

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT  
DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM SITI RAHMAH  
KOTA PADANG**

**SKRIPSI**



*Oleh:*

**NOVRIANGGI**

**1310011211229**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
2018**

## **TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Dengan ini Pembimbing skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta menyatakan :

**Nama : Novrianggi**  
**NPM : 1310011211229**  
**Program Study : Strata Satu (S1)**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.**

Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan telah dinyatakan **Lulus** dalam ujian komprehensif pada hari Jum'at **17 Agustus 2018**.

## **PEMBIMBING SKRIPSI**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Ice Kamela, S.E., M.M**

**Surya Dharma S.E., M.Si**

Disetujui oleh

**Dekan Fakultas Ekonomi Bung Hatta**

**Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, Agustus 2018

**Penulis**

**NOVRIANGGI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT  
DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM SITI RAHMAH  
PADANG**

Novrianggi<sup>1</sup>, Ice Kamela<sup>2</sup>, Surya Dharma<sup>3</sup>

(1,2,3)Department of Management, Faculty of Economics, University of Bung  
Hatta

E-mail :<sup>1</sup>[nearshitface@gmail.com](mailto:nearshitface@gmail.com) <sup>2</sup>[icekamela@gmail.com](mailto:icekamela@gmail.com) <sup>3</sup>  
[sdharma@gmail.com](mailto:sdharma@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja sudah menjadi unsur yang penting dalam dunia kerja, baik itu dalam bidang industri maupun dibidang klinis seperti keperawatan. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit karena perawat merupakan karyawan terbesar dan ujung tombak pelaksana pelayanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarganya. Karena masalah yang sering terjadi pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang yaitu kurang nya arahan dan bimbingan langsung dari pimpinan, ruang kerja yang kurang nyaman dan rekan kerja yang buruk. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat perlu adanya gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja agar perawat merasa puas dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja perawat yang akan berdampak baik pada Rumah Sakit

Jumlah sampel dari penelitian ini adalah seluruh perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *teknik total sampling* dengan jumlah sampel adalah 63 orang perawat.. Metode analisis yang dipakai untuk yakni dengan regresi linear berganda, dan Uji T- Stastistik. Uji hipotesis menggunakan statistik T-stat untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara persial atau individual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND  
WORK MOTIVATION ON WORK SATISFACTION ON NURSES IN THE  
INSTALLATION OF THE SITI RAHMAH PADANG ISLAMIC HOSPITAL***

Novrianggi<sup>1</sup>, Ice Kamela<sup>2</sup>, Surya Dharma<sup>3</sup>

<sup>(1,2,3)</sup>Department of Management, Faculty of Economics, University of Bung  
Hatta

E-mail :<sup>1</sup> [nearshitface@gmail.com](mailto:nearshitface@gmail.com) <sup>2</sup> [icekamela@gmail.com](mailto:icekamela@gmail.com) <sup>3</sup>

[sdharma@gmail.com](mailto:sdharma@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Job satisfaction has become an important element in the world of work, both in industry and in the clinical field such as nursing. Nurse job satisfaction needs to get serious attention from the hospital management because nurses are the biggest employees and the spearhead of service providers and personnel who interact directly with patients and their families. Because the problem that often occurs in the Inpatient Installation of the Siti Rahmah Padang Islamic Hospital is the lack of directives and guidance directly from the leadership, uncomfortable workspace and poor co-workers. To improve the job satisfaction of nurses, there needs to be a transformational leadership style and work motivation so that nurses feel satisfied in working so that they can improve the performance of nurses that will have a good impact on the hospital.*

*The number of samples from this study were all nurses in the inpatient installation of Siti Rahmah Islamic Hospital, Padang City, totaling 63 people. The sampling technique of this research is total sampling technique with the number of samples is 63 nurses. The analytical method used is the multiple linear regression, and the statistical test. Hypothesis testing uses T-stat statistics to see the effect of independent variables on the dependent variable persistently or individually. The results showed that transformational leadership style and work motivation had a significant influence on job satisfaction in nurses in the Inpatient Installation of Siti Rahmah Padang Islamic Hospital.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR



Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian komprehensif sarjana dan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta Padang.

Dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada orang-orang yang telah memberikan kontribusi dan motivasi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A, Rektor Universitas Bung Hatta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dengan segala kebijaksanaannya.
2. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M, dan Bapak Drs. Meihendri, M.Si., Ak selaku Dekan dan wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.

3. Ibu Lindawati, SE.,M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, SE.,M.Sc selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Universitas Bung Hatta yang telah bersedia membantu segala administrasi penulis dari awal penelitian hingga selesai.
4. Ibu Ice Kamela, S.E., M.M dan Bapak Surya Dharma, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan baik berupa pemahaman, petunjuk maupun saran-saran atau pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penelitian ini.
5. Ibu Lindawati, SE.,M.Si selaku pembimbing akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dalam keakademisan penulis selama perkuliahan.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta yang telah memberikan bantuan demi kelancaran penelitian ini.
7. Kepada orang tua tercinta ayah yang hanya dapat mengirimkan doa dan ibu tersayang yang senantiasa selalu mendoakan dan memberi semangat demi kelancaran pendidikan penulis.
8. Keluarga besar tercinta yang telah memberi *support* baik secara moril maupun materi demi kelancaran pendidikan penulis di Universitas Bung Hatta.

9. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberi semangat Fajri Anugrah, Bastian Yandi, Brama Saputra, Wia Oktora Yosa Putri, Caca, Pricillia Utari, Della, Zilla serta sahabat lainnya yang membantu dalam mengkritik dan memberi saran guna penyempurnaan penelitian ini karena peneliti sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga dibutuhkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini berguna untuk kita semua. Aamiin.

**Padang, Agustus 2018**

**Novrianggi**



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kepuasan Kerja .....	8
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	9
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	10
2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.2.2 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	12
2.3 Motivasi Kerja .....	14
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	14
2.3.2 Teori Motivasi Kerja .....	15
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	17
2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja .....	17
2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	18
2.5 Metode Kerangka Berpikir .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian .....	21
3.2 Populasi dan Sampel .....	21

3.2.1 Populasi .....	21
3.2.2 Sampel .....	21
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	22
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	22
3.4.1 Variabel Dependen .....	22
3.4.1.1 Kepuasan Kerja .....	22
3.4.2 Variabel Independent .....	23
3.4.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	23
3.4.2.2 Motivasi Kerja .....	24
3.5 Pengukuran Variabel .....	25
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.6.1 Uji Validitas .....	26
3.6.2 Uji Reabilitas .....	26
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	27
3.7.1 Uji Normalitas .....	27
3.8 Teknik Analisa Data.....	28
3.8.1 Analisa Deskriptif .....	29
3.8.2 Analisa Linear Berganda .....	29
3.8.3 Uji T-tes Statistik .....	30

#### **BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN**

4.1 Prosedur Pengambilan Sampel.....	32
4.1.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
4.1.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Umur.....	33
4.1.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan .....	34
4.1.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	35
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	36
4.3 Analisa Deskriptif.....	38
4.4 Pengujian Normalitas .....	40
4.5 Pengujian Hipotesis .....	41
4.6 Pembahasan .....	43

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja .....	43
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	44

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	45
5.2 Implikasi Penelitian.....	45
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya .....	46

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Oktober- November 2017.....	11
Tabel 4.1 Prosedur Pengambilan Sampel.....	30
Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Umur .....	32
Tabel 4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
Tabel 4.5 Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	33
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel .....	34
Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian .....	36
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Normalitas .....	38
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis .....	39

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir .....	11
----------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Profil Responden

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Deskriptif

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Uji Normalitas

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepuasan kerja sudah menjadi unsur yang penting dalam dunia kerja, baik itu dalam bidang industri maupun dibidang klinis seperti keperawatan. Menurut Nursalam (2011:86) kepuasan kerja dalam keperawatan merupakan perasaan yang menyokong untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang perawat merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawainya. Pegawai bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan (Wahyuni, 2010:14).

Wibowo (2012:501) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima. Menurut Rhay t al (2010) kepuasan kerja di definisikan sebagai keadaan dari keseluruhan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Menurut Arwani (2006) kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit karena perawat merupakan karyawan terbesar dan ujung tombak pelaksana pelayanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarganya. Citra rumah sakit dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan oleh perawat. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengukur gambaran kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah. Dengan rancangan prasurvei awal yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah dengan instrument yang dipakai dalam survei awal adalah kuesioner pada perawat bertugas di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Padang**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Gaji yang di terima sudah sesuai dengan kesepakatan	-	-	-	2	28
2	Menyukai penugasan yang diberikan oleh RSI Siti Rahmah	-	23	5	1	1
3	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan	2	22	3	3	-
4	Kesempatan untuk naik jabatan	3	5	22	-	-
5	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	20	4	2	3	1
6	Keadaan ruangan kerja baik dan nyaman	24	5	1		-

*Sumber : kuisisioner pra survei*

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja perawat RSI Siti Rahmah Padang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan



hal ini dapat dilihat banyaknya perawat yang memberikan kecenderungan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila perawat RSI Siti Rahmah merasa bila gaji yang di berikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, selain itu juga masih banyak pegawai yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan, kemudian menurut pegawai atasan di instansi masih kurang dalam meberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, serta ruangan tempat bekerja di rasa pegawai masih kurang baik.

Menurut Usman (2009:501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya pada waktu tertentu. Kepuasan kerja adalah sikap umum, baik itu sikap yang positif maupun negatif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya pada waktu tertentu. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan memengaruhi efektifitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Deewar (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Raja (2013) Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka diperlukan pengaruh dari beberapa hal, salah satunya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam perusahaan atau organisasi sebagai contoh gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang

berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2007) dan Basilius (2014) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Heider (2010:31), kepemimpinan transformasional cenderung memiliki kesepakatan lebih tinggi pada tujuan strategis organisasi. Mereka secara sukarela membantu karyawan mereka dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja antara karyawan.

Menurut Luthans (2006:653), kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.

Pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya diharapkan yaitu dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas di mata bawahan, dengan mendorong bawahan mengorbankan kepentingan bawahan sendiri demi kepentingan tim, organisasi, atau kebijakan yang lebih besar dan dengan menaikkan tingkat kebutuhan kita ke taraf yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri.

Pada dasarnya, rumah sakit bukan saja mengharapkan perawat yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan

berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan perawat tidak ada artinya bagi rumah sakit, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Gibson et al (2009:126) motivasi kerja merupakan dorongan yang terlihat secara langsung dari kebiasaan yang diperlihatkan karyawan dalam bekerja. Motivasi akan memunculkan berbagai motif yaitu adanya sejumlah kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut memiliki sejumlah hirarki yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan penghargaan. Tercapainya kebutuhan tersebut akan menciptakan rasa nyaman baik di lingkungan organisasi ataupun sosial, sekaligus menunjukkan meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan seorang perawat yang bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena dan latar belakang diatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahas lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan kepada latar belakang masalah peneliti mengajukan beberapa permasalahan yang akan dibahas di dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang, hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dipertimbangkan di dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan bidang keperawatan, sehingga di masa

mendatang kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang akan menjadi lebih baik.

2. Akademisi hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk membahas faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimasa mendatang.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Hani Handoko (2013:87) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap seseorang. Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Robbins (2013:143) kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Hal ini merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan diterima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Menurut Rivai (2013:856) mendefinisikan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Luthans (2011:262) mengatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari

penilaian dari seseorang pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja pada akhirnya mengarah pada prestasi kerja dan komitmen organisasi yang menjamin keberhasilan organisasi (Spector, 2003).

### **2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Nelson dan Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan. Pertama gaji, gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Lalu yang kedua pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

Selanjutnya supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan. Lalu terakhir rekan kerja, merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

### **2.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2012) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Pertama pekerjaan yang secara mental menantang, maksudnya orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang beragam. Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan beragamnya jenis tugas membuat karyawan secara mental tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Lalu yang kedua imbalan yang wajar, karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin di hasilkan.

Selanjutnya kondisi lingkungan kerja yang mendukung, banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan yang nyaman dan aman. Selain itu kebanyakan para karyawan lebih suka bekerja dengan lokasi yang dekat dari rumah, fasilitas kantor yang bersih dan relatif modern dengan peralatan yang memadai.

Terakhir rekan kerja yang suportif, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seseorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.



## 2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

### 2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, dan sebagainya. Transformasi juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk menyederhanakan sesuatu untuk melaksanakan sebuah pekerjaan.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor *eksternal* keorganisasian. Dalam organisasi pembelajaran, SDM yang dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, guru (Danim 2005).

Orlando dan James (1996:163-191) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kebiasaan sebagai berikut *emphaty, mission, assurance, image, competency* dan *opportunity*. Ciri yang pertama menunjukkan seorang pemimpin yang transformasional memiliki nilai *emphaty* atau kepedulian yang tinggi pada bawahannya. Mision, seorang pemimpin yang transformasional mampu menentukan arahan dan misi yang jelas yang akan dicapai oleh setiap bawahannya. *Assurance*, seorang pemimpin yang transformasional adalah individu yang dapat memberikan jaminan dan bertanggung jawab kepada bawahannya. *Image*, seorang pemimpin yang

transformatif adalah individu yang disegani oleh bawahannya. *Competency*, pemimpin yang transformatif memiliki kemampuan yang baik sebagai seorang pemimpin, sedangkan *opportunity* menunjukkan seorang pemimpin transformatif selalu mampu memanfaatkan segala bentuk peluang untuk mengembangkan organisasi.

Menurut Robert (2007) pemimpin transformatif membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif kelompok atau komunitas". Kepemimpinan transformatif memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh pemimpin dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Sedangkan Wuradji (2008) berpendapat pemimpin transformatif adalah pemimpin yang memiliki ambisi besar untuk melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam organisasi, agar diperoleh tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

### **2.2.2 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformatif**

Menurut Danim (2005: 54) seseorang yang menerapkan kepemimpinan transformatif akan memiliki ciri-ciri yang dominan, diantaranya memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi, mengembangkan visi bersama antar komunikasi organisasi, mendistribusikan peran kepemimpinan menjadi bagian yang mendorong munculnya kebersamaan, dalam hal ini pemimpin adalah tokoh yang berwibawa disegani dan memiliki banyak ide dan pengalaman yang dapat digunakan untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Bass dan Avolio (1995) mengungkapkan kepemimpinan transformatif dapat diamati dari karakteristik perilaku sebagai berikut *idealized influence*,

*inspirational motivation dan individual consideration*. Secara umum *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang pegawainya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan pegawainya.

Yukl (2010:305) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain berpengaruh, idealis, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional. Seorang pemimpin yang berkarakter transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap bawahannya, disegani karena memiliki banyak pengalaman. Karakter pemimpin yang transformasional juga terlihat dari sikap idealis yang dimiliki. Pemimpin yang transformasional relatif punya kebijakan sendiri dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Pemimpin yang transformasional memiliki pertimbangan idealis atau tidak bergantung pada orang lain, disamping itu pemimpin yang transformasional memiliki kemampuan memberikan dorongan positif atau inspirasi bagi bawahannya untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Berdasarkan uraian ringkas yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang transformasional adalah tokoh yang mampu menginspirasi bawahannya, inspirasi yang diberikan dalam bentuk dorongan motivasi. Pemimpinan yang transformasional memiliki kemampuan untuk memecahkan berbagai masalah dengan menggunakan pengalamannya. Pemimpin yang transformasional disegani bawahannya karena memiliki wibawa yang tinggi, seorang pemimpin yang transformasional memiliki manajerial yang tinggi sehingga percaya diri dalam menghadapi berbagai tugas dan tanggung demi mencapai tujuan yang dicapai organisasi.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi atau biasa disebut “kebutuhan” adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi dapat meliputi kebutuhan prestasi, afiliasi (perasaan diterima), kekuasaan, kemampuan dan seterusnya. Di lain pihak, tujuan seseorang serta usaha-usaha yang sejalan ke arah pencapaian tujuan itu adalah manifestasi ekstern dari motivasi dalam diri seseorang (Steers, 1977).

Menurut Hasibuan (1999:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Siagian (1996) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk

menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Dari beberapa definisi mengenai motivasi kerja dapat dirangkum bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan usaha dalam melaksanakan pekerjaan untuk meraih tujuan individu dan organisasi.

### **2.3.2 Teori Motivasi Kerja**

Dorongan atau motivasi yang dimiliki individu tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi terbentuk melalui sebuah proses. Menurut Abraham Maslow dalam Uno (2008:40) mengemukakan bahwa dalam diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hierarki kebutuhan Maslow didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, yang pertama kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernapas, dan sebagainya. Yang kedua kebutuhan akan rasa aman,

kebutuhan akan rasa aman ini termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin. Selanjutnya kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan social kebutuhan ini didapatkan melalui hubungan-hubungan antarpribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi berbagai kelompok sosial.

Lalu kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini merupakan kebutuhan atas penghargaan yang didapat melalui hasil kerja seseorang serta pengakuan umum dan kehormatan dari dunia luar atau diluar perusahaan. Terakhir kebutuhan aktualisasi diri, ketika kebutuhan sudah terpenuhi semua, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

Berdasarkan uraian ringkas tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi yang muncul dalam diri individu dalam bekerja dapat muncul dari berbagai sumber, menurut uraian teori motivasi yang telah dijelaskan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat terbentuk karena adanya dorongan kebutuhan, mulai dari kebutuhan, selain itu motivasi yang terbentuk dalam diri karyawan juga dapat didorong oleh adanya keinginan sendiri atau muncul dari dalam diri individu. Keinginan tersebut muncul karena adanya sejumlah tujuan yang ingin dicapai, selain itu motivasi yang muncul dari dalam diri individu juga dapat muncul berkar adanya dorongan dari orang orang terdekat, seperti keluarga, teman atau adanya faktor pemicu seperti reward yang diterima atau penghargaan yang dapat diraih karyawan ketika berhasil melaksanakan sebuah tanggung jawab dalam bekerja.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpin Transformasional terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Pounder (2003) Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif yang sangat besar pada peningkatan upaya (efforts) dan kepuasan bawahan. Selain itu, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional cenderung lebih efektif dalam memimpin perubahan, karena pemimpin tersebut mampu mendorong bawahannya untuk lebih mengerahkan upaya mereka dan mengarahkan diri ke keadaan masa depan yang lebih diharapkan (Hamblin, 1958; Flynn dan Staw, 2004 dalam Tseng dan Kang, 2009)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan yang penelitian yang dilakukan Omar (2011) dan Purnomo (2010) yang menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya

Menurut Herzberg dalam Wirawan (2013) kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap munculnya persepsi kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, berhubungan dengan keefektifan dan kepuasan karyawan (Omar, Purnomo, dan Valdiseri *et al* dalam Dewi, 2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yenny dan Elisabeth pada PT Pos Indonesia cabang Sumedang. Dengan sampel sebanyak 64 responden hasil

nya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear.

Penelitian yang dilakukan Roy *et al* (2014) (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa). Dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden dan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT.Pandawa.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat di simpulkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang.

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2013:395) Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Robbins (1996), Gibson, et al. (1996), dan Porter & Lawler mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ayu dan Agus (2008) (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dengan jumlah sampel sebanyak 325 responden, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



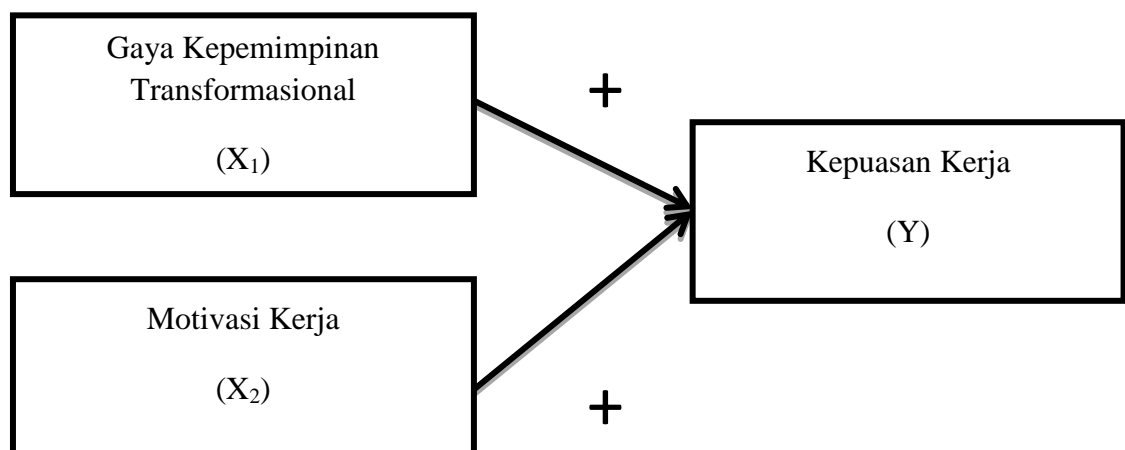
Menurut Nana et al (2010) dalam jurnal Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT Inco Sorowako). Dengan jumlah sampel sebanyak 263 responden dan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Endo dan Thomas (2010) (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Dengan jumlah sampel sebanyak 72 yang terdiri dari karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios makanan yang ada di Pakuwon Food Festival Surabaya dan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pakuwon Food Festival Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa:

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang

## 2.5 Metode Kerangka Berfikir

Sesuai dengan landasan teori dari sejumlah hasil penelitian terdahulu maka di ajukan sebuah model kerangka berfikir yang akan dipedomani dalam penelitian ini terlihat pada gambar 1 dibawah ini :



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada seluruh perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam (RSI) Siti Rahmah Padang yang berjumlah 63 orang.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi di artikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang di teliti (Istijianto, 2005). Berdasarkan penjelasan tersebut yang menjadi populasi di dalam penelitian ini yaitu semua perawat pada Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang.

#### **3.2.2 Sampel**

Sampel dapat didefenisikan sebagai suatu bagian yang ditarik dari populasi Istijianto (2005:115). Dimana untuk dapat memperoleh hasil data yang akurat. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 63 orang perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam (RSI) Siti Rahmah Padang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis prosedur pengambilan data penelitian menggunakan data:

#### **a. Data Primer**

Data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh sampel penelitian dalam hal kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Data tersebut diperoleh dari perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam (RSI) Siti Rahmah Padang.

### **3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.4.1 Variabel Dependen**

##### **3.4.1.1 Kepuasan Kerja**

Menurut Hani Handoko (2013:87) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap seseorang. Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Didalam mengukur kepuasan kerja digunakan indikator yang di adopsi dari Nelson dan Quick (2006) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervise dan rekan kerja.

Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Pekerjaan itu sendiri menunjukkan puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada

atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Supervise menunjukkan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan dan rekan kerja menunjukkan bahwa tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Di dalam mengukur kualitas kehidupan kerja digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan Skala 5 Likert yang terdiri dari Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

### **3.4.2 Variabel Independent**

#### **3.4.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Gibson et al (2009:356) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menjadikan pimpinan sebagai motivator yang mengayomi seluruh karyawannya. Pimpinan selalu menjadi contoh dan teladan bagi bawahannya. Dimana didalam mengukur kepemimpinan transformasional akan diamati sejauhmana pegawai yang menjadi responden merasa bahwa pemimpinnya mampu menginspirasi dirinya untuk bisa menjadi lebih baik. Didalam mengukur kepemimpinan transformasional maka digunakan indikator yang diadopsi dari Wirawan (2013) yaitu idealized influence, inspirational motivation dan individual consideration

*Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan pegawainya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan pegawainya.

Didalam mengukur kepemimpinan transformasional digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala lima Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Total item pernyataan yang digunakan berjumlah 18 item.

#### **3.4.2.2 Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (1999) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Di dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengetahui seberapa besar motivasi kerja yang dirasakan perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Rahmah Kota Padang.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah menurut Abraham Maslow dalam Uno (2008:40) mengemukakan bahwa dalam diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Didalam mengukur motivasi kerja digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan Skala 5 Likert yang terdiri dari Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

### **3.5 Pengukuran Variabel**

Sugiyono (2003) mengungkapkan bahwa pengukuran data dalam penelitian ini adalah angket daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi dalam bentuk skala likert (skala lima tingkat). Daftar pertanyaan yang disusun meliputi model skala dengan skala likert 1 sampai 5 dalam pengukuran jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 1
2. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban setuju diberi bobot 4
5. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5

## **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

### **3.6.1 Uji Validitas**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas yang berguna untuk mengetahui tingkat akurasi setiap item pernyataan yang mendukung sebuah variabel penelitian. Secara umum Ghozali (2012) mendefinisikan uji validitas sebagai uji yang digunakan untuk mengetahui apa yang sesungguhnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji *construct*. Didalam uji *construct* validnya masing-masing item pernyataan ditentukan dari koefisien *factor loading* yang harus berada diatas atau sama dengan 0,40. Didalam metode *construct* pengujian dilaksanakan dengan menggunakan model *Varimax* sehingga penentuan kesahihan item pernyataan ditentukan dari rotasi matrix, dimana masing-masing item pernyataan harus memiliki satu koefisien *factor loading* yang mewakili serta bernilai diatas 0,40 dan tidak mengalami ambigu atau fungsi ganda.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali 2013:78). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali 2013:79).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi atas jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpa* ( $\alpha$ ). Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach alpa*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Hasil Cronbach alpha berada diatas 0,70 (Ghozali, 2012).

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011) normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat pola penyebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak, selain itu uji normalitas juga dapat digunakan untuk menentukan uji statistik apa yang akan digunakan dalam sebuah penelitian apakah menggunakan parametrik maupun uji non parametrik.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali 2011). Untuk mengetahui pola distribusi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan bantuak uji non parametrik one sampel *kolmogrov smirnov test*. Normalnya sebuah item ditentukan dari nilai asymp sig yang dihasilkam dalam pengujian yang harus  $>$  alpha 0,05.



### 3.8 Teknik Analisa Data

Dalam melakukan pengujian statistik, maka penulis melakukan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Didalam teknik analisis tersebut tujuan dan pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yang akan diolah dengan menggunakan SPSS. Secara umum tahapan pengujian yang dilakukan meliputi:

#### 3.8.1 Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian, dengan cara meyajikan data dalam tabel distribusi, analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya untuk mendapatkan skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner digunakan rumus sebagai berikut (Arikunto,2006) :

$$\text{Rata - rata Skor} = \frac{(5. F_{SS}) + (4. F_s) + (3. F_N) + (2. F_{TS}) + (1. F_{STS})}{SS + S + N + TS + STS}$$

Menurut Arikunto (2006) kriteria tingkat pencapaian jawaban responden adalah sebagai berikut:

90% - 100%	= Sangat baik
80% - 89,99%	= baik
65% - 79,99%	= cukup baik
55% - 64,99%	= kurang baik
0 % - 54,99%	= tidak baik

### 3.8.2 Analisis Linear Berganda

Menurut Ghazali (2012:59) analisis model regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terbentuk antara variabel independen terhadap variabel dependen. Didalam model penelitian ini analisis regresi yang digunakan adalah berganda yang dapat dibuat kedalam bentuk umum persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi Kerja

A = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel

e = Tingkat Kesalahan (*error*)

### 3.8 Uji T- tes Statistik

Untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Secara umum menurut Ghazali (2011) merumuskan uji t-statistik kedalam persamaan berikut:

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

Keterangan :

t : mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan

b : koefisien regresi

Sb : standar baku masing-masing koefisien

Kriteria pengujian, jika  $\text{Sig} < \alpha$  (*Alpha*).Maka dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.Jika  $\text{Sig} > \alpha$  (*Alpha*), maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali 2011).

**BAB IV**  
**ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Prosedur Pengambilan Sampel**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang. Sebelum dilakukan tahapan pengolahan data dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data dan informasi dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian. Sesuai dengan proses penyebaran kuesioner yang telah dilakukan diperoleh ringkasan terlihat Tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Prosedur Pengambilan Sampel**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jumlah kuesioner yang disebarkan	63	100
Jumlah kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkan	0	0
Jumlah kuesioner yang berhasil dikumpulkan	(63)	100
Jumlah kuesioner yang rusak	0	0
Total jumlah kuesioner yang diolah	63	100

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa total jumlah kuesioner yang disebarkan berjumlah 63 lembar, proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti, setelah kuesioner yang disebarkan dikumpulkan kembali diketahui seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikumpulkan. Seluruh kuesioner yang dikumpulkan dilakukan pemeriksaan kembali untuk memastikan bahwa seluruh kuesioner yang disebarkan tidak mengalami kerusakan, atau lengkap dalam

pengisian, hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang disebarkan tidak satu pun yang mengalami kerusakan atau pun tidak lengkap dalam pengisian, sehingga seluruh kuesioner yang disebarkan dan dikumpulkan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

#### **4.1.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dikelompokkan demografis responden berdasarkan jenis kelamin yang dimiliki responden seperti terlihat dalam Tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent (%)</b>
Laki – laki	12	19
Perempuan	51	81
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 51 orang (81%), sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang (19%), hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang lebih banyak perempuan.

#### **4.1.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Umur**

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dikelompokkan demografis responden berdasarkan umur yang dimiliki responden seperti terlihat dalam Tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent (%)</b>
< 25 tahun	7	11,1
25 - 30 tahun	31	49,2
31-35 tahun	15	23,8
36-40 tahun	9	14,3
> 40 tahun	1	1,6
Jumlah	63	100,0

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, dimana terdapat responden yang berumur dibawah 25 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase 11,1%. Kemudian diikuti dengan responden tertinggi yaitu yang berumur 25 – 30 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 49,2%. Lalu responden yang berumur 31 – 35 sebanyak 15 orang dengan persentase 23,8%. Sedangkan responden yang terendah yaitu yang berumur di atas 40 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,6%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang berumur 25-30 tahun.

#### **4.1.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dinarasikan deskriptif umum responden berdasarkan pendidikan yang mereka lakukan terlihat pada Tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent (%)</b>
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	0	0
D3	51	81
S1	12	19
S2	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Berdasarkan tabel 4.4 profil responden berdasarkan pendidikan, sebanyak 51 responden (81%) sebagai D3 dan responden yang pendidikan S1 sebanyak 12 orang (19%).

#### **4.1.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dikelompokkan tingkatan masa kerja responden. Masing masing responden memiliki masa kerja yang berbeda seperti terlihat dalam Tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1 - 5 Tahun	36	57,1
6 – 10 Tahun	25	39,7
11 - 15 Tahun	2	3,2
16 – 20 Tahun	0	0
> 20 Tahun	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Sesuai dengan deskriptif responden berdasarkan masa jabatan terlihat bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi mempunyai masa jabatan antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun yaitu berjumlah 36 orang responden,

kelompok responden terbanyak kedua adalah mereka yang memiliki masa jabatan antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun yaitu berjumlah 25 orang responden dan terakhir responden yang memiliki masa jabatan selama 11 – 15 tahun berjumlah 2 orang responden.

#### 4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari apa yang sesungguhnya diukur. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *confirmatory factor analysis* atau convergen. Dalam tahapan pengolahan data masing masing item pernyataan dinyatakan valid bila memiliki *factor loading* diatas 0,50 dan tidak mengalami ambigu atau rancu (Hair et al, 2010:120). Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari variabel penelitian yang telah didukung oleh item pernyataan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6**

**Ringkasan Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel**

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Dimensi	Jumlah Item Valid	Rata Rata Factor Loading	Coefficient Reliability
Kepuasan Kerja	10	4	10	0.772	0.766
Gaya Kepemimpinan Transfromasional	15	4	15	0.866	0.975
Motivasi Kerja	13	5	13	0.806	0.955

Sumber: Olahan Data (2018)



Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang mendukung variabel kepuasan kerja diketahui jumlah item pernyataan yang digunakan berjumlah 10 item yang dikelompokkan kedalam 4 dimensi. Setelah dilakukan pengujian validitas diketahui rata rata factor loading yang diperoleh adalah sebesar 0.772. Factor loading yang dihasilkan berada diatas 0.50. Oleh sebab itu 10 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, sedangkan didalam tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach;s Alpha sebesar 0.766. Nilai koefisien Cronbach;s Alpha yang dihasilkan telah berada diatas 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional yang didukung oleh 15 item pernyataan, setelah dilakukan pengujian 15 item pernyataan dinyatakan valid. Rata rata factor loading dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0.899. Nilai factor loading yang dihasilkan berada diatas 0.50. Pada tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.975. Nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

Sesuai dengan proses pengujian validitas instrument variabel motivasi kerja, yang terdiri dari 13 item pernyataan dan tersebar dalam empat indikator diketahui sebanyak 13 item pernyataan dinyatakan valid. Rata rata factor loading yang mendukung setiap item pernyataan yang mendukung variabel lingkungan

kerja adalah sebesar 0.806. Nilai factor loading yang dihasilkan berada diatas atau sama dengan 0.50 sedangkan nilai Cronbach;s Alpha yang dihasilkan dalam pengujian reliabilitas adalah sebesar 0.955. Nilai Cronbach;s Alpha yang dihasilkan berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja telah didukung oleh item pernyataan yang handal atau *reliable*.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menarasikan setiap respon jawaban yang diberikan responden pada masing masing variabel penelitian yang digunakan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Deskriptif Statistik Variabel Penelitian**

Keterangan	Kisaran Teoritis		Kisaran Aktual		Mean	Std Deviasi
	Min	Mak	Min	Mak		
Kepuasan Kerja	10	50	14	43	28.19	6.410
Gaya Kepemimpinan Transformasional	15	75	18	67	40.31	16.928
Motivasi Kerja	13	65	17	59	34.44	11.215

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Pada tabel 4.7 variabel kepuasan kerja didukung oleh 10 item pernyataan. Jika dilakukan penyebaran kuesioner kemungkinan skor jawaban terendah yang dapat diberikan responden adalah 10 sedangkan skor jawaban tertinggi adalah 50. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner diketahui total skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 18 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan responden adalah 43. Rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai kepuasan kerja adalah 20.19 dengan standar deviasi sebesar 6.410.

Sesuai dengan uraian rata rata statistik yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki perawat pada rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah Padang memiliki kepuasan yang relatif tinggi.

Sesuai dengan statistik deskriptif yang telah dilakukan terlihat bahwa dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional jumlah item pernyataan yang digunakan sebanyak 15 item pernyataan. Jika dilakukan proses penyebaran kuesioner skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 15 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan responden adalah 75. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 17 sedangkan skor jawaban tertinggi adalah 67. Rata rata skor jawaban yang diberikan oleh seluruh responden dalam menjawab pernyataan yang mendukung variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 40.31 dengan standar deviasi mencapai 16.928. Berdasarkan kepada rata rata statistik yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pada umumnya perawat rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah Padang relatif memiliki tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi.

Berdasarkan kepada statistik deskriptif yang telah dilakukan terlihat bahwa variabel motivasi kerja didukung oleh 13 item pernyataan, jika dilakukan proses penyebaran kuesioner skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 13 sedangkan skor jawaban tertinggi adalah 65. Setelah dilakukan proses penyebaran kuesioner skor nilai terendah aktual yang diberikan salah seorang responden adalah 17 sedangkan skor jawaban tertinggi mencapai 67. Rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai variabel motivasi kerja

adalah sebesar 34.44 dengan standar deviasi mencapai 11.215. Sesuai dengan rata rata skor jawaban yang diberikan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja di lingkungan perawat rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah Padang relatif tinggi.

#### 4.4 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola keragaman variance yang mendukung masing masing variabel penelitian. Jika pola keragaman *variance* telah mengikuti pola garis lurus atau linear maka variabel tersebut dinyatakan normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan terlihat pada Tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Normalitas Residual**

Variabel Penelitian	<i>Asymp Sig (2-Tailed)</i>	<i>Cut Off</i>	Kesimpulan
ARES	0.052	0.05	Normal

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan terlihat bahwa nilai residual seluruh variabel yang telah di absolutkan (ARESID) telah memiliki nilai *asympt sig (2-tailed)* diatas tingkat kesalahan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda telah berdistribusi normal, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dirasakan perawat rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah Padang maka dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda dan pengujian t-statistik. Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>t-stat</b>	<b>Sig</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
(Constanta)	12.552	-	-	-	-
Gaya Kepemimpinan Transformasiona;	0.121	2.882	0.005	0.05	Signifikan
Motivasi Kerja	0.312	4.930	0.000	0.05	Signifikan
R <sup>2</sup>			0.656		
F-stat			0.000		

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dibuat sebuah model regresi berganda seperti terlihat didalam persamaan dibawah ini:

$$Y = 12.552 + 0.121X_1 + 0.312X_2$$

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0.656. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mampu memberikan variasi kontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat rawat inap

Rumah Sakit Siti Rahmah Kota Padang sebesar 65.60% sedangkan sisanya sebesar 34.40% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian saat ini.

Didalam model persamaan regresi yang telah terbentuk diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.121 nilai koefisien yang diperoleh diperkuat dengan nilai probability sebesar 0.005. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig } 0.005 < \alpha 0.05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan perawat rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah Kota Padang.

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel motivasi kerja diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.312. Nilai yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig } 0,000 < \alpha 0.05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan perawat rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah Kota Padang.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan perawat rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah Kota Padang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan bagian instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah semakin baik, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada perawat. Hal ini dikarenakan bentuk pengawasan dan perhatian yang diberikan kepada perawat akan membuat mereka merasa senang dengan apa yang mereka kerjakan dan akan meningkatkan kepercayaan diri mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Herzberg dalam Wirawan (2013) kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap munculnya persepsi kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, berhubungan dengan keefektifan dan kepuasan karyawan (Omar, Purnomo, dan Valdiseri *et al* dalam Dewi, 2013). Hasil yang konsisten juga diperoleh dalam Yenny dan Elisabeth pada PT Pos Indonesia cabang Sumedang yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai perawat rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah Kota Padang. Jadi dapat disimpulkan jika tingkat motivasi kerja dari perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Siti Rahmah semakin baik, maka akan berdampak pula terhadap meningkatnya kepuasan kerja dari perawat tersebut. Hal ini akan berdampak pada tidak ada lagi perawat yang mengeluh dengan beban kerja dan tugas yang diberikan kepada mereka. Sehingga akan membuat mereka akan senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan..

Temuan yang diperoleh konsisten dengan teori yang telah dijelaskan oleh Ayu dan Agus (2008) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil yang konsisten juga diperoleh dalam penelitian Ayu dan Agus (2008) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan kepada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Siti Rahmah Padang
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Siti Rahmah Padang.

#### **5.2 Implikasi**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi manajemen Rumah Sakit Siti Rahmah Padang disarankan untuk tetap memadukan kepuasan kerja dengan tipe kepemimpinan transformasional dalam kombinasi perilaku tugas yang tinggi dan penggunaan perilaku hubungan yang tinggi guna meningkatkan pencapaian program kerja. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan bagian instalasi rawat inap Rumah Sakit

Islam Siti Rahmah akan membuat perawat merasa diberikan pengawasan dan perhatian dalam berkerja. Sehingga mereka merasa lebih percaya diri dalam bekerja, dan merasa senang dengan apa yang menjadi tanggung jawab kerja mereka.

2. Bagi perawat Rumah Sakit Siti Rahmah Padang disarankan untuk lebih memperhatikan lagi dan memaknai nilai-nilai motivasi kerja, baik secara internal maupun secara eksternal dengan demikian perawat dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Rahmah Padang karena motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sejalan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian Dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan. Beberapa keterbatasan peneliti rasakan adalah:

1. Jumlah atau ukuran sampel yang digunakan relatif kecil yang pada dominannya berjenis kelamin perempuan sehingga mempengaruhi ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian saat ini.
2. Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor yang menurut penulis sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

3. Secara teoritis kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh variabel yang peneliti gunakan saat ini, akan tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh sebab itu, disarankan bagi peneliti dimasa mendatang untuk mencoba mencari dan menambahkan variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arwani, dkk. 2006. *Manajemen Bangsal Keperawatan*, Cetakan Pertama. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Baharuddin dan Wahyuni, Esa Nur. 2010. *Teori belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz media.
- Bass dan Avolio, dalam Wirawan 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Chetwynd, E., Chetwynd, F., & Spector, B. 2003. Corruption and Poverty: a review of recent literature. *Management Systems International*. Washington DC.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Debra, L. Nelson dan Quick, J.C. 2006. *Organization Behavior: Foundations, Realities & Challenges*, Ed.5. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Effendi, Nasrul. 2005. *Dasar-Dasar Keperawatan Kesehatan Masyarakat*, Edisi Dua. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair et. al. 2010. *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFJ Jogja.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: BumiAksara.
- Husaini, Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas, S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* : 12 (1) : 100—112.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. dan Jackson, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland dan David C. 1961. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Muranaka, Andi Shigemi. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makasar. Skripsi. Universitas Hasanudin Makasar.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Onakis, Avolio B.J. dan Sivasubramaniam. 2003. Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*.
- Pounder, J.S. 2003. Employing Transformational Leadership to Enhance the Quality of management Development Instruction. *The Journal of Management Development*, Vol. 22, No. 1, pp. 6-13.
- Raja, Akbar dan Bahrial. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta). Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rhay-Hung Weng, Ching-Yuan Huang, Wen-Chen Tsai, Li-Yu Chang, Syr-En Lin Mei-Ying Lee. 2010. Exploring the Impact of Mentoring Functions on Job Satisfaction and Organizational Commitment of New Staff Nurses. *BMC Health Services Research*. 10 (240), pp: 147-693.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, S.P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadeghi, A. & Pihie, Z.A.L. 2012. Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3, No. 7.
- Sondang P., Siagian. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers M., Richard. 1977. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiarti, Dewi Lingga. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Pasir Malang. Skripsi. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Tseng, Hsing-Chau & Long-Min Kang. 2009. Regulatory Focus, Transformational Leadership, Uncertainty towards Organizational Change, and Job Satisfaction: In a Taiwan's Cultural Setting. *Asia Pasific Management Review*, Vol. 14, No. 2, 2009, pp. 215 – 235.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. 2004. The Influence of the Transformational Leader. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 10 (4).
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2009. *Motivasi Dalam Bekerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Werang, Basilius Redan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke. *Jurnal Universitas Musamus Merauke Papua*. No. 1, hal. 128-137.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke.3. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yoga, Tjandra. 2000. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Yogyakarta: Universitas Indonesia
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER**

## A. Identitas Responden

Berikan tanda *checklist* (√) pada satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat untuk setiap jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Bagian :

1. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Umur

< 25 tahun

25-30 tahun

> 40 tahun

31-35 tahun

36-40 tahun

3. Latar belakang pendidikan

SD

SMP

S1

SMA/SMU

D3

S2

4. Masa kerja di rumah sakit

1-5 tahun

6-10 tahun

>20 tahun

11-15 tahun

16-20 tahun



Evaluasilah pernyataan-pernyataan berikut, cocokkan pada kondisi yang sebenarnya terjadi dengan memberikan tanda centeng (√) pada kolom yang telah disediakan.

Berikanlah jawaban :

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan saya mampu menyampaikan visi dan misi rumah sakit secara jelas.					
2.	Pemimpin mampu membuat saya merasa bangga menjadi rekan kerjanya.					
3.	Saya memiliki kepercayaan penuh pada ketua tim					
4.	Pemimpin mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi secara jelas dan menarik kepada bawahan.					
5.	Pemimpin selalu membangkitkan semangat kerja bawahan.					
6.	Pemimpin mampu menginspirasi bawahan untuk selalu antusias dalam mencapai tujuan- tujuan rumah sakit.					
7.	Pemimpin mampu menginspirasi bawahan untuk selalu optimis dalam mencapai tujuan- tujuan rumah sakit.					
8.	Pemimpin mampu merangsang kreativitas bawahan.					
9.	Pemimpin selalu membangkitkan semangat kerja bawahan.					
10.	Pemimpin menghargai perbedaan individual, selalu memperlakukan setiap bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda.					

11.	Pemimpin mengarahkan bawahan untuk memecahkan masalah secara cermat.					

### Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa aman dalam bekerja.					
2.	Saya berkesempatan membantu orang lain atau teman kerja.					
3.	Saya berkesempatan untuk mengembangkan hubungan persahabatan yang erat.					
4.	Saya memiliki harga diri terhadap pekerjaan yang di berikan kepada saya.					
5.	Saya memperoleh prestise di dalam rumah sakit.					
6.	Saya memperoleh prestise di luar rumah sakit.					
7.	Saya mendapatkan wewenang yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
8.	Saya berkesempatan berfikir dan mengambil tindakan secara mandiri.					
9.	Saya berkesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan/sasaran.					
10.	Saya berkesempatan untuk berpartisipasi dalam penentuan metode dan prosedur.					
11.	Saya berkesempatan untuk mengembangkan diri saya.					
12.	Saya mencapai tujuan yang saya harapkan dari pekerjaan atau posisi saya sekarang.					
13.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan atau					

	kedudukan sekarang.					
--	---------------------	--	--	--	--	--

### Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Rumah Sakit Siti Rahmah meberikan gaji lebih baik.					
2.	Gaji saya cukup, sesuai dengan pekerjaan saya.					
3.	Saya puas terhadap imbalan yang didapat dari kelebihan kerja yang saya lakukan.					
4.	Promosi akan diberikan kepada perawat mempunyai kinerja yang baik.					
5.	Promosi jarang terjadi di organisasi saya.					
6.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya.					
7.	Rekan sekerja tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					
8.	Saya bisa meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
9.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja					
10.	Para manajer ( <i>supervisor</i> ) memberikan motivasi untuk karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi.					

**LAMPIRAN 2**  
**PROFIL RESPONDEN**

**Lampiran 1**  
**Demografis Responden**

**Frequencies**

**Gender**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	12	19,0	19,0	19,0
	perempua n	51	81,0	81,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

**Umur**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	umur < 25	7	11,1	11,1	11,1
	25 - 30 tahun	31	49,2	49,2	60,3
	31-35 tahun	15	23,8	23,8	84,1
	36-40 tahun	9	14,3	14,3	98,4
	umur > 40 tahun	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

**Latar Pendidikan**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	51	81,0	81,0	81,0
	S1	12	19,0	19,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

**Masa Kerja**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	36	57,1	57,1	57,1
	6-10	25	39,7	39,7	96,8
	11-15	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 3**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Lampiran 2

### Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

#### Factor Analysis

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.927
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1195.992
	Df	105
	Sig.	.000

##### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
gaya_kemp1	.922
gaya_kemp2	.937
gaya_kemp3	.690
gaya_kemp4	.772
gaya_kemp5	.868
gaya_kemp6	.918
gaya_kemp7	.933
gaya_kemp8	.893
gaya_kemp9	.861
gaya_kemp10	.853
gaya_kemp11	.918
gaya_kemp12	.842
gaya_kemp13	.842
gaya_kemp14	.802
gaya_kemp15	.940

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Lampiran 3

### Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	15



## Lampiran 4

### Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

#### Factor Analysis

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.909
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	731.481
	Df	78
	Sig.	.000

##### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
motivasi_kerja1	.706
motivasi_kerja2	.782
motivasi_kerja3	.846
motivasi_kerja4	.748
motivasi_kerja5	.819
motivasi_kerja6	.621
motivasi_kerja7	.824
motivasi_kerja8	.886
motivasi_kerja9	.869
motivasi_kerja10	.838
motivasi_kerja11	.878
motivasi_kerja12	.880
motivasi_kerja13	.786

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Lampiran 5

### Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	13

## Lampiran 6

### Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

#### Factor Analysis

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	399.105
	Df	45
	Sig.	.000

##### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	2
kepuasan_kerja1	.867	-.137
kepuasan_kerja2	.597	.413
kepuasan_kerja3	.838	.162
kepuasan_kerja4	.806	-.119
kepuasan_kerja5	-.500	.693
kepuasan_kerja6	.374	.611
kepuasan_kerja7	-.041	.827
kepuasan_kerja8	.255	.700
kepuasan_kerja9	.854	-.062
kepuasan_kerja10	.926	-.153

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

## Lampiran 7

### Hasil Pengujian Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

#### Reliability

##### Case Processing Summary

	N	%
Valid	63	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	63	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

**LAMPIRAN 4**  
**UJI DESKRIPTIF**

## Lampiran 8

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

#### Descriptives

##### Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Masa_kerja</b>	63	1.00	3.00	1.4603	.56298
gaya_kepemimpin	63	18.00	67.00	40.3175	16.92853
an					
motivasi_kerja	63	17.00	59.00	34.4444	11.21459
kepuasan_kerja	63	14.00	43.00	28.1905	6.41032
Valid N (listwise)	63				

**LAMPIRAN 5**  
**UJI ASUMSI KLASIK**

## Lampiran 9

### Hasil Pengujian Asumsi Klasik

#### Regression

Hasil uji hipotesis

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi_kerja , gaya_kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.644	3.82338	.656	57.142	2	60	.000	1.485

a. Predictors: (Constant), motivasi\_kerja, gaya\_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1670.620	2	835.310	57.142	.000 <sup>b</sup>
	Residual	877.094	60	14.618		
	Total	2547.714	62			

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi\_kerja, gaya\_kepemimpinan

Hasil asumsi klasik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zer o- orde r	Par tial	Part	Toleran ce	VIF	
1	(Constant)	12.552	1.570		7.993	.000					
	gaya_kepemimpinan	.121	.042	.319	2.882	.005	.719	.349	.218	.467	2.142
	motivasi_kerja	.312	.063	.547	4.930	.000	.780	.537	.373	.467	2.142

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

**LAMPIRAN 6**  
**UJI NORMALITAS**

## Lampiran 10

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		gaya_kepe mimpinan	motivasi_k erja	kepuasan_k erja
N		63	63	63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.3175	34.4444	28.1905
	Std. Deviation	16.92853	11.21459	6.41032
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.197	.170
	Positive	.149	.112	.096
	Negative	-.151	-.197	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197	1.562	1.352
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114	.015	.052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.