

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Sopian *)

ABSTRAK

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling* mengingat jumlah populasi cukup besar dan heterogen. Besar sampel yang diambil 15% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang, dengan rincian 30 orang digunakan untuk uji coba instrumen dan 40 orang untuk sampel data.

Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan tabel F hitung variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sig F sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$. Dengan model regresi $\hat{Y} = 11,367 + 0,14 X_1 + 0,281 X_2 + 0,318 X_3 + e$. Ketiga variabel bebas tersebut berjalan seiring dengan variabel terikat artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja makin tinggi pula Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,015 < \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,428 dan Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,183 atau 18,3% (100% - 18,3%). Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Kompetensi yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,084 > \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel Kompetensi dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,233 dan Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,054 atau 5,4% (100% - 5,4%). Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan nilai hitung terlihat bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,314 dan Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,098 atau 9,8%.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja*

1. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan Nasional, karena kesehatan menyentuh hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Oleh karena itu pembangunan kesehatan sangat terkait dan dipengaruhi oleh aspek demografi/kependudukan keadaan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat termasuk tingkat pendidikan serta keadaan dan perkembangan fisik maupun biologik.

Kesehatan merupakan hak azazi manusia. Didalam Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 pasal 28 dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, menetapkan

bahwa kesehatan adalah hak fundamental setiap penduduk, keluarga dan masyarakat. Negara bertanggungjawab agar terpenuhi hak hidup sehat bagi masyarakat.

Untuk menghadapi tantangan yang ada, pemerintah telah mencoba mengembangkan dan mengimplementasi-kan beberapa program maupun kegiatan kesehatan yang berpihak untuk rakyat banyak, salah satunya yaitu Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas). Program ini merupakan titik awal untuk diimplementasikannya jaminan kesehatan sosial sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

*) Dosen STIE Mulia Darma Pratama Palembang

Untuk mendukung keberhasilan Sistem Jaminan Sosial Nasional dan mencapai *Universal Coverage*, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan telah mengembangkan suatu sistem jaminan kesehatan bagi masyarakat Sumatera Selatan dengan meluncurkan Program Jaminan Sosial Kesehatan (Jamsoskes) Sumsel Semesta yang telah disahkan melalui Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 23 Tahun 2009. Program Jamsoskes Sumsel Semesta telah diluncurkan pada tanggal 27 Januari 2009.

Jamsoskes ini memberikan jaminan bagi masyarakat Sumatera Selatan yang belum memiliki jaminan kesehatan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, mulai dari pelayanan tingkat dasar, sampai dengan pelayanan rujukan tingkat lanjut. Penduduk Sumatera Selatan yang belum memiliki jaminan pemeliharaan seperti Askes PNS, ASABRI TNI/POLRI, Jamsostek, Jamkesmas serta Asuransi komersial lainnya dijamin melalui program ini. Jumlah masyarakat Sumsel yang belum memiliki jaminan kesehatan mencapai 52% atau hampir 4 juta jiwa.

Alhamdulillah, program berobat gratis ini sangat dirasakan manfaatnya. Untuk tahun pertama diluncurkan (tahun 2009), hampir 2 juta masyarakat Sumsel yang mengakses pelayanan kesehatan menggunakan program ini. Hingga saat ini, sudah 152 pasien yang di rujuk ke RSCM di Jakarta dan RS Jantung Harapan Kita di Jakarta. Diharapkan dengan berjalannya program ini, tidak ada lagi masyarakat Sumatera Selatan yang tidak mendapatkan pelayanan kesehatan dengan alasan ketiadaan biaya dan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan akan terus meningkatkan pelayanannya yang bermutu sehingga tujuan yang ingin

dicapai, yaitu sehat dan sejahtera untuk semua dapat tercapai.

Keberadaan Dinas Kesehatan di Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu wujud dari kepedulian pemerintah untuk meningkatkan derajat kesehatan khususnya di Provinsi Sumatera Selatan perlu mendapat perhatian dan perkembangannya sangat dipengaruhi oleh manajemen, sarana dan prasarana yang mendukung.

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks, maka pelaksanaan kebijakan pendayagunaan pegawai dilakukan secara cermat dan tepat. Kegunaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pembangunan khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja dari setiap pegawai baik di lingkungan Dinas Kesehatan maupun di luar dari Dinas kesehatan (Puskesmas). Permasalahan utama mengenai kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks yaitu bagaimana pemerintah melakukan penyempurnaan dan pembenahan untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia dalam hal ini adalah kualitas para pegawai sebagai Abdi Negara dan Abdi masyarakat.

Gaya kepemimpinan sangat perlu dalam membina bawahannya, membentuk suasana kerja yang kondusif dapat bekerja sama, punya rasa tanggung jawab, jujur agar para pegawai dan pimpinan dapat bekerja dengan baik, maka peran seorang pimpinan sangat diperlukan.

Melihat kenyataan di atas perlu dibudayakan pola gaya kepemimpinan efektif, efisien dan jelas, kiranya tidak dapat disangkal, bahwa suatu organisasi yang baik tergantung pada gaya kepemimpinan yang terdapat

dalam organisasi yang bersangkutan. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menimbulkan tingkat kepercayaan, partisipasi, loyalitas internal dan kompetensi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilaku para pemimpin. Untuk itu seseorang pemimpin harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada stafnya agar dapat meningkatkan kinerja untuk kepentingan dinas yang lebih luas serta didukung oleh pegawai yang mempunyai kompetensi.

Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda, apakah Demokratis, Otoriter atau Karismatik, tetapi ada satu aspek gaya kepemimpinan yang menonjol yaitu pancaran wibawa dan salah satu permasalahan yang penting bagi suatu organisasi adalah bagaimana memberikan kepuasan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, penuh rasa tanggung jawab serta jujur.

Selain itu peningkatan kepuasan kerja pegawai akan dapat dilakukan dengan kompetensi yang tinggi dari pada pegawai itu sendiri dan kepuasan kerja yang didapat dari hasil pekerjaan, sangat sesuai dengan harapan para pegawai dalam bekerja. Kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya juga merupakan faktor pendorong dari buruknya kinerja pegawai Dinas Kesehatan dimasa lalu.

Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru, gerakan tentang kompetensi setelah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970 (Surya Dharma, 2005: 107). Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil test sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Unsur tersebut sering menimbulkan bias

terhadap minoritas, wanita dan orang yang berasal dari strata sosial ekonomi yang rendah.

Kepuasan kerja dari seorang pegawai tidak hanya di ukur dari tingkat keberhasilan kerjanya atau kompetensi yang dimiliki akan tetapi tingkat kepuasan kerja pegawai juga di dapat dari lingkungan dimana ia bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diharapkan bagi setiap pegawai dalam bekerja.

Menurut Sadarmayanti, (2004:1) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkaka dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong para pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik yang berdampak positif pada peningkatan kerjanya.

Bagi pegawai, kepuasan kerja penting dalam rangka mencapai tujuan pegawai seperti pemenuhan kebutuhan dan karir. Sedangkan bagi organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu instrumen dalam mencapai tujuan organisasi dan harapan serta aspirasi bagi pegawai perlu disediakan oleh pimpinan, kepuasan kerja yang diharapkan oleh para pegawai terhadap hasil kerjanya diharapkan datangnya dari pimpinan organisasi sebagai manajer dari suatu organisasi atau lembaga, kepuasan kerja ini bukan saja terbatas pada besarnya imbalan yang diterima oleh para pegawai dalam bekerja akan tetapi kepuasan dalam bekerja dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman sesama

pegawai, serta perhatian pimpinan terhadap stafnya, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya serta memberikan izin belajar bagi pegawai yang berprestasi.

Dari teori di atas maka, dapat diketahui bahwa gaya kepeimpinan, kompetensi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja pegawai karena pimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja bagi pegawai merupakan faktor pendukung kepuasan kerja pegawai dapat melakukan perubahan-perubahan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, penilai kepuasan kerja pegawai digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan”**

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kepuasan Kerja

Keputusan dalam kerja merupakan suatu harapan dari setiap orang atas hasil pekerjaan yang dilakukan dengan segala kondisi yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimaksud. Jika kita dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya atau dibandingkan dengan pekerjaan orang lain maka hal itu akan dapat menimbulkan rasa puas pada diri kita. Menurut Soelaiman (2005:20) “bahwa pemenuhan kebutuhan yang termasuk jenjang terbawah tidaklah mengarahkan manusia kepada suatu perasaan puas dan mengarah ke sikap

kerja yang netral, disebabkan masih diperlukannya sokongan yang akan datang dari orang lain ataupun yang datangnya dari pada masyarakat”.

Menurut Soelaiman (2005:3) “mengungkapkan pencapaian tingkatan kepuasan kerja tersebut berkaitan dengan aspek: yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, yang berhubungan dengan identifikasi perusahaan, hubungan dengan imbalan finansial, status dalam pekerjaan dan yang berhubungan dengan hasil kerja”.

Berdasarkan uraian dari teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan positif dan senang dari seseorang pada pekerjaannya berorientasi pada hasil pekerjaannya selama ini. Indikasi dari Kepuasan Kerja adalah sifat dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, bayaran serta hasil kerja yang dicapai.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sunarto (2005:25) kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya Kepemimpinan menurut Siagian (2004:68) menyatakan gaya kepemimpinan adalah “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang itu mampu melakukan kehendak pemimpin”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain itu mampu melakukan kehendak pemimpin dan tidak ada suatu gaya kepemimpinan yang selalu tepat untuk semua institusi.

2.3. Kompetensi

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

Kompetensi *knowledge, skill, dan attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari definisi di atas kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

2.4. Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2007:105) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja.

Agus Ahyari (2003: 165) mengemukakan pendapatnya tentang lingkungan kerja sebagaimana yang diuraikan berikut ini : Lingkungan kerja

dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disimpulkan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian Ridwan (2005:34-35). Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir pada penelitian ini adalah (1) Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan

kerja, (2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. (3) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, dan (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Diduga terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

3. Prosedur Penelitian

3.1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dengan metode ini penelitian akan memberikan deskripsi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

3.2. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2009: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling* mengingat jumlah populasi cukup besar dan heterogen. Besar sampel yang diambil 15% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang, dengan rincian 30 orang digunakan untuk uji coba instrumen dan 40 orang untuk sampel data.

3.3. Desain Penelitian

Metode penelitian yang diperunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang bersifat kausalitas untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membagi variabel-variabel penelitian ini ke dalam variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini Analisis Statistik dan Analisis Statistik Inferensial. Analisis statistik meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis butir instrumen. Statistik Deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tentang data hasil penelitian atau jawaban dari kuesioner yang telah diberikan pada responden. Statistik deskriptif ini menjelaskan tentang nilai rata-rata, median, modus rentang nilai, nilai maksimum, nilai minimum, simpangan baku dan variansi dari data yang diolah peneliti.

Sedangkan analisis butir instrumen adalah setelah dilakukan tabulasi terhadap setiap butir pertanyaan/pernyataan pada setiap variabel yang diteliti, maka dilakukan analisis butir pertanyaan/ pernyataan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung rata-rata dari setiap pertanyaan/pernyataan. Dengan dilakukannya analisis butir pertanyaan maka dapat diketahui dimensi dan indikator mana yang masih lemah dari setiap instrumen variabel yang diteliti.

Analisis statistik inferensial untuk menjelaskan tentang data yang difungsikan dalam memprediksi keberadaan data pada populasi, statistik yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan dari fenomena variabel yang ada. Adapun yang dilakukan pada analisis statistik inferensial yaitu : (a) Uji Persyaratan Analisis (b) Uji Asumsi Klasik (c) Regresi Linier Berganda (d) Analisis Korelasi Berganda, dan (e) Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Uji persyaratan dilakukan untuk memenuhi persyaratan penggunaan statistik parametris, sebagai alat pengujian digunakan uji normalitas dan uji homogenitas data. uji normalitas dimaksud untuk mengetahui apakah populasi sebanyak sumber data

berdistribusi normal atau tidak, yang didasarkan pada sampel.

Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan tiga variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari tiga variabel, yakni Komunikasi Interpersonal (X_1), Kompetensi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan kerja (Y). Model tersebut untuk mendapatkan model regresi yang fit serta meminimumkan gejala heterokedasitas yang biasanya terjadi pada data *cross section*. Formula untuk regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Nilai konstanta

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Lingkungan kerja

b_1 = Koefisien regresi dari X_1

b_2 = Koefisien regresi dari X_2

b_3 = Koefisien regresi dari X_3

e = *Stándar error of the estimate*

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan variabel kepuasan kerja (Y). Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010: 216)

Pada analisis koefisien determinasi (R^2) multikolonieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006:102). Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Jika koefisien determinasi bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan jika koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan

nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambah ke dalam model.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan pengujian secara simultan menggunakan uji F, serta pengujian Koefisien determinasi (R^2).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) dipergunakan untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Imam Ghozali, 2006 : 46). Dan Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan kepuasan kerja (Y) secara parsial.

4. Hasil Penelitian

4.1. Uji Instrumen

Sebelum data diolah perlu didahului dengan pengujian persyaratan uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuannya adalah agar data yang diambil *valid*, yakni benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian instrumen itu harus *reliable*, artinya “konstan” di dalam pengambilan data. Validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kesahihan, ketepatan, kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur. Instrumen yang reliabel, tidak bersifat tendensius

mengarahkan responden untuk memilih jawaban pada alternatif tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Data yang benar sesuai dengan kenyataannya, berapa kalipun diambil tetap hasilnya akan sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan alat pengukur. Reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

4.2. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian meliputi: Variabel Kepuasan kerja (Y), Variabel Gaya kepemimpinan (X₁), Variabel Kompetensi (X₂), dan Variabel Lingkungan kerja (X₃).

TABEL 2
Uji Validitas Variabel
Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1.	Item 1	.473**	Valid
2.	Item 2	.677**	Valid
3.	Item 3	.576**	Valid
4.	Item 4	.736**	Valid
5.	Item 5	.618**	Valid
6.	Item 6	.652**	Valid
7.	Item 7	.389*	Valid
8.	Item 8	.410*	Valid
9.	Item 9	.378*	Valid
10.	Item 10	.482**	Valid
11.	Item 11	.523**	Valid
12.	Item 12	.440*	Valid
13.	Item 13	.411*	Valid
14.	Item 14	.433*	Valid
15.	Item 15	.382*	Valid
16.	Item 16	.411*	Valid

Dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada 30 orang responden ternyata variabel kepuasan kerja, tidak ada item (pertanyaan) yang tidak valid.

TABEL 3
Uji Validitas Variabel
Gaya Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1.	Item 1	.782**	Valid
2.	Item 2	.766**	Valid
3.	Item 3	.758**	Valid
4.	Item 4	.711**	Valid
5.	Item 5	.753**	Valid
6.	Item 6	.497**	Valid
7.	Item 7	.579**	Valid
8.	Item 8	.517**	Valid
9.	Item 9	.634**	Valid
10.	Item 10	.693**	Valid
11.	Item 11	.847**	Valid
12.	Item 12	.681**	Valid
13.	Item 13	.700**	Valid
14.	Item 14	.634**	Valid
15.	Item 15	.692**	Valid
16.	Item 16	.420*	Valid

Dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada 30 orang responden ternyata variabel Gaya Kepemimpinan, tidak ada item (pertanyaan) yang tidak valid.

TABEL 4
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

No.	Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1.	Item 1	.521**	Valid
2.	Item 2	.524**	Valid
3.	Item 3	.435*	Valid
4.	Item 4	.573**	Valid
5.	Item 5	.403*	Valid
6.	Item 6	.364*	Valid
7.	Item 7	.542**	Valid
8.	Item 8	.439*	Valid
9.	Item 9	.533**	Valid
10.	Item 10	.471**	Valid
11.	Item 11	.412*	Valid
12.	Item 12	.391*	Valid
13.	Item 13	.391*	Valid
14.	Item 14	.431*	Valid
15.	Item 15	.390*	Valid
16.	Item 16	.374*	Valid

Dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada 30 orang responden ternyata variabel Kompetensi, tidak ada item (pertanyaan) yang tidak valid.

TABEL 5
Uji Validitas Variabel
Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1.	Item 1	.488**	Valid
2.	Item 2	.598**	Valid
3.	Item 3	.709**	Valid
4.	Item 4	.579**	Valid
5.	Item 5	.463**	Valid
6.	Item 6	.544**	Valid
7.	Item 7	.598**	Valid
8.	Item 8	.389*	Valid
9.	Item 9	.370*	Valid
10.	Item 10	.393*	Valid
11.	Item 11	.470**	Valid
12.	Item 12	.434*	Valid
13.	Item 13	.368*	Valid
14.	Item 14	.418*	Valid
15.	Item 15	.371*	Valid
16.	Item 16	.368*	Valid

Dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada 30 orang responden ternyata variabel Lingkungan Kerja, tidak ada item (pertanyaan) yang tidak valid.

4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian meliputi: Variabel Kepuasan kerja (Y), Variabel Gaya kepemimpinan (X₁), Variabel Kompetensi (X₂), dan Variabel Lingkungan kerja (X₃).

TABEL 6
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	16

Dari hasil analisis di atas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,805. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

TABEL 7
Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	16

Dari hasil analisis di atas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

TABEL 8
Uji Reliabilitas Kompetensi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	16

Dari hasil analisis di atas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,727. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

TABEL 9
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	16

Dari hasil analisis di atas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,769. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

4.4. Uji Persyaratan
a. Uji Normalitas

TABEL 10
Data Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	65.55	59.92	60.22	60.15
	Std. Deviation	3.948	4.773	3.519	3.142
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.173	.162	.156
	Positive	.100	.077	.088	.143
	Negative	-.145	-.173	-.162	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		.919	1.095	1.026	.986
Asymp. Sig. (2-tailed)		.366	.181	.244	.285

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas maka didapat suatu kesimpulan bahwa

Asymp. Sig. (2-tailed) merupakan nilai p variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,366, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,181, Kompetensi sebesar 0,244 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,285 dengan probabilitas di atas 0,05, maka fungsi distribusi populasi yang diwakili sampel distribusi data normal.

b. Uji Homogenitas

TABEL 11
Data Hasil Uji Homogenitas

Test Statistics				
	Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
Chi-Square ^{a,b,c,d}	23.200 ^a	18.400 ^a	29.300 ^b	26.300 ^c
Df	15	15	13	12
Asymp. Sig.	.080	.242	.006	.010

- a. 16 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.5.
- b. 14 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.9.
- c. 13 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.1.

Dari nilai *Chi Square* masing-masing variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,080, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,242, Kompetensi sebesar 0,006 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,010. Kesemua nilai *Chi Square* masing-masing variabel lebih besar dari α sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogen.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan menggunakan *One Way Anova* program SPSS dengan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Berdasarkan perhitungan uji linearitas dengan *Anova* didapatkan nilai Sig pada baris *Deviation* sebesar 0,350 nilai yang diperoleh $> \alpha$ 5% maka H_0 diterima bearti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan yang linear.

TABEL 12
Hasil Uji Linear Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table					
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	313.617	15	20.908	1.705	.118
Linearity	111.394	1	111.394	9.085	.006
Deviation from Linearity	202.222	14	14.444	1.178	.350
Within Groups	294.283	24	12.262		
Total	607.900	39			

Berdasarkan perhitungan uji linearitas dengan *Anova* didapatkan nilai Sig pada baris *Deviation* sebesar 0,452 nilai yang diperoleh $> \alpha$ 5% maka H_0 diterima bearti variabel Kompetensi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan yang linear.

TABEL 13
Hasil Uji Linear Variabel Kompetensi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table					
Kepuasan Kerja * Kompetensi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	218.250	13	16.788	1.120	.387
Linearity	32.897	1	32.897	2.195	.150
Deviation from Linearity	185.353	12	15.446	1.031	.452
Within Groups	389.650	26	14.987		
Total	607.900	39			

Berdasarkan perhitungan uji linearitas dengan *Anova* didapatkan nilai Sig pada baris *Deviation* sebesar 0,068 nilai yang diperoleh $> \alpha$ 5% maka H_0 diterima bearti variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan yang linear.

TABEL 14
Hasil Uji Linear Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table					
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	306.692	12	25.558	2.291	.036
Linearity	59.758	1	59.758	5.357	.028
Deviation from Linearity	246.933	11	22.448	2.012	.068
Within Groups	301.208	27	11.156		
Total	607.900	39			

4.5. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Multikolinearitas

TABEL 15
 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.947	1.056
	Kompetensi	.990	1.010
	Lingkungan Kerja	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari pada 5, yaitu nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,056, nilai VIF variabel Kompetensi sebesar 1,010 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,065.

b. Uji Autokorelasi

TABEL 16
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.294	.236	3.45169	1.802

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel Model Summary di atas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,802 karena nilai Durbin Watson masih mendekati nilai 2 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian *Spearman Rank* tersebut dibandingkan peluang kesalahan dengan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$). Apabila peluang kesalahan lebih besar dari α maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations						
		Gaya Kepemimpinan	Kompetensi	Lingkungan Kerja	absx1	absx2	absx3	
Spearman's r	Gaya Kepemimpinan	1.000	-.075	.235	.048	.470**	.348*	
			.644	.144	.767	.002	.028	
			40	40	40	40	40	
Kompetensi			1.000	-.122	.168	-.094	.148	
				.644	.454	.300	.565	
				40	40	40	40	
Lingkungan Kerja				1.000	.254	.323*	.021	
					.144	.454	.113	
					40	40	40	
absx1					1.000	.841**	.849**	
						.048	.168	
						.767	.300	
absx2						1.000	.889**	
							.470**	
							.002	
absx3							1.000	

Dari tabel hasil perhitungan korelasi Spearman di atas diperoleh nilai korelasi antara variabel bebas dengan nilai residu absolutnya masing-masing sebesar 0,048 dengan nilai Sig sebesar 0,767 untuk korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan absx 1 (Residual X_1) sebesar -0,094 dengan nilai Sig sebesar 0,565 untuk korelasi variabel Kompetensi (X_2) dengan absx 2 (Residual X_2) sebesar 0,021 dengan nilai Sig sebesar 0,896 untuk korelasi variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan absx3 (X_3).

4.6. Analisis Deskripsi

Penelitian ini ada tiga variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) sedangkan untuk variabel terikat atau tidak bebas yaitu Kepuasan Kerja (Y).

TABEL 18
 Data Deskriptif Variabel Penelitian

		Statistics			
		Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
Mean		65.55	59.92	60.22	60.15
Std. Error of Mean		.624	.764	.556	.496
Median		66.00	60.00	61.00	60.00
Mode		66*	59	61	60
Std. Deviation		3.948	4.773	3.519	3.142
Variance		15.587	22.789	12.384	9.874
Skewness		-.438	-.509	-.880	.011
Std. Error of Skewness		.374	.374	.374	.374
Kurtosis		-.178	-.259	.674	.874
Std. Error of Kurtosis		.733	.733	.733	.733
Range		17	19	15	16
Minimum		56	49	50	52
Maximum		73	68	65	68
Sum		2622	2397	2409	2406

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Variabel Kepuasan Kerja dengan 40 responden memiliki nilai rata-rata 65,55 median 66,00, mode 66, standar deviasi 3,948, nilai minimum 56, nilai maksimum 73 dan total 2622.

Variabel Gaya Kepemimpinan dengan 40 responden memiliki nilai rata-rata 59,92, median 60,00, mode 59, standard deviasi 4,773, nilai minimum 49, nilai maksimum 68 dan total 2397.

Variabel Kompetensi dengan 40 responden memiliki nilai rata-rata 62,22, median 61,00, mode 61, standard deviasi 3,519, nilai minimum 50, nilai maksimum 65 dan total 2409.

Variabel Lingkungan Kerja dengan 40 responden memiliki nilai rata-rata 60,15, median 60,00, mode 60, standard deviasi 3,142, nilai minimum 52, nilai maksimum 68 dan total 2406.

4.7. Analisis Butir Instrumen a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 19
Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Total	Nilai Rata-rata
1.	Saya bekerja di tempat ini sesuai dengan ilmu yang saya miliki.	172	4.00
2.	Saya bekerja di tempat ini memperoleh suatu kesenangan.	173	3.48
3.	Saya bekerja di tempat ini sangat cocok dengan yang saya harapkan.	165	3.78
4.	Saya menyukai pekerjaan yang dipercayakan pada saya dalam kegiatan sehari-hari.	164	3.93
5.	Lingkungan kerja pada lembaga ini sangat membantu peningkatan kerja saya.	165	4.00
6.	Saya sangat tertarik dengan kegiatan yang ada di lembaga ini karena itu saya mengikuti kegiatan yang ada.	172	3.85
7.	Suasana kerja sangat mendukung saya dalam bekerja.	174	3.58
8.	Facilitas yang ada sangat membantu saya dalam bekerja.	173	3.55
9.	Facilitas yang disediakan oleh lembaga ini sangat lengkap karena itu saya dapat bekerja dengan cepat.	158	3.68
10.	Saya menyelesaikan tugas dengan menggunakan sarana yang disediakan lembaga.	161	4.05
11.	Bekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan ini saya mengadakan kerjasama dengan teman lainnya.	156	3.43
12.	Teman-teman di kantor saling bantu dalam tugas.	162	3.75
13.	Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan ini saya mendapat imbalan yang memuaskan.	165	3.80
14.	Selain gaji saya mendapatkan insentif setiap bulan pada lembaga ini.	168	4.02
15.	Pegawai yang berprestasi pada lembaga ini diberikan izin untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.	159	3.65
16.	Pegawai yang masa pengabdianya tidak mendapatkan masalah diberikan penghargaan dari pimpinan.	135	3.40

Berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator variabel Kepuasan Kerja dari seluruh dimensi variabel berdasarkan analisis butir instrumen variabel kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja berada pada interval 3,00-4,00 dan 4,00-5,00. Secara

keseluruhan indikator kepuasan kerja sudah mencapai kategori baik dan sangat baik.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

TABEL 20
Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Total	Nilai Rata-rata
1.	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahan.	160	3.43
2.	Pimpinan selalu berinteraksi kepada bawahan dalam pekerjaan.	139	3.75
3.	Pimpinan mendengarkan ide dari bawahan dalam mengambil keputusan.	151	3.80
4.	Pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya.	157	4.02
5.	Pimpinan memberikan bantuan kepada bawahan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan yang sulit.	160	3.65
6.	Pimpinan memberikan petunjuk dalam bekerja kepada bawahannya.	154	3.40
7.	Pimpinan selalu berkoordinasi dahulu kepada bawahan sebelum memberikan tugas.	143	3.75
8.	Pimpinan memberikan tugas yang berat kepada bawahannya.	142	3.43
9.	Pimpinan memberikan tugas yang banyak dalam bekerja.	147	3.43
10.	Pimpinan memberikan pengarahan dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan.	162	3.90
11.	Pimpinan selalu memberikan penjelasan dalam bekerja.	137	3.98
12.	Pimpinan memberikan insentif tambahan pada pegawai selain gaji yang diterima.	150	3.38
13.	Pimpinan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.	152	4.25
14.	Pimpinan memberikan penghargaan langsung pada pegawai yang berprestasi.	161	4.05
15.	Pimpinan memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi.	146	3.95
16.	Pimpinan selalu bijaksana dalam mengambil keputusan.	136	4.08

Berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator variabel Gaya Kepemimpinan dari seluruh dimensi variabel berdasarkan analisis butir instrumen variabel gaya kepemimpinan, indikator gaya kepemimpinan berada pada interval 3,00-4,00 dan 4,00-5,00. Secara keseluruhan indikator gaya kepemimpinan sudah mencapai kategori baik dan sangat baik.

c. Variabel Kompetensi (X2)

TABEL 21
Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Kompetensi (X2)

No.	Pernyataan	Total	Nilai Rata-rata
1.	Saya mampu berpikir kritis dalam bekerja.	137	3.92
2.	Saya mampu menanggapi suatu persoalan dalam bekerja.	150	4.05
3.	Saya mampu strategis menyelesaikan suatu pekerjaan.	152	3.92
4.	Saya mampu memahami suatu pekerjaan secara efektif.	161	4.15
5.	Saya mampu memahami suatu pekerjaan secara efisien.	146	3.90
6.	Saya mampu menyelesaikan suatu tugas secara cepat.	136	3.35
7.	Saya mampu proaktif dalam menghadapi tugas atau pekerjaan yang diberikan.	150	4.05
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, benar dan tepat.	137	3.98
9.	Saya percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.	137	3.78
10.	Saya mampu fleksibel pengawasan dan pengendalian dalam pekerjaan.	156	4.05
11.	Saya mampu menyelesaikan suatu tugas secara efektif.	159	3.28
12.	Saya termotivasi dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	135	3.60
13.	Saya mempunyai mampu dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik.	170	3.50
14.	Saya mampu melakukan komunikasi dalam penyelesaian pekerjaan.	162	3.62
15.	Saya mampu memberikan hasil pekerjaan dengan baik dalam bekerja.	158	3.52
16.	Saya mampu menjalin hubungan dengan pegawai lain.	163	3.47

Berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator variabel Kompetensi dari seluruh dimensi variabel berdasarkan analisis butir instrumen variabel kompetensi, indikator kompetensi berada pada interval 3,00-4,00 dan 4,00-5,00. Secara keseluruhan indikator kompetensi sudah mencapai kategori baik dan sangat baik.

d. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

TABEL 22
Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Total	Nilai Rata-rata
1.	Ruang kerja di kantor saya nyaman sehingga membuat saya bersemangat dalam bekerja.	157	4.30
2.	Saya merasa cocok dengan tata ruang kerja di kantor ini.	162	4.32
3.	Cahaya dalam ruang di kantor saya sudah terang dan cukup membantu dalam bekerja.	157	4.12
4.	Saya membutuhkan ruang dengan cahaya yang tidak terlalu ekstrim untuk menyelesaikan tugas rutin.	166	4.10
5.	Sirkulasi udara di kantor saya sudah berjalan dengan baik.	156	4.12
6.	Suhu dan kelembapan udara di ruangan kerja saya sudah cukup sesuai.	134	4.30
7.	Kondisi ruangan kerja di kantor saya sangat sesuai untuk bekerja karena tidak ada suara-suara bising yang mengganggu konsentrasi saya.	162	4.35
8.	Saya tidak bisa bekerja dalam ruangan yang bising.	159	4.32
9.	Menurut saya di kantor ini keamanan cukup terjamin.	151	3.95
10.	Saya merasa aman dalam bekerja di kantor.	162	4.03
11.	Di kantor ini hubungan sesama pegawai terjalin dengan baik.	131	3.90
12.	Saya sering bertukar pendapat dengan rekan kerja.	144	4.05
13.	Menurut saya atasan telah memperhatikan saya dengan baik sehingga saya lebih enak dalam bekerja.	140	4.12
14.	Di kantor ini hubungan atasa dengan bawahan berjalan lancar sehingga menciptakan suasana nyaman untuk bekerja.	145	4.20
15.	Saya bisa bertanya kepada siapa saja bila menemui kesulitan dalam bekerja.	141	3.98
16.	Komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai berjalan dengan baik dan lancar.	139	3.38

Berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator variabel Lingkungan Kerja dari seluruh dimensi variabel berdasarkan analisis butir instrumen variabel lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja berada pada interval 3,00-4,00 dan 4,00-5,00. Secara keseluruhan indikator lingkungan kerja sudah mencapai kategori baik dan sangat baik.

4.8. Analisis Inferensial
Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 23
Hasil Regresi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.367	15.492		.734	.000
Gaya Kepemimpinan	.303	.119	.367	2.549	.015
Kompetensi	.281	.158	.250	1.779	.084
Lingkungan Kerja	.318	.182	.253	1.748	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas ditemukan persamaan regresi yaitu:

$$\hat{Y} = 11,367 + 0,303 X_1 + 0,281 X_2 + 0,318 X_3 + e$$

Konstanta sebesar 11,367 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja tetap sebesar 11,367 unit skor, sedangkan dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 30,3%, Kompetensi sebesar 28,1% dan Lingkungan Kerja sebesar 3,18% artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja sebesar 100% maka mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Kepuasan Kerja 30,3%, 28,1% dan 3,18%. Sedangkan jika dilihat dari Uji F terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja sebesar 5,008 secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari α yaitu $0,005 < 0,05$.

TABEL 24
Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.991	3	59.664	5.008	.005 ^a
	Residual	428.909	36	11.914		
	Total	607.900	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4.9. Analisis Korelasi dan Determinasi

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 25

Hasil Uji Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.162	3.61468

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas menunjukkan besarnya korelasi (R) variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,428 artinya hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja menunjukkan korelasi yang sedang dan bersikap positif (searah) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,183 atau 18,3%.

b. Hubungan Kompetensi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 26

Hasil Uji Korelasi Variabel Kompetensi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233 ^a	.054	.029	3.88994

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas menunjukkan besarnya korelasi (R) variabel Kompetensi dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,233 artinya hubungan variabel Kompetensi dengan Kepuasan Kerja menunjukkan korelasi yang sedang dan bersikap positif (searah) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,054 atau 5,4%.

c. Hubungan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 27

Hasil Uji Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 ^a	.098	.075	3.79800

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas menunjukkan besarnya korelasi (R) variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,314 artinya hubungan variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja menunjukkan korelasi yang sedang dan bersikap positif (searah) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,098 atau 9,8%.

Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan tabel 24 terlihat bahwa F hitung variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja dengan nilai sig. F sebesar 0,005 < α (0,05) artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan nilai t hitung dari tabel 23 terlihat bahwa t hitung variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja yang ditunjukkan nilai sig t sebesar 0,015 < α (0,05) artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara

parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,084 > \alpha (0,05)$ artinya tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas kesehatan provinsi sumatera selatan.

Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan tabel F hitung variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sig F sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$. Dengan model regresi $\hat{Y} = 11,367 + 0,14 X_1 + 0,281 X_2 + 0,318 X_3 + e$.

Ketiga variabel bebas tersebut berjalan seiring dengan variabel terikat artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja makin tinggi pula Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,015 < \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,428. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,183 atau 18,3%.

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,084 > \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel Kompetensi dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,233. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,054 atau 5,4%.

Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,089 > \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,314. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,098 atau 9,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati, 2005. *Perilaku Keorganisasian*, Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Haryono, Siswoyo. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Program PPS UTP.
- Haryono, Siswoyo. 2007. *Panduan Keberhasilan Menulis Penelitian*, Program PPS UTP.
- Hutapea dan Thoaha, 2008. *Kompetensi Plus. Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Madjir, Sulbahri, dkk. 2011. *Panduan Pengolahan Data dengan Program SPSS*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Patrick M. Wright and Raymond A. Noe, 2005. *Management of Organizations*: Irwin, Chicago.
- Porter and Lowler, 1998. *Dimensions of Organizational Behaviour*. 6 th Ed. Macmilan Publishing, New York.
- Priyatno, Duwi. SE. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Ke- 1. Mediakom. Yogyakarta.
- Richard Pettinger, 2006. *Intoduction to Organizational Behaviour*. 6 th Ed. Macmilan Publishing, New York.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sukmalana, Soelaiman. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sumidjo, Wahyu. 2004. *Teori Kepemimpinan dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta.
- Sunarto, 2005. *Perilaku Organisasi*. Penerbit AMUS Yogyakarta & Mahenoko Total Design, Yogyakarta.
- Surya, Dharma, 2005. *Paradigma Baru; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*, Amara Books, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Werther and Kieth Davis, 1997. *Human Resources and Personnel Management*. 4 th. Ed. Mc. Graw Singapore.
- Wirawan, 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wright and A. Noe, 2006. *Management of Organizations* 3 th. Ed. Irwin, Chicago.