikasi	Pearson Correlation	.017	1
	Sig. (2-tailed)	.923	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan interpersonal dengan komunikasi diperoleh nilai (r) 0.017. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.21
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Interpersonal dengan Promosi
Correlations

		kemampuan interpersonal	Promosi
kemampuan interpersonal	Pearson Correlation	1	.157
	Sig. (2-tailed)		.361
	N	36	36
Promosi	Pearson Correlation	.157	1
	Sig. (2-tailed)	.361	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017.

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan interpersonal dengan promosi diperoleh nilai (r) 0.157. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.22
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Interpersonal dengan Rekan Kerja
Correlations

		kemampuan interpersonal	rekan kerja
kemampuan interpersonal	Pearson Correlation	1	.246
	Sig. (2-tailed)		.148
	N	36	36
rekan kerja	Pearson Correlation	.246	1
	Sig. (2-tailed)	.148	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan interpersonal dengan rekan kerja diperoleh nilai (r) 0.246. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.23
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Teknis dengan Lingkungan Kerja
Correlations

		kemampuan teknis	lingkungan kerja
kemampuan teknis	Pearson Correlation	1	-.030
	Sig. (2-tailed)		.861
	N	36	36
Kompetensi	Pearson Correlation	-.030	1
	Sig. (2-tailed)	.861	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan teknis dengan lingkungan kerja diperoleh nilai (r) -0.030. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif.

Tabel 4.24
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Teknis dengan Komunikasi
Correlations

		kemampuan teknis	Komunikasi
kemamp uan teknis	Pearson Correlation	1	.164
	Sig. (2-tailed)		.340
	N	36	36
Komunik asi	Pearson Correlation	.164	1
	Sig. (2-tailed)	.340	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan teknis dengan komunikasi diperoleh nilai (r) 0.0164. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.25
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Teknis dengan Promosi
Correlations

		kemampuan teknis	Promosi
kemamp uan teknis	Pearson Correlation	1	-.005
	Sig. (2-tailed)		.978
	N	36	36
Promosi	Pearson Correlation	-.005	1
	Sig. (2-tailed)	.978	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan teknis dengan promosi diperoleh nilai (r) -0.005. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif.

Tabel 4.26
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Teknis dengan Rekan Kerja
Correlations

		kemampuan teknis	rekan kerja
kemamp uan teknis	Pearson Correlation	1	.229
	Sig. (2-tailed)		.179
	N	36	36
rekan kerja	Pearson Correlation	.229	1
	Sig. (2-tailed)	.179	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan teknis dengan rekan kerja diperoleh nilai (r) 0.229. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.27
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Fisik Dengan Lingkungan Kerja
Correlations

		kemampuan fisik	Lingkungan kerja
pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.094
	Sig. (2-tailed)		.586
	N	36	36
kompensasi	Pearson Correlation	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.586	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan fisik dengan lingkungan kerja diperoleh nilai (r) 0.094. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.28
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Fisik Dengan Komunikasi
Correlations

		Kemampuan fisik	Komunikasi
pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.139
	Sig. (2-tailed)		.418
	N	36	36
Komunikasi	Pearson Correlation	.139	1
	Sig. (2-tailed)	.418	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan fisik dengan komunikasi diperoleh nilai (r) 0.139. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.29
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Fisik Dengan Promosi
Correlations

		kemampuan fisik	Promosi
pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.051
	Sig. (2-tailed)		.767
	N	36	36
Promosi	Pearson Correlation	.051	1
	Sig. (2-tailed)	.767	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan fisik dengan promosi diperoleh nilai (r) 0.051. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Tabel 4.30
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kemampuan
Fisik Dengan Rekan Kerja
Correlations

		Kemampuan fisik	rekan kerja
pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.207
	Sig. (2-tailed)		.226
	N	36	36
rekan kerja	Pearson Correlation	.207	1
	Sig. (2-tailed)	.226	
	N	36	36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan kepemimpinan yang disebabkan indikator kemampuan fisik dengan

rekan kerja diperoleh nilai (r) 0.207. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif.

b. Korelasi Sederhana Terhadap Variabel

Tabel 4.31
Hasil Uji Korelasi Sederhana
Correlations

	Kepemimpinan	kepuasan kerja
Kepe mimp inan	Pearson Correlation 1 Sig. (2-tailed) N	.362* .030 36
kepu asan kerja	Pearson Correlation .362* Sig. (2-tailed) N	1 .030 36

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap variabel, diperoleh korelasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja (r) adalah 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, maka semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul “hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Hurisktak Padang Lawas”.berikut ini adalah pembahasan dari hasil penelitian.

Hasil uji korelasi terhadap semua indikator sebagai berikut:

1. Indikator dengan tingkat korelasi yang sangat rendah adalah sebagai berikut: kemampuan strategi dengan promosi diperoleh nilai (r) 0,178, kemampuan strategi dengan rekan kerja diperoleh nilai (r) 0,172, kemampuan interpersonal dengan lingkungan kerja diperoleh nilai (r) 0,045, kemampuan interpersonal dengan komunikasi diperoleh nilai (r) 0,017, kemampuan interpersonal dengan promosi diperoleh nilai (r) 0.157, kemampuan teknis dengan lingkungan kerja diperoleh nilai (r)-0,030, kemampuan teknis dengan komunikasi diperoleh nilai (r)0,164, kemampuan teknis dengan promosi diperoleh nilai (r) -0,005, kemampuan fisik dengan lingkungan kerja diperoleh nilai (r) 0,094, kemampuan fisik dengan komunikasi diperoleh nilai (r)0,139 dan kemampuan fisik dengan promosi diperoleh nilai (r)0,051.
2. Indikator dengan tingkat korelasi yang rendah adalah sebagai berikut: kemampuan strategi dengan lingkungan kerja diperoleh nilai (r) 0,339, kemampuan strategi dengan komunikasi di peroleh nilai (r) 0,319, kemampuan interpersonal dengan rekan kerja diperoleh nilai (r) 0,246, kemampuan teknis dengan rekan kerja dipeoleh nilai (r) -0.229, kemampuan fisikdengan rekan kerja diperoleh nilai (r) 0,207.

3. Indikator dengan arah korelasi positif (searah) adalah sebagai berikut: kemampuan strategi dengan promosi, kemampuan strategi dengan rekan kerja, kemampuan interpersonal dengan lingkungan kerja, kemampuan interpersonal dengan komunikasi, kemampuan interpersonal dengan promosi, kemampuan interpersonal dengan rekan kerja, kemampuan teknis dengan komunikasi, kemampuan fisik dengan lingkungan kerja, kemampuan fisik dengan komunikasi, kemampuan fisik dengan promosi dan kemampuan fisik dengan rekan kerja.
4. Indikator dengan arah korelasi negatif (berlawanan) adalah sebagai berikut: kemampuan teknis dengan lingkungan kerja, kemampuan teknis dengan promosi dan kemampuan teknis dengan rekan kerja.

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap variabel, diperoleh korelasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja (r) adalah 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, yaitu jika kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- 1) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- 2) Segi sosial psikologi:

- (a) Kesempatan untuk maju
- (b) Kesempatan mendapatkan penghargaan
- (c) Berhubungan dengan masalah pengawasan
- (d) Berhubungan dengan pergaulan antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Sorni Paskah Daeli dengan judul “hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja (studi pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Departemen Dalam Negeri)” bahwa kekuatan hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi $r = 0,474$. Dengan demikian, hasil uji r menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

E. Keterbatasan Peneliti

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan ini terdapat beberapa kesalahan.

Keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini, yaitu keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih minim, keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sesuai dengan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas.

Analisis korelasi sederhana terhadap variabel diperoleh korelasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja diperoleh nilai (r) adalah 0,362. Perhitungan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan hanya 36,2% berkontribusi terhadap kepuasan kerja, sedangkan 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, maka semakin baik kepemimpinan maka semakin baik tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas ada beberapa saran-saran yang diberikan peneliti, yaitu:

1. Bagi lembaga sebagai tempat penelitian, peneliti menyarankan kepada kepala Puskesmas Huristak lebih memperhatikan aspek perilakunya terutama kemampuan dalam memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai, memberikan perhatian dan tanggapan atas kerja yang dicapai pegawai dan memberikan kesempatan pegawai mengemukakan pendapat terkait pekerjaannya. Selain itu perlu adanya perhatian terhadap kondisi kerja pegawai dengan menjaga suasana kerja yang kondusif, kebersihan dan kerapian ruangan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih diperhatikan pemilihan lokasi penelitian yang lebih baik dan mampu mencerminkan perbedaan kepuasan kerja, sehingga dapat menambah wawasan dalam penelitian serta diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu siin, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.
- Al Munawar, Said Agil Husin, *Al-Qur'an Membangun Tradisi Kesalehan Hakiki*, Jakarta Selatan: Ciputat Press, 2004.
- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2002.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta CV, 2014.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2004.
- Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metode Penelitian Kuantitatif Dalam pendidikan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo, 1999.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.

- Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- M. Nasir Budiman dan Alwahidi Ilyas, *Kepemimpinan Dalam Islam Suatu Tinjauan Normatif*, Lhokseumawe: Nadya Foundation, 2013.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- SiagianSondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Askara, 2010.
- Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Promo Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- _____, *Kesehatan Masyarakat*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Peneltian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Sumady Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 12thed. (New Jersey: Upper Saddle River, 2007), Terjemahan Diana Anjelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, *Perilaku Organisasi*, edis ke-12, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Syarifuddin Jurdi, *Sosiologi Islam dan Masyarakat Modern: Teori, Fakta dan Aksi Sosial*, Jakarta: Kencana, 2010.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo, 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.

Sumber Lain:

Dasaad, “*Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adam Jaya*”, Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, 2015.

Henny Harahap, *Pegawai Puskesmas Huristak Padang Lawas*, wawancara di Puskesmas Huristak, 10 Februari 2017 pukul. 14.00 WIB.

Made Karma Maha Wirajaya, “*Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kota Denpasar*”, Tesis, Universitas Udayana Denpasar, 2015.

Meri Susanna, *Tata Usaha Puskesmas Huristak Padang Lawas*, wawancara di Puskesmas Huristak, 10 Februari 2017 pukul. 14.30 WIB.

Sorni Paskah Daeli, “*Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja (Studi pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Departemen Dalam Negeri)*”, Jurnal.

CURICULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : Fatma Erlina
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Tapanuli Selatan, 05 November 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak ke : 1 (satu) dari 5 bersaudara
Alamat Lengkap : Parantonga di Kecamatan Huristak
Kabupaten Padang Lawas
Telepon/No.HP : 0812 6053 8505

ORANG TUA:

Nama Orang Tua:
Ayah : Aminuddin Hasibuan
Ibu : Tieslan Harahap
Alamat : Parantonga
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Tani
Ibu : Tani

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2000-2006 : SD Negeri No. 185/VI Tanjung Lamin II
Tahun 2006-2009 : SMP Negeri 27 Merangin
Tahun 2009-2012 : SMK Negeri 1 Huristak
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah IAIN
Padangsidempuan.

Lampiran 1

Kuesioner (Angket)

A. Butir Pertanyaan Mengenai Variabel Independen (X): Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin saya membuat kebijakan agar tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama					
2.	Pemimpin saya selalu membuat rencana kerja untuk mencapai tujuan organisasi					
3.	Pemimpin saya telah membuat rencana kegiatan sesuai dengan visi dan misi organisasi					
4.	Pemimpin saya selalu menerapkan pengawasan terhadap tugas yang dilaksanakan pegawai					
5.	Pemimpin saya selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan pegawai					
6.	Pemimpin selalu memberikan pengarahan yang jelas sehingga pekerjaan lebih mudah dilaksanakan					
7.	Pemimpin memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya					
8.	Pemimpin saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya					
9.	Pemimpin akan menjadi panutan bagi para pegawai di dalam organisasi					
10.	Pemimpin saya selalu mendelegasikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai					
11.	Pemimpin saya selalu berusaha menempatkan karyawan sesuai keahlian masing-masing sehingga dapat bekerja dengan lebih baik					
12.	Pemimpin saya selalu melibatkan pegawai dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi					

B. Butir Pertanyaan Mengenai Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas					
2.	Saya selalu memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja saya					
3.	Ventilasi udara yang kurang baik akan menghambat pekerjaan saya					
4.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya mengemukakan pendapat					
5.	Pemimpin memberikan solusi jika ada kendala dalam pekerjaan					
6.	Saya kurang bergaul dengan pegawai lainnya					
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik					
8.	Saya berkesempatan untuk perpindahan jabatan dalam organisasi					
9.	Selama bekerja belum ada kesempatan untuk pindah jabatan					
10.	Saya bersedia menerima kritik yang disampaikan oleh rekan kerja					
11.	Saya berupaya untuk membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
12.	Saya dan rekan kerja tidak saling membantu bila terjadi masalah					

Lampiran 2**Tabulasi Angket Variabel Kepemimpinan (X)**

Responden	Kepemimpinan (X)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	50
2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	51
3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	51
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	55
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	53
6	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	51
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
9	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	46
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	46
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
12	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52
13	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	52
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
15	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
16	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	51
17	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	52

19	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	52
20	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	50
21	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	52
22	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	56
23	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	52
24	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	46
25	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	56
26	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	54
27	5	4	5	3	4	3	5	3	4	2	4	5	47
28	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	53
29	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	55
30	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	54
31	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	52
32	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	52
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	57
34	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	53
35	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	53
36	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	54

Lampiran 3**Tabulasi Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

NO.	Kepuasan Kerja (X)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	3	49
2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	47
3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	3	49
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	49
5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	50
6	4	3	5	4	4	3	3	4	4	2	4	3	43
7	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	1	51
8	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	46
9	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	2	45
10	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	43
11	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	46
12	4	5	5	4	4	5	5	3	4	2	4	5	50
13	4	5	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	48
14	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	50
15	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	52
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	49
17	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	54
18	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	50

19	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	56
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	56
22	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	55
23	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	50
24	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	51
25	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	51
26	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	49
27	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	53
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
29	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	50
30	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	53
31	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	55
32	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
34	4	4	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	49
35	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	53
36	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	11

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.601	11

Lampiran 5

Hasil Uji Korelasi Sederhana Per Item Indikator

		Correlations	
		kemampuan strategis	Lingkungan kerja
kemampuan strategis	Pearson Correlation	1	.339 ⁺
	Sig. (2-tailed)		.043
	N	36	36
kompensasi	Pearson Correlation	.339 ⁺	1
	Sig. (2-tailed)	.043	
	N	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations	
		kemampuan strategis	Komunikasi
kemampuan strategis	Pearson Correlation	1	.319
	Sig. (2-tailed)		.058
	N	36	36
komunikasi	Pearson Correlation	.319	1
	Sig. (2-tailed)	.058	
	N	36	36

		Correlations	
		kemampuan strategis	Promosi
kemampuan strategis	Pearson Correlation	1	.178
	Sig. (2-tailed)		.299
	N	36	36
promosi	Pearson Correlation	.178	1
	Sig. (2-tailed)	.299	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan strategis	rekan kerja
kemampuan strategis	Pearson Correlation	1	.172
	Sig. (2-tailed)		.316
	N	36	36
rekan kerja	Pearson Correlation	.172	1
	Sig. (2-tailed)	.316	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan interpersonal	Lingkungan kerja
kemampuan interpersonal	Pearson Correlation	1	.045
	Sig. (2-tailed)		.794
	N	36	36
kompensasi	Pearson Correlation	.045	1
	Sig. (2-tailed)	.794	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan interpersonal	Komunikasi
kemampuan interpersonal	Pearson Correlation	1	.017
	Sig. (2-tailed)		.923
	N	36	36
komunikasi	Pearson Correlation	.017	1
	Sig. (2-tailed)	.923	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan interpersonal	Promosi
kemampuan interpersonal	Pearson Correlation	1	.157
	Sig. (2-tailed)		.361
	N	36	36
promosi	Pearson Correlation	.157	1
	Sig. (2-tailed)	.361	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan interpersonal	rekan kerja
kemampuan interpersonal	Pearson Correlation	1	.246
	Sig. (2-tailed)		.148
	N	36	36
rekan kerja	Pearson Correlation	.246	1
	Sig. (2-tailed)	.148	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan teknis	Lingkungan kerja
kemampuan teknis	Pearson Correlation	1	-.030
	Sig. (2-tailed)		.861
	N	36	36
kompensasi	Pearson Correlation	-.030	1
	Sig. (2-tailed)	.861	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan teknis	Komunikasi
kemampuan teknis	Pearson Correlation	1	.164
	Sig. (2-tailed)		.340
	N	36	36
komunikasi	Pearson Correlation	.164	1
	Sig. (2-tailed)	.340	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan teknis	Promosi
kemampuan teknis	Pearson Correlation	1	-.005
	Sig. (2-tailed)		.978
	N	36	36
promosi	Pearson Correlation	-.005	1
	Sig. (2-tailed)	.978	
	N	36	36

Correlations

		kemampuan teknis	rekan kerja
kemampuan teknis	Pearson Correlation	1	.229
	Sig. (2-tailed)		.179
	N	36	36
rekan kerja	Pearson Correlation	.229	1
	Sig. (2-tailed)	.179	
	N	36	36

Correlations

		Kemampuan fisik	Lingkungan kerja
pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.094
	Sig. (2-tailed)		.586
	N	36	36
kompensasi	Pearson Correlation	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.586	
	N	36	36

Correlations

		Kemampuan fisik	Komunikasi
pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.139
	Sig. (2-tailed)		.418
	N	36	36
komunikasi	Pearson Correlation	.139	1
	Sig. (2-tailed)	.418	
	N	36	36

Correlations

		Kemampuan fisik	Promosi
pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.051
	Sig. (2-tailed)		.767
	N	36	36
promosi	Pearson Correlation	.051	1
	Sig. (2-tailed)	.767	
	N	36	36

Correlations

		Kemampuan fisik	rekan kerja
pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.207
	Sig. (2-tailed)		.226
	N	36	36
rekan kerja	Pearson Correlation	.207	1
	Sig. (2-tailed)	.226	
	N	36	36

Lampiran 6

Hasil Uji Korelasi Sederhana Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		kepemimpinan	kepuasan kerja
kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.362 [*]
	Sig. (2-tailed)		.030
	N	36	36
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.362 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.030	
	N	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		kepemimpinan	kepuasan kerja
N		36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.83	50.69
	Std. Deviation	2.981	3.655
Most Extreme Differences	Absolute	.133	.127
	Positive	.089	.103
	Negative	-.133	-.127
Test Statistic		.133	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^c	.151 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * kepemimpi nan	Between Groups	(Combined)	171.556	10	17.156	1.449	.217
		Linearity	61.383	1	61.383	5.183	.032
		Deviation from Linearity	110.173	9	12.241	1.034	.442
Within Groups			296.083	25	11.843		
Total			467.639	35			

Lampiran 7

Tabel r (Pearson Product Moment)

Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	31	0.301	0.355	59	0.216	0.256
4	0.900	0.950	32	0.296	0.349	60	0.214	0.254
5	0.805	0.878	33	0.291	0.344	61	0.213	0.252
6	0.729	0.811	34	0.287	0.339	62	0.211	0.250
7	0.669	0.755	35	0.283	0.334	63	0.209	0.248
8	0.622	0.707	36	0.279	0.329	64	0.207	0.246
9	0.582	0.666	37	0.275	0.325	65	0.206	0.244
10	0.549	0.632	38	0.271	0.320	66	0.204	0.242
11	0.521	0.602	39	0.267	0.316	67	0.203	0.240
12	0.497	0.576	40	0.264	0.312	68	0.201	0.239
13	0.476	0.553	41	0.261	0.308	69	0.200	0.237
14	0.458	0.532	42	0.257	0.304	70	0.198	0.235
15	0.441	0.514	43	0.254	0.301	71	0.197	0.233
16	0.426	0.497	44	0.251	0.297	72	0.195	0.232
17	0.412	0.482	45	0.248	0.294	73	0.194	0.230
18	0.400	0.468	46	0.246	0.291	74	0.193	0.229
19	0.389	0.456	47	0.243	0.288	75	0.191	0.227
20	0.378	0.444	48	0.240	0.285	76	0.190	0.226
21	0.369	0.433	49	0.238	0.282	77	0.189	0.224

22	0.360	0.423	50	0.235	0.279	78	0.188	0.223
23	0.352	0.413	51	0.233	0.276	79	0.186	0.221
24	0.344	0.404	52	0.231	0.273	80	0.185	0.220
25	0.337	0.396	53	0.228	0.270	81	0.184	0.219
26	0.330	0.388	54	0.226	0.268	82	0.183	0.217
27	0.323	0.381	55	0.224	0.265	83	0.182	0.216
28	0.317	0.374	56	0.222	0.263	84	0.181	0.215
29	0.312	0.367	57	0.220	0.261	85	0.180	0.213
30	0.306	0.361	58	0.218	0.258	86	0.179	0.212
						87	0.178	0.211
						88	0.176	0.200

Sumber: SPSS

	Sig. (2-tailed)	.203	.362	.280	.238	.737	.642		.078	.285	.494	.224	.392	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_8	Pearson Correlation	.192	-.126	-.033	.305	-.048	.066	.297	1	.442*	.376*	-.225	.145	.481**
	Sig. (2-tailed)	.261	.464	.848	.070	.782	.700	.078		.007	.024	.187	.400	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_9	Pearson Correlation	.257	.068	.021	.313	-.051	-.088	.183	.442*	1	.353*	.055	-.099	.462**
	Sig. (2-tailed)	.130	.694	.904	.063	.770	.611	.285	.007		.035	.749	.565	.005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_10	Pearson Correlation	.139	.047	-.023	.258	-.030	.004	.118	.376*	.353*	1	.021	.082	.479**
	Sig. (2-tailed)	.418	.786	.896	.128	.862	.981	.494	.024	.035		.903	.633	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_11	Pearson Correlation	.026	.143	-.107	-.158	.093	-.129	.208	-.225	.055	.021	1	-.105	.107
	Sig. (2-tailed)	.881	.404	.535	.358	.588	.452	.224	.187	.749	.903		.544	.535
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_12	Pearson Correlation	.116	.147	.142	-.113	-.015	.146	.147	.145	-.099	.082	-.105	1	.391*
	Sig. (2-tailed)	.501	.394	.410	.512	.931	.397	.392	.400	.565	.633	.544		.018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total	Pearson Correlation	.465*	.487*	.389*	.382*	.355*	.517*	.524*	.481*	.462*	.479*	.107	.391*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.019	.021	.034	.001	.001	.003	.005	.003	.535	.018	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Kepemimpinan (X)

Correlations

	soal _1	soal _2	soal _3	soal _4	soal _5	soal _6	soal _7	soal _8	soal _9	soal _10	soal _11	soal _12	Total
soal_1 Pearson Correlation	1	.322	.435 [*]	-.120	-.090	-.138	.000	-.042	.221	.071	.000	.133	.342 [*]
Sig. (2-tailed)		.056	.008	.487	.602	.422	1.00 0	.807	.195	.682	1.00 0	.441	.041
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_2 Pearson Correlation	.322	1	.088	.141	.046	.302	-.117	.320	.291	.214	-.176	.291	.527 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.056		.610	.412	.792	.073	.496	.057	.086	.209	.304	.086	.001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_3 Pearson Correlation	.435 [*]	.088	1	-.102	.057	.000	.271	.162	.113	.158	-.083	.197	.458 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.008	.610		.555	.739	1.00 0	.109	.346	.512	.358	.629	.248	.005
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_4 Pearson Correlation	-.120	.141	-.102	1	.189	.047	.026	.278	.002	.131	-.025	.312	.392 [*]
Sig. (2-tailed)	.487	.412	.555		.271	.785	.879	.101	.990	.447	.883	.064	.018
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_5 Pearson Correlation	-.090	.046	.057	.189	1	.076	.017	.125	.083	.054	.057	.345 [*]	.384 [*]
Sig. (2-tailed)	.602	.792	.739	.271		.660	.922	.466	.632	.753	.739	.039	.021
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_6 Pearson Correlation	-.138	.302	.000	.047	.076	1	.065	.363 [*]	.395 [*]	.333 [*]	-.352 [*]	-.231	.372 [*]
Sig. (2-tailed)	.422	.073	1.00 0	.785	.660		.706	.030	.017	.047	.035	.175	.026
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_7 Pearson Correlation	.000	-.117	.271	.026	.017	.065	1	.323	.146	.047	-.025	.146	.402 [*]
Sig. (2-tailed)	1.00 0	.496	.109	.879	.922	.706		.055	.395	.787	.886	.395	.015

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
soal_8	Pearson Correlation	-.042	.320	.162	.278	.125	.363*	.323	1	.103	.394*	.162	.021	.659**
	Sig. (2-tailed)	.807	.057	.346	.101	.466	.030	.055		.551	.018	.346	.905	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_9	Pearson Correlation	.221	.291	.113	.002	.083	.395*	.146	.103	1	.038	-.395*	.141	.413*
	Sig. (2-tailed)	.195	.086	.512	.990	.632	.017	.395	.551		.825	.017	.413	.012
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_10	Pearson Correlation	.071	.214	.158	.131	.054	.333*	.047	.394*	.038	1	.090	-.099	.522**
	Sig. (2-tailed)	.682	.209	.358	.447	.753	.047	.787	.018	.825		.601	.565	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_11	Pearson Correlation	.000	-.176	-.083	-.025	.057	-.352*	-.025	.162	-.395*	.090	1	-.056	.049
	Sig. (2-tailed)	1.000	.304	.629	.883	.739	.035	.886	.346	.017	.601		.744	.776
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_12	Pearson Correlation	.133	.291	.197	.312	.345*	-.231	.146	.021	.141	-.099	-.056	1	.429**
	Sig. (2-tailed)	.441	.086	.248	.064	.039	.175	.395	.905	.413	.565	.744		.009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total	Pearson Correlation	.342*	.527*	.458*	.392*	.384*	.372*	.402*	.659*	.413*	.522*	.049	.429*	1
	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.005	.018	.021	.026	.015	.000	.012	.001	.776	.009	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dokumentasi Di Puskesmas Huristak Padang Lawas

