

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel pegawai tetap pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Pengambilan sampel menggunakan Teknik random sampling dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan responden sebanyak 62 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuisisioner dengan penarikan sampel pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung pada tanggal 3 Desember 2024, dengan karakteristik responden sebagai berikut :

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian, digunakannya karakteristik pengambilan sampel pada penyebaran kuisisioner di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang

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

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

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

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

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

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

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

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

4.1.2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban responden merupakan hasil jawaban dari pertanyaan masing-masing variabel penelitian yaitu variabel kepuasan kerja (y), variabel gaya kepemimpinan (x1) variabel motivasi kerja (x2) dengan responden sebanyak 62 pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN									
		SP		P		KP		TP		STP	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan menarik dan menyenangkan	6	9.7	50	80.6	6	9.7	0	0.0	0	0.0

NO	PERTANYAAN	JAWABAN									
		SP		P		KP		TP		STP	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan jobdescription pekerjaan sehingga memberikan kepuasan kerja	4	6.5	53	85.5	5	8.1	0	0.0	0	0.0
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan sehingga memberikan kepuasan kerja	5	8.1	41	66.1	16	25.8	0	0.0	0	0.0
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan Tingkat apresiasi sehingga memberikan kepuasan kerja	6	9.7	43	66.1	16	25.8	0	0.0	0	0.0
5	Promosi jabatan yang dituju sesuai dengan penilaian sehingga memberikan kepuasan kerja	1	1.6	22	35.5	39	62.9	0	0.0	0	0.0
6	Promosi jabatan dilakukan dengan adil sehingga memberikan kepuasan kerja	1	1.6	24	38.7	37	59.7	0	0.0	0	0.0
7	Pengawasan pada saat kegiatan dilakukan dengan adil dan jujur sehingga memberikan kepuasan kerja	5	8.1	17	27,4	40	64.5	0	0.0	0	0.0

NO	PERTANYAAN	JAWABAN									
		SP		P		KP		TP		STP	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Pengawasan ketua tim dalam penilaian kinerja memberikan kepuasan kerja	3	4.8	30	48.4	29	46.8	0	0.0	0	0.0
9	Rekan kerja memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kepuasan kerja	8	12.9	33	53.2	21	33.9	0	0.0	0	0.0
10	Rekan kerja dapat bekerja sama dan mendorong semangat kerja sehingga memberikan kepuasan kerja	7	11.3	36	58.1	19	30.6	0	0.0	0	0.0

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan no 9 yaitu Rekan kerja memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kepuasan kerja, sebanyak 8 orang. Dan jawaban terkecil terdapat pada pernyataan no 5 dan 6 yaitu, Promosi jabatan yang dituju sesuai dengan penilaian sehingga memberikan kepuasan kerja dan Promosi jabatan dilakukan dengan adil sehingga memberikan kepuasan kerja, sebanyak 1 orang.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN									
		SP		P		KP		TP		STP	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan saya dapat membimbing dan mengarahkan dengan baik	7	11.3	43	69.4	12	19.4	0	0.0	0	0.0
2	Pimpinan saya memiliki loyalitas terhadap organisasi dan peduli terhadap pegawai	3	4.8	28	45.2	31	50.0	0	0.0	0	0.0
3	Pimpinan saya dapat menyelesaikan masalah dengan arif dan bijaksana	3	4.8	24	38.7	35	56.5	0	0.0	0	0.0
4	Pimpinan saya melakukan kegiatan yang berkaitan dengan organisasi secara transparan	2	3.2	12	19.4	48	77.4	0	0.0	0	0.0
5	Pimpinan saya memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan maupun pimpinan lain	2	3.2	25	40.3	35	56.5	0	0.0	0	0.0
6	Pimpinan saya memiliki semangat yang tinggi untuk menjadi seorang pemimpin	10	16.1	31	50.0	21	33.9	0	0.0	0	0.0
7	Pimpinan saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya	3	4.8	40	64.5	19	30.6	0	0.0	0	0.0

NO	PERTANYAAN	JAWABAN									
		SP		P		KP		TP		STP	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Pimpinan saya selalu mengikuti aturan yang berlaku pada organisasi	3	4.8	35	56.5	24	38.7	0	0.0	0	0.0
9	Pimpinan saya adalah seorang yang memiliki banyak jejaring untuk memperluas kegiatan yang ada pada organisasi	10	4.8	39	62.9	20	32.3	0	0.0	0	0.0
10	Pimpinan saya dapat diandalkan untuk mengambil keputusan disaat yang genting	3	4.8	39	62.9	20	32.3	0	0.0	0	0.0

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan no 6 dan 9, yaitu Pimpinan saya memiliki semangat yang tinggi untuk menjadi seorang pemimpin dan Pimpinan saya adalah seorang yang memiliki banyak jejaring untuk memperluas kegiatan yang ada pada organisasi, sebanyak 10 orang. Dan jawaban terkecil terdapat pada pernyataan no 4 dan 5, yaitu Pimpinan saya melakukan kegiatan yang berkaitan dengan organisasi secara transparan dan Pimpinan saya memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan maupun pimpinan lain, sebanyak 2 orang.

3. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Variabel Motivasi Kerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN									
		SP		P		KP		TP		STP	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan dan tugas yang diberikan	12	19.4	43	69.4	7	11.3	0	0.0	0	0.0
2	Apresiasi kerja diberikan dengan adil dan tepat sasaran	1	1.6	28	45.2	33	53.2	0	0.0	0	0.0
3	Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	4	6.5	40	64.5	18	29.0	0	0.0	0	0.0
4	Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman	4	6.5	44	71.0	14	22.6	0	0.0	0	0.0
5	Fasilitas yang diberikan layak dan nyaman	11	17.7	42	67.7	9	14.5	0	0.0	0	0.0
6	Sarana dan prasarana memadai untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	10	16.1	41	66.1	11	17.7	0	0.0	0	0.0
7	Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dan tepat waktu	4	6.5	47	75.8	11	17.7	0	0.0	0	0.0

NO	PERTANYAAN	JAWABAN									
		SP		P		KP		TP		STP	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Atasan puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan	4	6.5	47	75.8	11	17.7	0	0.0	0	0.0
9	Mendapatkan pengakuan dari atasan ketika melakukan pekerjaan dengan maksimal	0	0.0	32	51.6	30	48.4	0	0.0	0	0.0
10	Merasa puas dan senang melakukan pekerjaan dan melaksanakan dengan baik	5	8.1	48	77.4	9	14.5	0	0.0	0	0.0

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan no 1, yaitu Insentif yang diterima sesuai dengan harapan dan tugas yang diberikan, sebanyak 12 orang. Dan jawaban terkecil terdapat pada pernyataan no 2, yaitu Apresiasi kerja diberikan dengan adil dan tepat sasaran, sebanyak 1 orang.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukannya pengolahan data maka seluruh jawaban yang berikan kepada responden dilakukan terlebih dahulu uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Perhitungan data pada uji validitas

menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,462	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,409	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,581	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,531	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,600	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,459	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,603	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,522	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,612	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,661	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pada tabel diatas hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja (y) dengan menampilkan data hasil uji validitas secara keseluruhan maka didapatkan hasil yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang dimana nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} . Pada hasil uji validitas ini juga menunjukkan hasil r_{hitung} tertinggi yaitu 0,661 dan r_{hitung} terendah yaitu 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (y) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,614	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,532	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,682	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,668	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,690	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,603	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,692	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,670	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,569	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,623	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pada tabel diatas hasil uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) dengan menampilkan data hasil uji validitas secara keseluruhan maka didapatkan hasil yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang dimana nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} . Pada hasil uji validitas ini juga menunjukkan hasil r_{hitung} tertinggi yaitu 0,692 dan r_{hitung} terendah yaitu 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

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

Pada tabel diatas hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (x_2) dengan menampilkan data hasil uji validitas secara keseluruhan maka didapatkan hasil yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang dimana nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} . Pada hasil uji validitas ini juga menunjukkan hasil r_{hitung} tertinggi yaitu 0,713 dan r_{hitung} terendah yaitu 0,465. Hal ini

menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (x_2) dapat dinyatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka kemudian dilakukannya uji reabilitas terhadap masing-masing variabel Kepuasan Kerja (y), Gaya Kepemimpinan (x_1) dan Motivasi Kerja (x_2) dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji reabilitas setelah masing-masing variabel setelah dilakukan konsultasi dengan daftar interpretasi koefisien r maka menjadi hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Interpretasi nilai r

Koefisien r	Reabilitas
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Sedang/Cukup
0,200 - 0,339	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel diatas pada ketentuan reabilitas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.112 Hasil Uji Reliabilitas

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

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel diatas maka terdapat nilai chronbach alpha variabel Kepuasan Kerja (y) sebesar 0,740 yang berarti

Tingkat reabilitas pada variabel Kepuasan Kerja (y) adalah tinggi. Terdapat pula nilai chronbach alpha variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) sebesar 0,831 yang berarti tingkat reabilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) adalah sangat tinggi. Dan terdapat nilai chronbach alpha variabel Motivasi Kerja (x_2) sebesar 0,807 yang berarti tingkat reabilitas pada variabel Motivasi Kerja (x_2) adalah sangat tinggi.

4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Linieritas

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

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

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

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) terhadap Kepuasan Kerja (y) sebesar 0,276. Dan nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja (x_2) terhadap Kepuasan Kerja (y) sebesar 0,088. Yang dimana pada hasil uji linieritas pada masing-masing variabel terdapat hasil Sig>Alpha dan variabel dapat dinyatakan linier.

4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas bahwa pada kedua variabel baik Gaya Kepemimpinan (x_1) maupun Motivasi Kerja (x_2) memiliki nilai toleransi sebesar 0,805 yang dimana menunjukkan tidak lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,242 yang berarti dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terdapat gejala multikolinieritas

4.4. Hasil Metode Analisis Data

4.4.1. Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan uji yang digunakan untuk mneguji atau meramalkan dua variabel atau lebih, antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,665	0,442

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai r sebesar 0,665 yang dimana jika nilai r mendekati 1 maka hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen semakin erat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (dependen) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (independen) sebesar 44,2% sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Terdapat pula hasil dari pengolahan data pada uji regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

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

Berdasarkan tabael diatas dapat dilihat bahwa nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

x_1 : Gaya Kepemimpinan

x_2 : Motivasi Kerja

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

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

1. Koefisien Konstanta (y)

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

2. Koefisien Regresi (x_1)

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

3. Koefisien Regresi (x_2)

Variabel Motivasi Kerja (x_2) bernilai 0,287 yang dimana berarti pada setiap variabel Motivasi Kerja (x_2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (y) sebesar 0,287.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Uji-t atau uji parsial adalah untuk mengetahui apakah terdapat sebuah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian. Pada penelitian ini berikut adalah hasil uji parsial yang dilakukan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (x_1) terhadap kepuasan kerja (y)

H_0 : Gaya Kepemimpinan (x_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

H_a : Gaya Kepemimpinan (x_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Gaya kepemimpinan (x_1) terhadap kepuasan kerja (y)

Jika $Sig < \text{Alpha}$ maka H_0 di tolak

Jika $Sig > \text{Alpha}$ maka H_0 di terima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima

Tabel 4.17 Hasil Uji-t Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	4,383	2,000	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

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

2. Pengaruh motivasi kerja (x_2) terhadap kepuasan kerja (y)

H_0 : Motivasi Kerja (x_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

H_a : Motivasi Kerja (x_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (y) Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Motivasi kerja (x_2) terhadap kepuasan kerja (y)

Jika $Sig < Alpha$ maka H_0 di tolak

Jika $Sig > Alpha$ maka H_0 di terima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima

Tabel 4.18 Hasil Uji-t Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	2,775	2,000	0,007	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

Berdasarkan tabel diatas menggunakan perhitungan dengan Tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan Tingkat kebebasan dk ($dk = 62 - 2 = 60$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Dan berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,775 > 2,000$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.5.2. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

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

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

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

Kriteria :

Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.19 Hasil Uji-F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	23,374	3,15	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Berpengaruh

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

4.6. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian apakah variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) dan variabel Motivasi Kerja (x_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (y) Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Dan setelah dilakukannya pengujian validitas dan reabilitas pada hasil kuisisioner sebanyak 62 responden dan 30 butir pernyataan pada seluruh variabel dengan 10 butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (y), 10 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (x_1) dan 10 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (x_2) dan seluruh pernyataan

dinyatakan valid dan reabel, maka dapat dilanjutkan pada pengujian instrumen seperti berikut :

4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (x_1) terhadap Kepuasan Kerja (y)

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

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

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

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja (x_2) terhadap Kepuasan Kerja (y)

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

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

Motivasi Kerja maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja sebesar 0,287.

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

4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (x_1) dan Motivasi Kerja (x_2) terhadap Kepuasan Kerja (y)

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

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