

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS  
SIMPANG TIGA KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

**OLEH**

**RAHMA LIA AUDINA  
12070120675**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Rahma Lia Audina  
Nim : 12070120675  
Program Studi : S1 Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Semester : IX (Sembilan)  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru

**DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING**



Ade Ria Nirmala, S.E., M.M.  
NIP. 19730411 202321 2 007

Mengetahui

**DEKAN**

**Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**



Dr. H. Mahvarni, S.E., M.M.  
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI**

**S1 Manajemen**



Astuti Mevlinda, S.E., M.M.  
NIP. 19720513 200701 2 018



### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rahma Lia Audina  
Nim : 12070120675  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas  
Simpang Tiga Kota Pekanbaru  
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

### TIM PENGUJI

Ketua

Astuti Meflinda., S.E. M.M.  
NIP. 19720513 200701 2 018

Sekretaris

Ulfia Novita, S.E., M.Si.  
NIK. 130 717 061

Penguji 1

Dr. Putriana, S.E., M.M.  
NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si  
NIP. 19751106 200710 2 003



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:


Nama : Rahma Lia Audina  
 NIM : 12070120675  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 31 Oktober 2002  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Prodi : MANAJEMEN  
 Judul Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya\*:  
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Kerja Pegawai Di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis Skripsi (Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 Oktober 2024  
 Yang membuat pernyataan

  
Rahma Lia Audina  
 NIM : 12070120675

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SIMPANG TIGA KOTA PEKANBARU

RAHMA LIA AUDINA

12070120675

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting yang mendukung kualitas dan kuantitas sebuah perusahaan. Kepuasan Kerja diartikan sebagai rasa puas yang di ciptakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi. Dengan rasa puas maka pekerjaan yang dihasilkan maksimal dan tercapai dalam setiap individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru. Dengan menggunakan uji F variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru. Sementara itu R square sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 62,1% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**
***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE SIMPANG TIGA HEALTH CENTER, PEKANBARU CITY***

**RAHMA LIA AUDINA**  
**12070120675**

*Human resources are one of the important aspects that support the quality and quantity of a company. Job satisfaction is defined as a sense of satisfaction created by a person or a group of people in an agency. With a sense of satisfaction, the work produced is maximized and achieved in each individual. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work environment on employee job satisfaction at Simpang Tiga Health Center, Pekanbaru City. Data collection techniques used interviews and questionnaires. The population in this study were employees of the Simpang Tiga Health Center, Pekanbaru City. The sampling method in this research used the Saturated Sampling technique. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the t test for the Leadership Style and Work Environment variables has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Simpang Tiga Community Center, Pekanbaru City. By using the F test, the variables Leadership Style and Work Environment jointly influence Employee Job Satisfaction at the Simpang Tiga Community Health Center, Pekanbaru City. Meanwhile, R square is 0.621. This shows that the Leadership Style and Work Environment variables as a whole have an influence of 62,1% on Job Satisfaction, while the remaining 37,9% is influenced by other variables not examined in this research*

**Keywords:** *Leadership Style Work Environment and Job Satisfaction*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



AssalamualaikumWr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullullah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru**”, Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, dengan rasa hormat dan terima kasih yang mendalam. Dengan rendah hati, pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih juga kepada:

1. Terimakasih kepada terkhusus dan teristimewa kepada yaitu orang tua tercinta, Papa Roni Martius dan Mama Tetty Yusmiati yang telah menjadi penyemangat terbaik dalam setiap langkah penulis. Terimakasih tiada



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhingga atas limpahan kasih yang senantiasa mendampingi perjuangan baik secara moral dan material. Terimakasih atas do'a yang selalu menyertai, memotivasi untuk selalu kuat, mendidik sesuai syari'at , bantuan, perhatian, kesabaran yang tiada batas dan segala perjuangan yang menjadi alasan untuk semangat menyelesaikan studi ini. Hidup lebih lama lagi ya, papa dan mama selalu ada disetiap perjalanan hidup saya. *Love you more*

2. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
4. Bapak Dr. Kamruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Ibu Ade Ria Nirmala, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Ferizal Rachmad, S.E., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademis yang telah memberikan masukan dan memberikan nasehat kepada penulis dari awal semester hingga akhir semester.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Seluruh Dosen fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Terimakasih kepada Pimpinan dan K.a Tata Usaha Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Dan dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dari isi maupun penyusunan. Oleh sebab itu penulis menerima kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru, Oktober 2024  
Penulis,

**Rahma Lia Audina**  
**NIM (12070120675)**

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Kepemimpinan .....	13
2.1.1 Definisi Kepemimpinan.....	13
2.1.2 Definisi Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.3 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.4 Fungsi Kepemimpinan Dalam Organisasi.....	19
2.1.5 Indikator Kepemimpinan .....	20
2.2 Lingkungan Kerja .....	22
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja .....	22
2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	23
2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja.....	24
2.2.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	25
2.2.5 Faktor Lingkungan Kerja .....	25
2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja .....	28
2.3 Kepuasan kerja .....	30
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	30
2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	31
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	32
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .	33
2.4 Puskesmas .....	35
2.4.1 Definisi Puskesmas.....	35
2.4.2 Visi dan Misi Puskesmas.....	36

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Fungsi dan Tujuan Puskesmas.....	37
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	38
2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	38
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	39
2.6 Pandangan Islam .....	40
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan .....	40
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja .....	40
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja Pegawai .	42
2.7 Penelitian Terdahulu .....	43
2.8 Kerangka Pemikiran .....	48
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	49
2.10 Hipotesis .....	50

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	53
3.2.1 Data Kualitatif .....	53
3.2.2 Data Kuantitatif .....	53
3.2.3 Data Primer.....	54
3.2.4 Data Sekunder .....	54
3.3 Populasi dan Sampel .....	54
3.3.1 Populasi .....	54
3.3.2 Sampel .....	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.4.1 Observasi .....	55
3.4.2 Kuesioner .....	56
3.5 Analisis Data .....	56
3.6 Teknik Analisa Data .....	57
3.6.1 Skala Pengukuran Data.....	57
3.7 Uji Validitas Data .....	57
3.8 Uji Reliabilitas.....	58
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	58
3.9.1 Uji Normalitas .....	58
3.9.2 Uji Multikolinieritas .....	59
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas .....	59
3.9.4 Uji Autokorelasi .....	60
3.10 Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
3.11 Uji Hipotesis .....	61



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.11.1 Uji Parsial (T) .....	61
2.11.2 Uji Simultan (F).....	62
3.12 Uji Koefisien Determinan $R^2$ .....	63

**BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

4.1 Sejarah Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru .....	65
4.2 Visi Dan Misi Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru..	66
4.2.1 Visi .....	66
4.2.2 Misi.....	66
4.3 Struktur Organisasi .....	67
4.4 Tugas dan Fungsi Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru	68

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	76
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia .....	76
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	78
5.2 Analisis Deskriptif Responden .....	78
5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	79
5.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	79
5.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	80
5.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	82
5.4 Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	84
5.5 Uji Kualitas Data .....	86
5.5.1 Uji Validitas.....	86
5.5.2 Uji Reliabilitas.....	88
5.6 Uji Asumsi Klasik .....	88
5.6.1 Uji Normalitas .....	88
5.6.2 Uji Multikolinearitas .....	90
5.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	91
5.6.4 Uji Autokorelasi .....	92
5.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
5.8 Uji Hipotesis .....	94
5.8.1 Uji Parsial (Uji T) .....	94
5.8.2 Uji Simultan (Uji F) .....	96
5.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	98
5.10 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	99
5.10.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	99

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

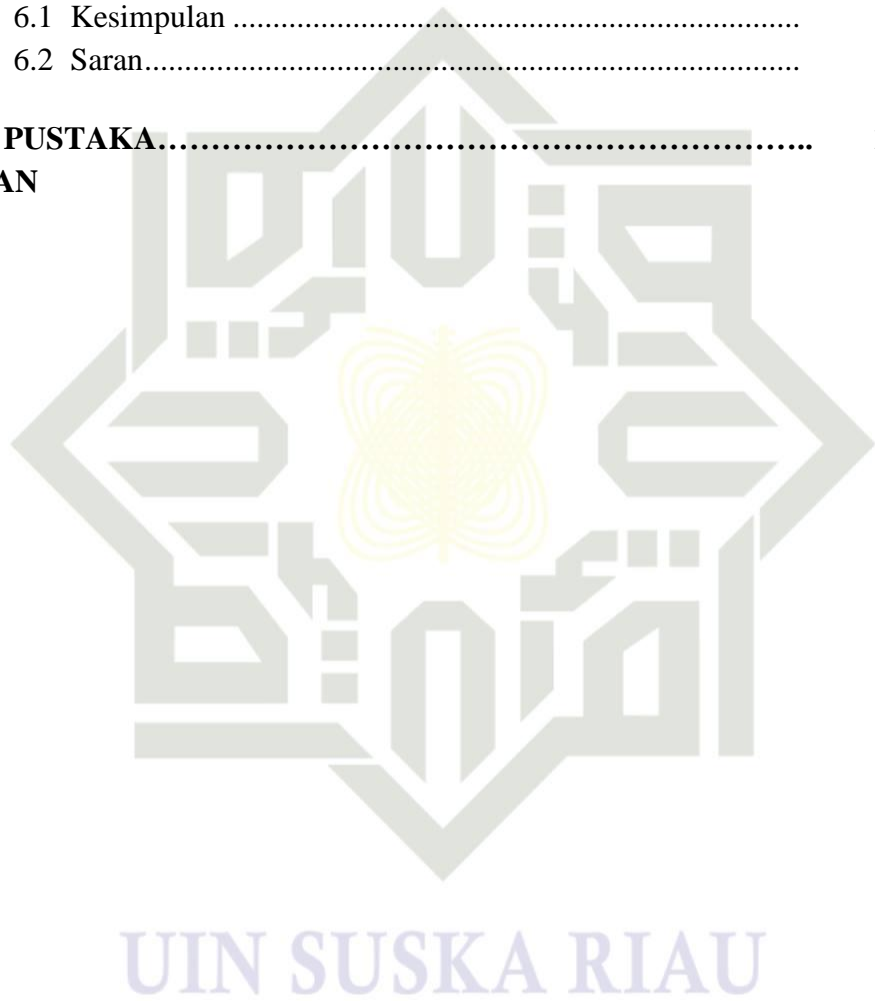
5.10.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	100
5.10.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	101

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	103
6.2 Saran.....	104

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>
----------------------------	------------

**LAMPIRAN**





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

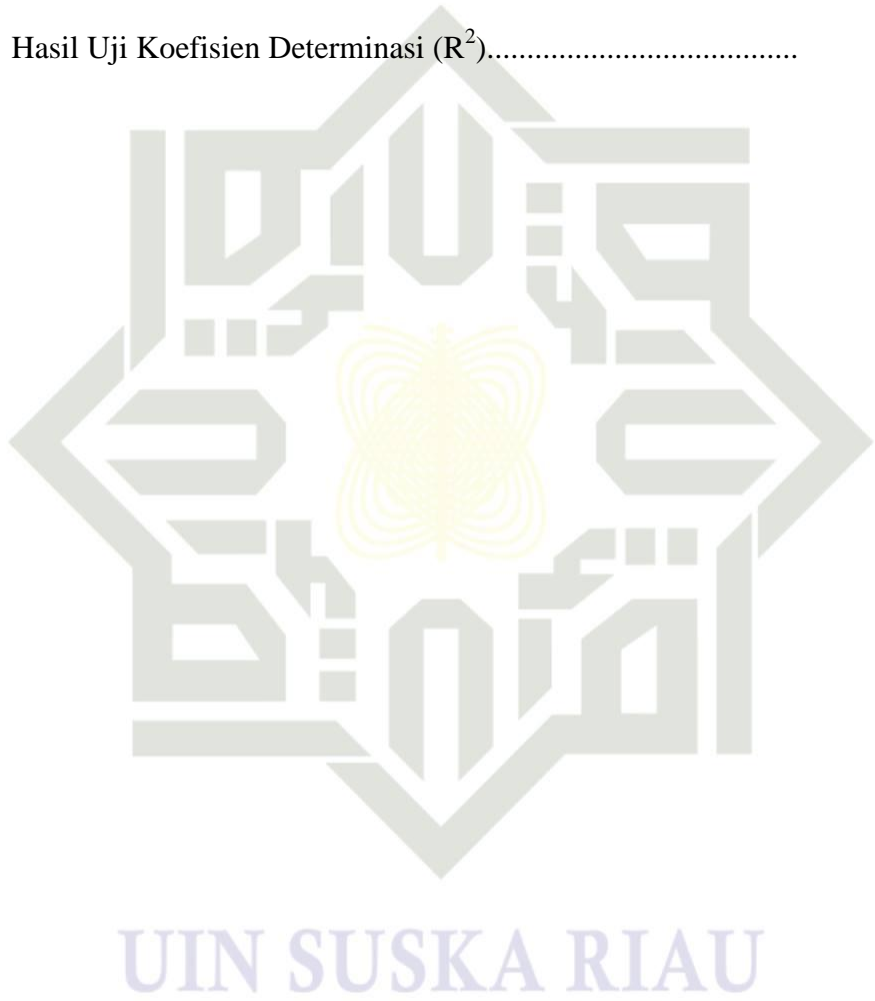
	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Di Puskesmas Simpang Tiga .....	4
Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Di Puskesmas Simpang Tiga .....	5
Tabel 1.3 Rekapitulasi Laporan Mutasi Barang .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel .....	49
Tabel 3.1 Interval Koefisien .....	64
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	78
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	79
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	81
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja (X2) .....	82
Tabel 5.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	84
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas .....	86
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	88
Tabel 5.11 Hasil Normalitas One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	89
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	90
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	92
Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	93



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.15 Hasil Hipotesis Uji F (Simultan).....	95
Tabel 5.16 Hasil Hipotesis Uji T (Parsial) .....	97
Tabel 5.17 Interpretasi Perhitungan Korelasi .....	98
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	99

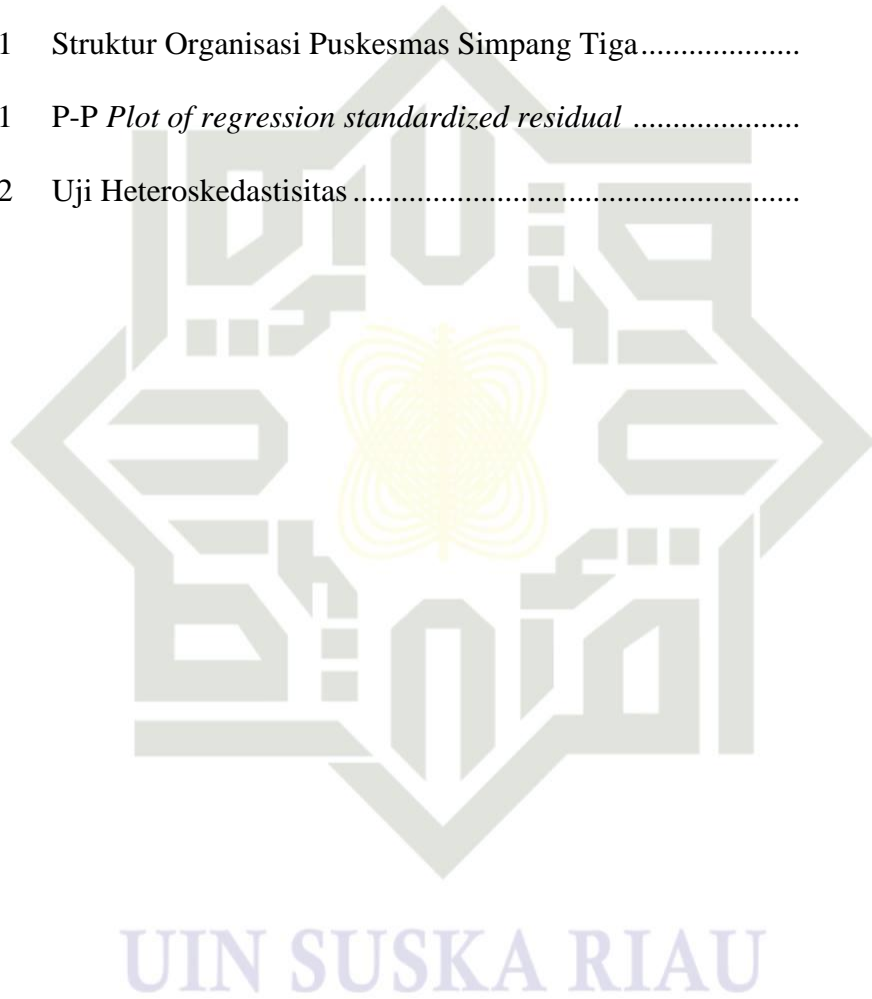


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Puskesmas Simpang Tiga.....	67
Gambar 5.1	<i>P-P Plot of regression standardized residual</i> .....	89
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	91



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala sesuatu kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan ataupun instansi negeri. Untuk mempengaruhi perusahaan atau instansi negeri dalam mencapai target dalam berkompetensi, maka perusahaan atau instansi negeri diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membantu sebuah perusahaan atau instansi negeri untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat (Siswanto & Hamid, 2017) dalam (Borrego, 2021)

Unsur yang paling penting dalam keberlangsungannya suatu organisasi adalah manusia. Hal ini dikarenakan dalam aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia yang mana sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama. Dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu-individu yang ada didalamnya dibutuhkan suatu keterampilan dari seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan yang mempengaruhi dan menggerakkan manusia didalamnya agar dapat melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin ialah motor penggerak berbagai unsur yang berada dalam organisasi yang dipimpin



Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu negara berupaya sungguh menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti di setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta juga memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok atau juga masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dalam suatu puskesmas sendiri maka dibutuhkan seorang kepala pemimpin untuk mengatur segala sesuatu yang akan ingin dicapai.

Pemimpin dan kepemimpinan adalah seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan sebuah kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain, agar dapat melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi yang teretntu, seorang pemimpin harus melakukan upaya perubahan krakter. Hal ini dikarenakan, perubahan krakter merupakan startegi memecahkan permasalahan yang dihadapi. Tanpa adanya perubahan karakter integritas yang kukuh, daya tahan akan menghadapi kesulitan dan tantangan, visi serta misi yang jelas, seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin (Thoha,2013) dalam (Tenaga et al., 2020).

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh negara Amerika sangatlah umum dalam praktek kepemimpinan di negara Asia termasuk Indonesia yang menerapkan pola hubungan kerja arahan dan perintah. Adapun gaya kepemimpinan partisipasif di Asia lebih melibatkan kerjasama setara yang erat

dengan pimpinan dan sesama pekerja, dan hal ini berlaku lebih umum di kawasan Eropa. Berdasarkan hasil pengamatan yang seksama, terdapat sembilan kualitas kunci dalam diri seorang pemimpin yang bisa membuat sukses meningkatkan motivasi pekerja, tentunya tanpa mengenyampingkan faktor budaya, yakni: gairah, ketegasan, keyakinan, integritas, adaptasi, ketangguhan emosional, resonansi emosional, pengenalan diri dan kerendahan hati (Affif,2013) dalam (Tenaga et al., 2020).

Dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya merupakan unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan bisa memperoleh tujuan yang telah direncanakan sehingga peranan pemimpin sangat amat penting yang akan dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Pada dasarnya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya, dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin akan digunakan untuk membimbing sumber daya manusia dengan menggunakan segala kemampuannya untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan (Usman, Badiran & Muhammad, 2020) dalam (Borrego, 2021)

Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai berkaitan satu sama lain. Bagi pegawai, dengan adanya kepemimpinan yang baik maka dalam suatu perusahaan akan membuat mereka terdorong untuk mencapai tujuan perusahaann

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tersebut. Dalam hal ini, pimpinan harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan suatu perusahaan tercapai secara efektif dan efisien (Siswanto & Hamid, 2017) dalam (Borrego, 2021).

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sementara lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan. Kedua factor ini menciptakan atmosfer kerja yang mendukung, yang berujung pada peningkatan kepuasan dan retensi pegawai.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Di Puskesmas Simpang Tiga  
Kota Pekanbaru**

No	Berdasarkan Jabatan	2019	2020	2021	2022	2023
1	Dokter	4	4	4	4	5
2	Dokter Gigi	3	4	4	4	4
3	Perawat	14	15	15	15	15
4	Bidan	15	16	16	16	18
5	Perawat Gigi	2	2	2	3	3
6	Analisis Laboratorium	2	2	2	2	2
7	Gizi	2	2	2	2	3
8	Apoteker & Asisten Apoteker	3	3	3	4	4
9	Rekam medis	1	1	1	1	1
10	Penyuluhan	2	2	2	2	2
11	Administrasi	5	4	3	3	2
12	Kesling	1	1	1	1	1
13	Thl	5	5	9	10	10
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>61</b>	<b>64</b>	<b>67</b>	<b>70</b>

*Sumber : Puskesmas Simpang Tiga Kota pekanbaru ,2024*

Berdasarkan hasil tabel 1.1 maka diketahui pada setiap tahun berapa jumlah pegawai yang ada dan apakah semakin berkurang atau malah semakin bertambahnya jumlah pegawai yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagian KTU Ibu Tetty Yusmiati menyebut bahwa pegawai pada Puskesmas Simpang tiga pada tahun 2019 sejumlah 59 orang, pada tahun 2020 bertambah sejumlah 61 orang, tahun 2021 sejumlah 64 orang, tahun 2022 sejumlah 67 orang dan tahun 2023 sejumlah 70 orang.

**Tabel 1.2 Penilaian Kerja Pegawai Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru**

No	Aspek Penilaian	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Perilaku Kerja</b>						
1	Berorientasi Pelayanan	75%	75%	79%	79%	80%
2	Akuntabel	75%	75%	75%	75%	77%
3	Kompeten	80%	79%	77%	78%	79%
4	Harmonis	80%	75%	73%	75%	77%
5	Loyal	75%	75%	75%	75%	74%
6	Adaptif	70%	71%	70%	72%	75%
7	Kolaboratif	75%	75%	80%	79%	80%
<b>Sikap &amp; Perilaku</b>						
1	Kedisiplinan waktu hadir	70%	71%	70%	72%	75%
	Kedisiplinan tugas selama jam kerja efektif	70%	70%	68%	65%	69%
	Kedisiplinan waktu pulang	70%	70%	71%	69%	65%
	Kooperatif dalam menjalankan tugas	80%	75%	73%	75%	77%

*Sumber : Puskesmas Simpang Tiga Kota pekanbaru ,2024*

Berdasarkan pada tabel 1.2 maka bisa dilihat masih adanya penurunan setiap tahunnya baik itu kedisiplinan masuk kerja dan kedisiplinan waktu pulang pada pegawai. Dari hal ini bisa kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan bisa membuat seorang pegawai dapat mentaati suatu peraturan yang ada, ketegasan pada pemimpin sangat dibutuhkan tentunya. Dan dengan gaya kepemimpinan seperti apa yang bisa membuat seorang pegawai tersebut dalam mengikuti aturan dan bisa dapat memotivasi antar sesama pegawai yang lain. Jika seorang



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pemimpin dapat memengaruhi seseorang pegawai dalam organisasi maka seorang pemimpin tersebut dapat membuat seorang pegawai tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan jika kepuasan kerja tinggi maka akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Tuntutan peningkatan kepuasan kerja memerlukan adanya faktor yang mempengaruhi, yaitu lingkungan kerja. Menurut Marihot (2010) dalam (H.A et al. 2023), lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika seorang pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi serta mendapatkan kepuasan kerja.

Sinungan (2009) dalam (H.A et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja akan memuaskan para karyawannya. Karena untuk dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk dapat menyelesaikan tugas kewajiban yang dibebankan kepadanya yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Laporan Mutasi Barang**

Uraian	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Alat pendingin	15	20	23	21	25
Meja & Kursi	37	55	52	52	54
Komputer	13	19	24	23	25
Alat Komunikasi Telepon	1	1	1	2	2

*Sumber : Puskesmas Simpang Tiga Kota pekanbaru 2024*

Dari tabel 1.3 rekapitulasi laporan mutasi barang atau data fasilitas Puskesmas simpang tiga, tahun 2019 jumlah alat pendingin sebanyak 15 unit , tahun 2020 sebanyak 20 unit, tahun 2021 sebanyak 23 unit, tahun 2022 sebanyak 21 unit, dan pada tahun 2023 sebanyak 25 unit. Pada tahun 2019 jumlah meja dan kursi sebanyak 37 unit, tahun 2020 sebanyak 55 unit, tahun 2021 sebanyak 52 unit, tahun 2022 sebanyak 52 unit, dan pada tahun 2023 sebanyak 54 unit. Tahun 2019 jumlah komputer sebanyak 13 unit, tahun 2020 sebanyak 19 unit, tahun 2021 sebanyak 24 unit, tahun 2022 sebanyak 23 unit, dan pada tahun 2023 sebanyak 25 unit. Tahun 2019 jumlah alat komunikasi telepon sebanyak 1 unit, tahun 2020 sebanyak 1 unit, tahun 2021 sebanyak 1 unit, tahun 2022 sebanyak 2 unit, dan pada tahun 2023 sebanyak 2 unit. Dan dapat di simpulkan bahwa fasilitas yang diberikan pada 2 tahun belakangan mengalami penurunan dikarena kerusakan parah dan pada tahun 2023 fasilitas yang sudah memadai, tetapi ada beberapa yang perlu di perbaiki dan di tambah.

Permasalahan yang diamati dalam gaya kepemimpinan pemimpin yang masih kurang memberlakukan hukuman dan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melakukan kelalaian dalam melaksanakan tugas ataupun dalam waktu kehadiran pegawai yang tidak datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Dan

permasalahan lingkungan kerja yaitu, tempat parkir yang kurang, AC kurang dingin dan terbatas. yang membuat persepsi dari masyarakat terhadap pelayanan puskesmas masih rendah, misalnya anggapan bahwa pelayanan yang terkesan seadanya, membuat puskesmas tidak cukup memadai, serta pegawai puskesmas yang terkesan kurang semangat dalam bekerja dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat.

Dari fenomena tersebut yaitu gaya kepemimpinan yang kurang dan lingkungan kerja yang sudah memadai tetapi perlu di benahi kembali yang dapat mengakibatkan masih rendahnya kepuasan kerja pada pegawai. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Pekanbaru.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, menandai adanya dua gap riset variabel yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Simpang Tiga Pekanbaru. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan Niken Herawati (2020) menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan membantu pegawai mendapatkan kepuasan kerja di puskesmas menjadi lebih baik, dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai dan membantu perkembangan pegawai untuk mengambil inisiatif.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai sebagaimana penelitian yang dilakukan Tomy Sun Siagian (2018) dalam (Nata Wasistha & Rahyuda, 2018) menunjukkan adanya pengaruh positif. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dan rapi maka tenaga kesehatan pasti merasa nyaman bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta meningkatkannya kepuasan kerja dan masyarakat yang datang juga dapat merasa aman dan nyaman. Dan penelitian yang dilakukan Adveni aoliso, Hans Lao (2018) dalam (Abadiyah, 2021) menunjukkan Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Oleh karena itu, dari uraian yang telah penulis jelaskan diatas maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul

**“ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SIMPANG TIGA KOTA PEKANBARU”**

**1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga kota Pekanbaru ?



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di pPuskesmas impang Tiga Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sebagai informasi dan pertimbangan terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.
2. Bagi Penulis dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulias sendiri untuk memperluas dan memperdalam sebuah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen, terkhususnya masalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Bagi Peneliti selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang nanti.

## 1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini akan disusun dengan sistematika secara berurutan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada sub bab ini memaparkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan, manfaat dan susunannya dituangkan secara tertulis.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada sub bab ini membuat landasan teori, hipotesis, dan variabel penelitian yang menjadi dasar pembahasan penelitian ini.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada sub bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada sub bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai tempat yang akan diteliti.

## **: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada sub bab ini menguraikan hasil-hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

## **: PENUTUP**

Pada sub bab ini memaparkan mengenai segala informasi yang diperoleh oleh penulis dalam melakukan penelitian yang tergabung menjadi bagian kesimpulan. Sementara, mengenai keterbatasan pada penulisan ini dapat ditutup dengan saran yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian.

## **BAB V**

## **BAB VI**

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kepemimpinan

##### 2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain untuk mampu memberikan kontribusinya secara sukarela supaya mencapai tujuan dalam organisasi/ perusahaan, ( Muizu, 2014). Dimana dalam mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya supaya mereka dapat bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik (Potu, 2013) dalam Mohd.Kurniawan DP 1 2018)

Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1996:171) dalam (Veithzal Rivai, 2018) memaparkan bahwa kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut ialah variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Wukir dalam Kamal, Winarso, dan Sulistio (2019) dalam (Crystallography, 2016) kepemimpinan merupakan suatu seni memotivasi sekelompok orang supaya bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut samsudin dalam Rifai (2017) dalam (Crystallography, 2016) kepemimpinan ialah kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang



lain agar dapat bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim upaya mencapai tujuan tertentu.

Northouse (2018) dan Johnson (2017) dalam Andoh & Ghansah (2019) dalam (Borrego, 2021) berfikir dengan cara yang sama dalam mendefinisikan kepemimpinan. Northouse mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu dapat mempengaruhi sekelompok individu dalam mencapai tujuan bersama sementara Johnson melihat kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial dimana pemimpin merupakan orang yang mendelegasikan atau yang mempengaruhi orang lain untuk bertindak guna melaksanakan tujuan tertentu.

Kepemimpinan menurut Handoko (2003 : 294) dalam (Borrego, 2021) merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dan menurut Priyono (2010) dalam (Borrego, 2021) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan pekerja dari anggota kelompok. Definisi ini mengetahui bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh yang diarahkan pada peningkatan kemampuan seorang bawahan.

Kreitner dan Kinicki (2005, h.299) dalam (Khairizah et al., 2018) memaparkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* diefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial yang dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.1.2 Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diukur dengan mengambil keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan, (Sjafri dan Aida, 2007 : 137). Hal ini dapat dilakukan karena setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sesuai dengan standar kinerja perusahaan tersebut atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai. Dengan demikian, maka dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari instrinsik maupun ekstrinsik pegawai, (Sjafri dan Aida, 2007 : 153). Dan diperkuat dengan penelitian Wa Ode (2014), yang dimana semakin baik penerapan kepemimpinan maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai perilaku-perilaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan suatu organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Alfanny, 2018) dalam (Borrego, 2021) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Dan masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Srilulu, 2019) dalam (Borrego, 2021).

Menurut Gani (2020) dalam (Borrego, 2021) Gaya kepemimpinan ialah suatu cara pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan persis dengann pemilihan dan penggunaan umur yang tepat demi

mencapai dan meingkatkan kerja organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang tersebut dapat melakukan kehendak pimpinan yang ia mau untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Gaya kepemimpinan berfungsi untuk mengatur, memotivasi dan mendisiplinkan orang lain dalam bekerja sama sehingga masing-masing pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda anantara satu pimpinan dengan pimpinan yang lain. Dan untuk setiap bawahan tentunya dapat memiliki persepsi yang berbeda-beda dengan gaya kepemimpinan yang ada (Hadidjah 2013) dalam (Borrego, 2021).

Kartono (2002, h. 62), menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan ialah suatu cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada baawahannya guna membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2.1.3 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Mifta Thota dalam Agustan, Suharso, dan Sukidin (2019) dalam (Crystallography, 2016) gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain tersebut seperti yang ia lihat, jenis -jenis kepemimpinan antara lain:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya ini merupakan tipe seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Menurut sudarwan Danim dalam Maharati (2021) dalam (Crystallography, 2016) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c. Dapat bekerja dengan disiplin tinggi, bekerja keras, dan tidak kenal lelah.
- d. Dapat menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- e. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, di dalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- f. Komunikasi dapat dilakukan secara tertutup dan satu arah
- g. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tidak sedikit orang yang mendambakan pimpinan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratis. Bahkan ada pendapat yang menyatakan bahwa tipe inilah yang ideal. Menurut Sudarwan danim dalam Maharati (2021) dalam (Crystallography, 2016) pemimpin demokratis memiliki ciri -ciri sebagai berikut:



- a. Beban kerja organisasi menjadi suatu tanggung jawab personalia organisasi tersebut.
  - b. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
  - c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan dapat memecahkan masalah secara bersama.
  - d. Kepercayaan tinggi terhadap seorang bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
  - e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah
3. Gaya Kepemimpinan Permisif

Merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Menurut Sudarwan Danim dalam Maharati (2021) dalam (Crystallography, 2016) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tidak ada pegangan yang kuat dan tidak ada kepercayaan rendah pada diri sendiri
- b. Mengiyakan semua saran
- c. Lambat dalam membuat keputusan
- d. Banyak mengambil muka kepada bawahan
- e. Ramah dan tidak menyakiti bawahan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.1.4 Fungsi Kepemimpinan Dalam Organisasi

Menurut Badu & Djafri (2017) dalam (Borrego, 2021) secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok, yaitu :

### 1. Fungsi Instruktif

Dimana pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, dan dimana tempat mengerjakannya agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

### 2. Fungsi Konsultatif

Dimana seorang atasan dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal ini digunakan ketika pemimpin berusaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

### 3. Fungsi Partisipasi

Dimana pemimpin dapat berusaha menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok dapat memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

### 4. Fungsi Delegasi

Dimana seorang pemimpin memberikan wewenang untuk membuat dan menetapkan sebuah keputusan. Sehingga hanya

kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi ini sebaiknya harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

#### 5. Fungsi Pengendalian

Dimana kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi ini, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

### 2.1.5 Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan oleh seorang pemimpin telah sesuai dengan organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:111) dalam (Veithzal Rivai, 2018) terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dapat dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian terhadap anggota dan lingkungannya
3. Dapat merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota lain
5. Bisa menghargai perbedaan dan keyakinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut (kartono, 2013 : 189) dalam (Veithzal Rivai, 2018) diantaranya :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, adalah persyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

## 2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi yang baik.

## 3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar pula dalam melaksanakan tugas,

## 4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengar pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

## 5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahannya dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada bawahannya.



## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya dengan ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2019) dalam (Lara, 2022) menyatakan bahwa :  
 “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz (2020) dalam (Lara, 2022) menyatakan : “Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN  
SUSKA RIAU

Sedangkan menurut Alex Nitisemo (2019) dalam (Lara, 2022) menyatakan : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2018) dalam (Lara, 2022), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

Menurut Bambang (2018) dalam (Lara, 2022), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang ekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang

bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

### 2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2018) dalam (Lara, 2022):

#### a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya:

- 1) Pelayanan makan dan minum.
- 2) Pelayanan kesehatan.
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya

#### b. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu

udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### 2.2.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:54) dalam (Lara, 2022), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian kerja.
2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.
3. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan kelelahan dalam bekerja.

#### 2.2.5 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam wulan, 2020) dalam (Lara, 2022) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik :



a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Kebersihan, dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerjanya.
- 2) Penerangan, perusahaan akan mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini dapat terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih telitiserata kelelahandapat dikurangi.
- 3) Pertukaran udara, pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apagi bila didalam ruangan disebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup makan pertama- tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.
- 4) Keamanan, perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.
- 5) Peralatan dan atau perlengkapan kerja, perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

- 6) Kebisingan, dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2019) dalam (Lara, 2022) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerjayang tinggi.
- 3) Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-maisng anggota.
- 4) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam maupun diluar dinas.
- 5) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 6) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut (Septianto, 2020) dalam (Lara, 2022) yaitu :

#### 1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 3. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja Widiarini (2018) dalam (Lara, 2022) :

#### 1. Kejelasan Deskripsi

Kejelasan deskripsi adalah pemahaman karyawan terhadap uraian pekerjaan yang harus dilakukannya berdasarkan jabatan dan kompetensi yang dimilikinya.

#### 2. Ketersediaan alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan

Tersedianya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Kelengkapan alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan

Lengkapnya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

4. Terjaminnya kualitas alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan adalah berfungsi dengan baik, tepat dan akuratnya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

5. Kenyamanan tempat kerja

6. Kenyamanan tempat kerja sangat tergantung persepsi karyawan terhadap tempat kerja

Penilaian tentang nyaman tidaknya tempat kerja bersifat subyektif dari sisi karyawan. Namun demikian, tempat kerja memenuhi syarat-syarat tempat kerja yang baik yaitu ventilasi yang cukup, penerangan cahaya yang memenuhi syarat, sanitasi yang baik dan suhu udara yang memenuhi syarat (Suma'mur, 2018) dalam (Lara, 2022). Tempat kerja yang tidak nyaman membuat karyawan tidak betah bekerja ditempat tersebut dan mempengaruhi kinerjanya.

7. Jaminan keamanan dalam bekerja

Seseorang akan merasa senang bila dapat datang ketempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya dengan rasa aman. Salah satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pencetus ketidakpuasan adalah tidak amannya kondisi kerja yang akan menyebabkan terjadinya kesalahan (Robins, 2019) dalam (Lara, 2022).

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang sangat perlu dicermati oleh seorang pimpinan. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) dalam (Nasution & DR, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Menurut Rivai (2010 :856) dalam (Nasution & DR, 2017) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Davis dalam Mangkunegara (2015:117-119) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness with employees view their work*” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Menurut suwanto dan Priansa (2011: 263) dalam (Abadiyah, 2021) kepuasan kerja dalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari

sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Sedangkan menurut winowo (2011:501) dalam (Abadiyah, 2021) yaitu kepuasan kerja adalah derajat positif dan negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas- tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya dan pemimpinnya.

### 2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja menurut para ahli, menurut Widodo (2015) dalam (Amalli, 2021) dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Menurut Luthans (2006:126-224) dalam (Amalli, 2021) dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan untuk kenaikan jabatan
4. Supervise
5. Rekan kerja

Menurut Hasibuan (2014) dalam (Amalli, 2021) dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaanya
2. Mencintai pekerjaanya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Pimpinan
6. Prestasi kerja
7. Tempat kerja

### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015) dalam (Amalli, 2021) adalah:

1. Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya
2. Beban kerja yang diterima

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama
4. Gaya kepemimpinan dan karakteristik pimpinan
5. Peningkatan status
6. Tingkat penerangan dan tata ruang, dan struktur dan pola kepemimpinan

Menurut Luthans (2006:126-244) dalam (Amalli, 2021) adalah:

1. Rasa bangga terhadap pekerjaan
2. Jumlah upah yang diterima atas hasil kerja kerasnya
3. Peningkatan status
4. Pengendalian peningkatan karyawan
5. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama
6. Rasa nyaman dan dukungan dalam pekerjaan

Menurut Hasibuan (2014) dalam (Amalli, 2021) adalah:

1. Rasa bangga terhadap pekerjaan
2. Rasa suka terhadap pekerjaan
3. Sikap dan keadaan emosional pribadi
4. Ketaatan pada peraturan dan struktural pekerjaan
5. Berdedikasi kepada perusahaan

### 2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:82-84) dalam (Abadiyah, 2021) :

1. Kesempatan untuk maju



Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

## 2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

## 3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

## 4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

## 5. Pengawasan

Sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

## 6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

## 7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

## 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

## 9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

## 10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

## 2.4 Definisi Puskesmas

Berikut definisi dan pengertian puskesmas dari beberapa sumber buku:

Menurut Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang puskesmas, pengertian puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Menurut Depkes (2009) dalam (Cookson & Stirk, 2019), puskesmas adalah kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Menurut Herlambang (2016), puskesmas ialah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan suatu pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

#### 2.4.1 Visi dan Misi Puskesmas

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 128 Tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat, Visi dan Misi Puskesmas adalah:

##### a. Visi Puskesmas

Visi pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas merupakan tercapainya kecamatan sehat menuju terwujudnya Indonesia sehat. Kecamatan sehat adalah gambaran masyarakat kecamatan masa depan yang ingin dicapai melalui pembangunan kesehatan, yakni masyarakat yang hidup dalam lingkungan dan berperilaku sehat, memiliki

keampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Indikator Kecamatan Sehat yang ingin dicapai mencakup empat indikator utama, yaitu: lingkungan sehat, perilaku sehat, cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan derajat kesehatan penduduk kecamatan. Rumusan visi untuk masing-masing puskesmas di atas merupakan terwujudnya kecamatan sehat, yang harus sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat serta wilayah kecamatan setempat.

#### b. Misi Puskesmas

1. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan
2. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna, bermutu, manusiawi, serta pembangunan oleh seluruh masyarakat.
3. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan.

### 2.4.2 Fungsi Dan Tujuan Puskesmas

Sesuai dengan Sistem Kesehatan Nasional, Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama mempunyai 3 (tiga) fungsi sebagai berikut:

1. Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan

Puskesmas harus mampu menggerakkan (motivator, fasilitator) dan turut serta membantu pembangunan yang diselenggarakan di tingkat



kecamatan agar dalam pelaksanaannya mengacu, berorientasi serta dilandasi oleh kesehatan sebagai faktor pertimbangan utama.

## 2. Pusat pemberdayaan masyarakat dan keluarga

Pemberdayaan masyarakat adalah segala upaya fasilitas yang bersifat non instruktif guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masyarakat atau keluarga agar mampu mengidentifikasi suatu masalah, merencanakan dan mengambil keputusan untuk pemecahan dengan benar (Subekti, 2009) dalam (Cookson & Stirk, 2019).

## 3. Pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama

Pelayanan kesehatan tingkat pertama (*primary health service*) merupakan pelayanan kesehatan yang bersifat pokok (*basic health service*), yang sangat dibutuhkan oleh sebagian masyarakat serta mempunyai nilai strategis untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Azwar, 1996) dalam (Cookson & Stirk, 2019).

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki pengikut atau bawahan karena suatu alasan tertentu dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilannya (Edison et al., 2018). Setiap orang merasakan kepuasan kerja secara berbeda; Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan orang berbeda-beda tergantung pada penilaian yang relevan dengannya (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015). Hal ini telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian sebelumnya termasuk

(Feri et al., 2020); (Abdulwahed dkk., 2022); dan (Widianto dan Supriyono, 2018) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Lestari dan Suryani, 2018), temuan investigasi yang dilakukan di PT. Univenus, Kragilan Serang 2018 memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang penting dan menguntungkan kepada kinerja pekerja. Demikian pula (Tambunan, 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Anjur Nauli Medan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan.

### 2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja yang berada di sekitaran pegawai dan berpotensi mempengaruhi cara kerja dilaksanakan secara bersama-sama disebut sebagai lingkungan kerja (Paendong et al., 2019). Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh (Sitinjak, 2018) yang memperlihatkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dikemukakan oleh (Rivai dan Sagala, 2009) dan (Sugiono dan Pratista, 2018) bahwa suasana aman, nyaman serta kondusif bagi kesehatan dapat menghasilkan produktivitas pekerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya, seseorang akan mengalami kebahagiaan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang optimal tidak hanya menumbuhkan efisiensi pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh karyawan di dalam organisasi, namun juga rasa nyaman dan aman pada akhirnya berujung pada rasa puas karyawan.



Lingkungan kerja yang baik seharusnya memberikan ke nyamanan pribadi dan meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kenyamanan karyawan. Di tempat kerja yang baik, pegawai merasa puas, dapat bekerja secara efektif, dan lebih produktif.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut islam yaitu harus mencintai yang dipimpinya dan membawa mereka pada kebaikan dan keselamatan. Pemimpin dalam hal ini tidak menjerumuskan, tetapi membawa pada jalan ke selamatan bersama. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah mengenai pemimpin dalam Islam dijelaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 124:

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۚ قَالَ لَا يَنْتَهِ عَهْدِي الظَّلْمَ

Artinya : (Ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia.” Dia (Ibrahim) berkata, “(Aku mohon juga) dari sebagian ke turunku.” Allah berfirman, “(Doamu Aku kabulkan, te tapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.”

### 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam meliputi seluruh kegiatan usaha manusia dalam ruang dan waktu. Lingkungan yang terdiri dari bumi, air, hewan dan

tumbuhan dan segala sesuatu di atasnya yang terkandung dalam perut bumi yang diciptakan Allah SWT untuk kesejahteraan umat manusia guna menunjang kehidupannya. Seperti yang dijelaskan dalam Firman Allah mengenai bekerja dalam Islam dijelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 205 :

وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ

Artinya: “Dan apabila ia berpaling (dari kamu), ia berjalan di bumi untuk mengadakan kerusakan padanya, dan merusak tanam-tanaman dan binatang ternak, dan Allah tidak menyukai kebinasaan.” (QS. Al-Baqarah: 205)

Pada ayat ini dijelaskan bahwa Dalam Islam, tentang karakter pribadi seorang pemimpin yang baik sangat mempengaruhi keadaan di dalam suatu kondisi lingkungan pekerjaan. Maka dibutuhkan sosok pemimpin yang peduli keadaan karyawannya agar suasana pekerjaan.

Pandangan islam tentang Lingkungan Kerja terdapat pada (QS Ali Imron 159) yaitu :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ۗ

Artinya : “Maka disebabkan rahmat Allah lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”



### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja Pegawai

Islam adalah agama yang menjunjung tinggi bekerja. Karena bekerja salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dalam islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu ikhlas, sabar dan syukur. Sebab, bekerja dengan ikhlhas, sabar dan bersyukur akan 33 menimbulkan kepuasan kerja tertentu. Namun jika suatu pekerjaan dilakukan dengan rasa tidak ikhlas, sabar dan bersyukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi :

وَأذِّنْ لِرَبِّكُمْ لَنْ يُكْفِرَنَّ لَكُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَنْ يُكْفِرَنَّ مِنْكُمْ لِيُعَذِّبَكُمْ لِيَكُونَ آيَةً لِّلَّذِينَ كَفَرُوا لِيُحَذِّقَ الْكُفْرَانَ

Artinya : *“(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.” (Ibrahim/14:7)*

Dalam ayat ini, Allah mengingatkan manusia bahwa Dia telah memberikan berbagai nikmat kepada mereka. Allah menegaskan bahwa jika manusia bersyukur atas nikmat-Nya, Dia akan menambahkan lebih banyak nikmat kepada mereka. Ini adalah janji Allah kepada mereka yang bersyukur, menunjukkan kasih sayang-Nya yang melimpah kepada hamba-Nya yang bersyukur. bukan hanya itu saja dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah dengan ikhlas, sabar dan bersyukur maka pekerjaan yang berat akan terasa ringan. Namun sebaliknya ketika kita tidak ikhlas, sabar dan bersyukur atas apa yang kita kerjakan maka pekerjaan yang ringan pun akan terasa berat.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan menjadi salah satu bahan referensi bagi penulis ketika melakukan penelitian, memperkaya teori yang digunakan ketika penulis mengulas penelitian yang telah dilakukan, dan dijadikan sebagai acuan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini. penelitian sebelumnya yang digunakan pada antara lain:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Business and Entrepreneur Defina Sulastiningtyas, Medina Nilasari ial Review. Publikasi 02 oktober 2018	The Effect Of Leadership Style, Work Environment, And Organizational Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Variable Mediating.	The result from this study indicates that Leadership Style, Work Environment, Organizational Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction; Leadership Style, and Organizational Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance; but Work Environment does not have a positive and significant effect on Employee Performance; and there is a mediating effect of Job Satisfaction that can increase the influence of Leadership Style, Work Environment, and Organizational Motivation on Employee Performance.
Perbedaan : Organizational Motivation On (X) dan Employee Performance With Job Satisfaction As Variable Mediating			
2.	International Journal of Management and Economics Invention. Publikasi 13	The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job Satisfaction in	While the rest of 82.8% influenced by other variables outside the independent variables studied. From tcount value indicate that Work Environment Variable (X) have

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	November 2018.	Drinking Water Company Pandaan Indonesia.	tcount value 3,160 with probability equal to 0,003. Because $t \text{ count} > t \text{ table}(3,160 > 2,009)$ or sig.
Perbedaan: Employee Performance (Y)			
3.	Saima Asghar University of Wales Trinity Saint David, United Kingdom Isaiah Oino University of Wales Trinity Saint David, United Kingdom. Publikasi June 2018.	Leadership Styles and Job Satisfaction	He results suggest that the predictor variables (i.e. transactional and transformational leadership) explain 82.1% of the variance in job satisfaction. Moreover, the adjusted $R^2 = .821$ , $F = 60.770$ , $p.05$ ). The study found that transformational leadership style has a positive effect on job satisfaction, whereas transactional leadership style has an insignificant effect on job satisfaction. Therefore, it can be argued that the transformational leadership style is more effective in the retail sector of Slough, United Kingdom .
Perbedaan : hanya 1 Variabel X			
4	Ade Irma (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima	Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,071 dengan nilai t tabel sebesar 1,699 ( $6,071 > 1,699$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000)
Perbedaan : Perbedaan penelitian sekarang adalah terlihat pada objek penelitian dan pada variabel yang digunakan yaitu, variabel $X_1$ Gaya Kepemimpinan $X_2$ Lingkungan Kerja.			
5	Adveni Aoliso, Hans Lao (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspem	Pengujian hipotesis menggunakan uji T. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		(Persero) Kantor Cabang Kupang.	terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414. Diperoleh koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 0.172, yang mengandung spengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%.
Perbedaan : Perbedaan penelitian sekarang adalah terlihat pada objek penelitian dan pada variabel yang digunakan yaitu, variabel X <sub>1</sub> Gaya Kepemimpinan X <sub>2</sub> Lingkungan Kerja.			
6	Rachmatullaily, Tinakartika, Rinda (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan, Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan.
Perbedaan : perbedaan penelitian sekarang adalah terdapat pada objek penelitian.			
7	Slamet Soebagiyo, Yuliana Eva Riany (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam hal ini hubungan rekan sekerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam.
Perbedaan : perbedaan penelitian sekarang adalah terdapat pada objek penelitian			
8	Jason Paendong, Endri Sentosa (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasa Minggu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu.
Perbedaan : perbedaan penelitian sekarang adalah terdapat pada objek dan hanya meneliti 2 variabel X sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan			



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3 variabel X yaitu pada $X_3$ motivasi.			
9	Ni Luh Helga Daniati, Ni wayan Mujiati (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lpd Kerobokan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan, serta lingkungan kerja harus tetap dijaga kenyamanan dan ke kondusifannya.
Perbedaan : perbedaan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian, penelitian sekarang meneliti 2 variabel X yang dimana $X_1$ Gaya Kepemimpinan dan $X_2$ Lingkungan Kerja.			
10	Agoes Ganesha Rahyuda (2018)	Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai.	hasil analisis penelitian, ditemukan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika seorang pemimpin memberikan perhatian terhadap bawahan, organisasi memberikan kompensasi yang sesuai dan adil, dan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif, maka itu semua akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
Perbedaan : perbedaan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian, penelitian sekarang meneliti 2 variabel X yang dimana $X_1$ Gaya Kepemimpinan dan $X_2$ Lingkungan Kerja sedangkan pada penelitian terdahulu meneliti 3 Variabel X.			
11	Hapzi Ali (2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan,	Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		lingkungan kerja dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja	dan kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
Perbedaan : perbedaan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian dan pada jumlah variabel X yaitu penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel X.			
12	Tomy sun Siagian (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
Perbedaan : perbedaan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian dan pada jumlah variabel X yaitu penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel X dan menggunakan variabel mediasi.			
13	Niken Herawati (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PJ Jms Jakarta.	Hasil koefisien korelasi adalah 0,876 yang artinya sangat kuat dan dari uji determinasi, hasilnya 76,8% dan dari uji regresi linier, didapatkan persamaan $Y = 12,484 + 0,692X$ . Kesimpulan dari penelitian ini, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Perbedaan : perbedaan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian , dan penelitian terdahulu hanya meneliti 1 variabel X. sedangkan pada penelitian sekarang meneliti menggunakan 2 variabel X.			

Sumber : Diolah dari berbagai jurnal 2024

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber...  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

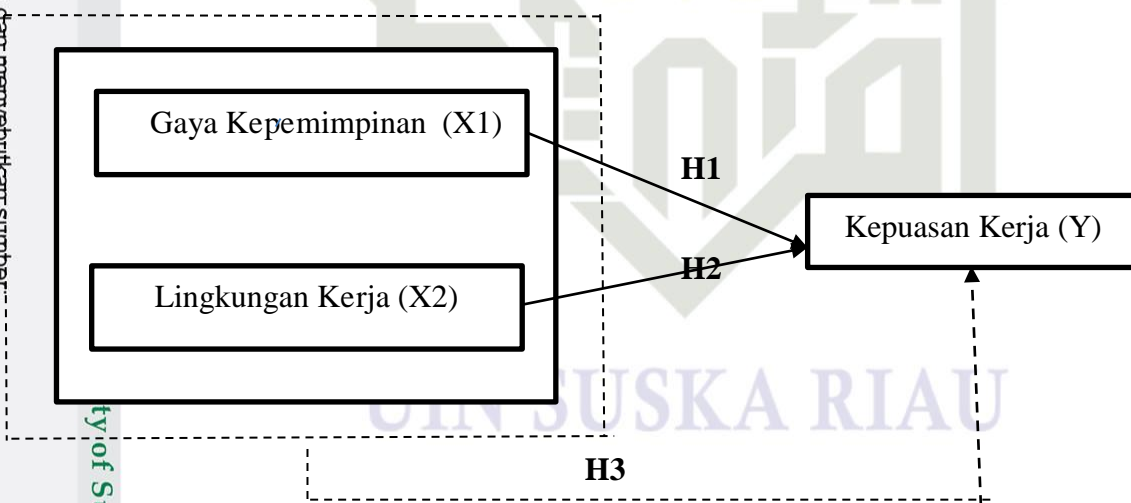
## 2.8 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel – variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)
  - Gaya Kepemimpinan (X1)
  - Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel terikat (dependen) Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang sudah diuraikan pada sebelumnya:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Hasibuan (2017) Wibowo (2019)

“ Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)”

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- - - - - : Pengaruh secara simultan

## 2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel merupakan table yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), serta variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2). Berikut adalah definisi Operasional dan pengukuran Variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
<b>Kepuasan kerja (Y)</b>	Kepuasan kerja adalah derajat positif dan negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas- tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja. <b>(Hasibuan,2014)</b>	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Pimpinan 6. Prestasi kerja 7. Tempat kerja <b>(Hasibuan,2014)</b>	Likert
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	Gaya Kepemimpinan adalah cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut dapat melakukan kehendaka pimpinan yang ida mau untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. <b>Veithzal Rivai (2018)</b>	1. Memiliki strategi yang jelas dan dapat dikomunikasikan denga baik 2. Keperdulian terhadap anggota dan lingkungannya 3. Menjaga kekompakan anggota lain 4. Bisa menghargai perbedaan dan keyakinan <b>Veithzal Rivai (2018)</b>	Likert
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Lingkungan Kerja adalah Kehidupan sosial, psikologi,	1. Suhu udara 2. Penerangan	Likert



Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitar. Antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. <b>Suma'mur (2018)</b>	3. Perwarnaan 4. Kebisingan suara 5. Keamanan kerja 6. Bau ditempat kerja 7. Hubungan kerja dengan atasan/bawahan 8. Hubungan dengan sesama rekan kerja <b>Suma'mur (2018)</b>	

## 2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014 : 3) dalam (Mamun & Hasanuzzaman, 2020), hipotesis adalah dikatakan sesuatu solusi untuk merumuskan pertanyaan penelitian. Hipotesis juga dapat dirumuskan bukan sebagai jawaban empiris, melainkan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Dari uraian yang sudah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada kajian pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis menyatakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budi Cahyadi (2019) dalam penelitian dari “Niken Herawati (2020) dalam (Abadiyah, 2021) menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan membantu pegawai mendapatkan kepuasan kerja di puskesmas menjadi lebih baik, dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan ke pada pegawai dan membantu perkembangan pegawai untuk mengambil inisiatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Soebagiyo, Yuliana Eva Riany (2021) "Pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam" menyatakan terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H<sub>1</sub> : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Pegawai pada Puskesmas Simpang Tiga Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima" menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Adveni Aoliso, Hans lao (2018) di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap Kepuasan Kerja.

H<sub>2</sub> : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Pegawai pada Puskesmas Simpang Tiga Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullaily, Tinakartika, Rinda (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" memberikan hasil terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jason Paendong ( 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasa Minggu” menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Tiga Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru beralamat di jalan JL. Kaharuddin Nst No. 14, Maharatu, Kec. Mapoyan Damai, Kota Pekanbaru , Riau. penelitian ini dilakukan dari bulan januari 2024 sampai dengan selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dibedakan menjadi 2 menurut Sugiyono, (2017), yaitu kualitatif dan kuantitatif:

##### 3.2.1 Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbetuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka melainkan berupa kata, kalimat, gambar atau grafik.

##### 3.2.2 Data Kuantitatif

Data kuantitatif sebagai data numerik atau kualitatif yang diberi angka. Data kuantitatif merupakan data yang dianalisis secara statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa tentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.



Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh antar variabel, dengan jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu:

### 3.2.3 Data Primer

Menurut sugiyono (2014:193), data primer adalah data yang memberikan informasi secara langsung oleh peneliti dari responden. Data utama yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah data Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai yang dikumpulkan langsung dari responden.

### 3.2.4 Data Sekunder

Menurut sugiyono (2014), data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak langsung oleh peneliti dari responden. Data ini seringkali diperoleh secara tidak langsung dari sumber lain dan selalu relevan dengan permasalahan yang sedang dibicarakan. Data ini diperoleh dari manajemen instansi data ini mencakup alamat instansi, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan status dalam instansi.

## 3.3 Populasi Dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:115) Populasi adalah area umum yang terdiri dari item atau subjek dengan atribut dan fitur tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk menyelidiki dan membuat kesimpulan. Dalam pengambilan data

yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Simpang Tiga berjumlah 70 orang.

### 3.3.2 Sampel

(Sugiyono, 2013:115) Sampel mewakili ukuran dan susunan populasi. Peneliti mengambil sampel yang diambil dari populasi jika populasinya lebih besar dan diragukan bahwa mereka akan dapat menyelidiki seluruh populasi, untuk alasan apapun karena kurangnya sumber daya, waktu, atau tenaga, misalnya. Karena sampel diambil dari populasi dan harus representatif, maka kesimpulan yang ditarik dari sampel tersebut akan berlaku untuk populasi.

Menurut (Sugiyono, 2010:123) Menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel dikenal sebagai sampling jenuh. Hal ini sering digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan generalisasi kesalahan yang sangat kecil atau dalam populasi yang relatif kecil-kurang dari 30 orang. Dengan demikian, 70 pegawai menjadi sampel yang digunakan dalam investigasi ini dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh/sensus. Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2018) , Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan observasi langsung di lapangan untuk memahami keadaan sebenarnya.

### 3.4.2 Kuesioner

Menurut (Sugiono, 2013:199) kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan data di mana peserta diberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk diisi. Skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju digunakan dalam kuesioner ini. Skala Likert dibuat agar responden dapat mengindikasikan perasaan mereka terhadap setiap item yang perlu diukur pada berbagai tingkatan.

### 3.5 Analisis Data

Menurut sugiyono (2018): 147) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesisi yang telah diajukan.

Deskriptif Kuantitatif Menurut (Sanusi, 2012:45), digunakan untuk menilai data dengan memberikan gambaran yang akurat mengenai data yang

diperoleh tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menghitung rata-rata, maksimum, dan minimum serta menampilkan data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan pitogram merupakan bagian dari analisis deskriptif. Karena analisis ini tidak bertujuan untuk menarik generalisasi apapun, analisis ini tidak dilakukan secara signifikan, dan tidak ada tingkat ketidakakuratan.

### 3.6 Teknik Analisa Data

#### 3.6.1 Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017) untuk mengukur variabel di atas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat dan dengan point di setiap tingkatnya, dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3.7 Uji Validitas Data

Menurut (Noor, 2012:111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya.

Dengan ketentuan :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka dinyatakan valid.

### 3.8 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dipercaya, menurut (Noor, 2017) Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai seberapa baik respon responden sesuai dengan item-item pertanyaan kuesioner. Memeriksa nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) masing-masing variabel merupakan salah satu syarat uji reliabilitas. Ketika sebuah variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Menurut (Ghozali, 2018:161), tujuan Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah suatu kesalahan pengganggu dengan distribusi normal dapat dilakukan dengan normal dalam model garis regresi tunggal Uji Kolmogorov-Smirnov plot. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya.

### 3.9.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Frish dalam (Firdaus, 2012:176), Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan, menurut (Suliyanto, 2011:95), untuk memastikan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang lain. Jika terjadi

homoskedastisitas, maka disebut homoskedastisitas terjadi. Untuk menunjukkan apakah heteroskedastisitas ada atau tidak. Regresi memiliki gangguan heteroskedastisitas jika scatterplot menunjukkan pola tertentu, atau sebaliknya.

### 3.9.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Suliyanto, 2011:126) mendefinisikan autokorelasi sebagai korelasi atau asosiasi yang berkembang dari waktu antara elemen-elemen dalam suatu deret observasi yang dikelompokkan pada berbagai titik waktu dalam suatu deret waktu. Tujuan dari autokorelasi merupakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dalam sebuah regresi linier, jika ada, maka terdapat autokorelasi. Durbin watson digunakan dalam penelitian ini untuk menguji autokorelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

### 3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, menurut Suliyanto (2011:53).

Berikut ini adalah rumus dari regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Kerja
$\alpha$	=	Konstanta
$b_1, b_2,$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Gaya Kepemimpinan
$X_2$	=	Lingkungan Kerja
e	=	Tingkat Kesalahan (error)

Skala Likert, yang didasarkan pada sikap responden dalam menanggapi pertanyaan yang berhubungan dengan indikator dari konsep atau variabel yang diukur, merupakan dasar dari kategori yang digunakan. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditentukan, seperti berikut ini:

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak setuju	= 2
STS	: Sangat tidak Setuju	= 1

Selanjutnya, penulis menggunakan aplikasi komputer yang disebut statistic for product and service versi 25.00 untuk memproses data dari distribusi survei.

Karena jawaban dari setiap responden diberikan dalam format kualitatif, maka jawaban tersebut diskalakan untuk menghasilkan data kuantitatif.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji parsial (T-test)

Dengan membandingkan nilai t dengan t tabel, uji t digunakan untuk memastikan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah rumus uji t:

$$\text{Rumus } t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

Keterangan:

- t = mengikuti fungsi t
- n = Jumlah sampel
- k = jumlah variabel bebas
- 1 = Konstan

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} < \alpha$  maka:
  - 1)  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
  - 2)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} > \alpha$  maka:
  - 1)  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,

- 2)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2012:23) Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka:
  1.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
  2.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka:
  1.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
  2.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.12 Uji Koefisien Determinan $R^2$

Menurut Suliyanto (2012:16), koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:16), sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Interval Koefisien**

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,790	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru

UPTD Puskesmas Rawat Inap Simpang Tiga terletak di jalan Kaharudin Nasution Pekanbaru Kecamatan Marpoyan Damai dan mempunyai luas wilayah kerja 26.800 km<sup>2</sup> yang terdiri dari 3 Kelurahan yaitu Kelurahan Maharatu, Kelurahan Sidomulyo Timur dan Kelurahan Perhentian Marpoyan dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Tangkerang Tengah
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Sidomulyo Barat dan Kec. Siak Hulu
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tampan
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Simpang Tiga dan Kelurahan Air dingin.

Pada tahun 2022 jumlah penduduk kecamatan Marpoyan Damai berjumlah 71.989 jiwa dimana penduduk yang berada di wilayah kerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Simpang Tiga berjumlah 71.989 jiwa terdiri dari kelurahan Maharatu yang jumlah penduduk 20.371 dengan rata-rata 3,33 jiwa per rumah tangga, Perhentian Marpoyan yang penduduknya berjumlah 18.145 dengan rata – rata 3,16 jiwa per rumah tangga dan Kelurahan Sidomulyo Timur yang jumlah penduduknya 33.473 dengan rata –rata 3,40 jiwa per rumah tangga dengan rincian jumlah penduduk perempuan lebih besar dari pada laki-laki yakni 16.746 jiwa dan penduduk laki-laki 14.567 jiwa (Sex Ratio 86,99 %). Kecamatan Marpoyan



Damai yang wilayah kerja Puskesmas Simpang Tiga memiliki kepadatan penduduk 8,84 km<sup>2</sup>/jiwa yang artinya 1km<sup>2</sup> dihuni oleh 8 jiwa.

## 4.2 Visi Dan Misi Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru

### 4.2.1 Visi

”Terwujudnya Masyarakat Yang Sehat Dan Mandiri Di Wilayah Kerja Puskesmas Rawat Inap Simpang Tiga”

### 4.2.2 Misi

1. Meningkatkan Kepedulian Terhadap Kesehatan Masyarakat
2. Menggerakkan Pembangunan Yang Berwawasan Kesehatan
3. Meningkatkan Kemandirian Masyarakat Untuk Berprilaku Hidup Bersih Dan Sehat
4. Meningkatkan Kinerja Yang Efektif Dan Efisien
5. Memelihara Suasana Kerja Yang Harmonis

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

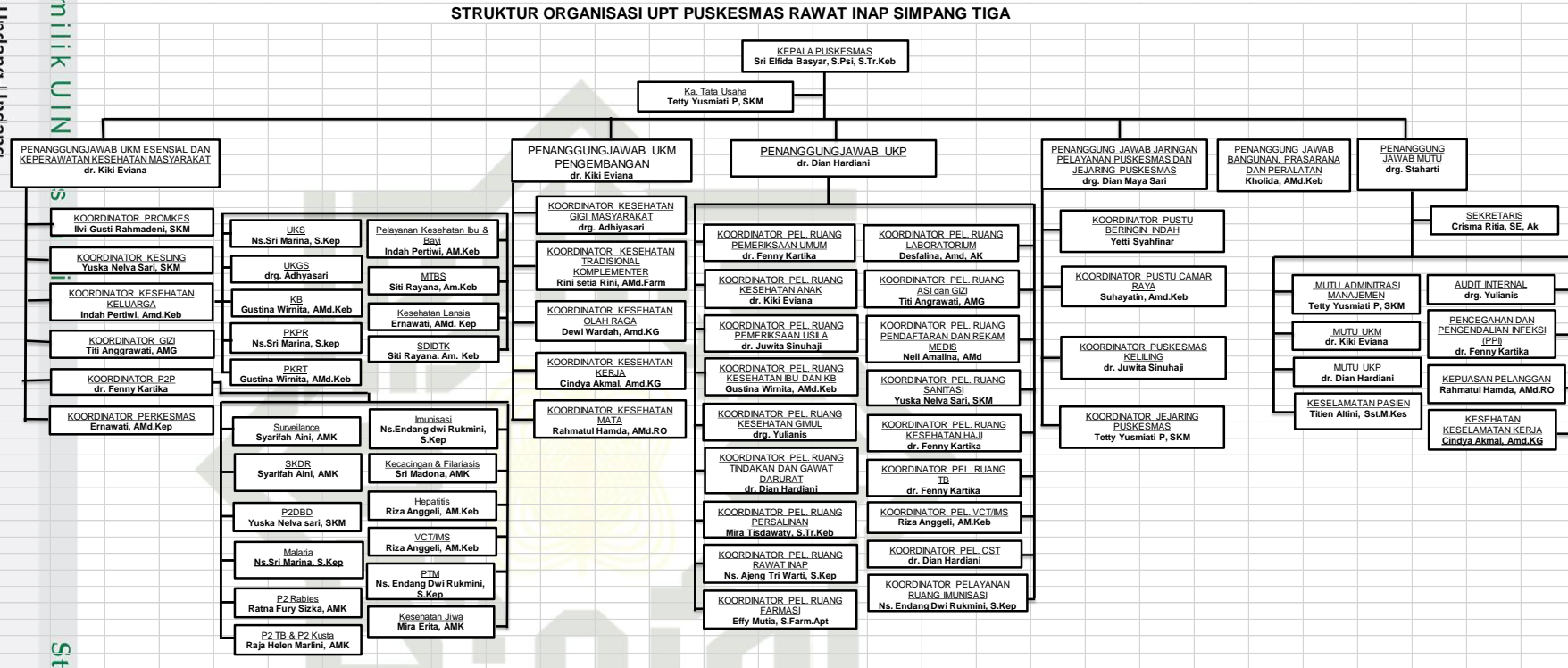
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Simpang Tiga

STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS RAWAT INAP SIMPANG TIGA



Sumber: Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru, 2024

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4.4 Tugas dan Fungsi Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Masing-masing unit kerja tersebut diatas mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

##### 1. Kepala Puskesmas

Kepala Puskemas mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pada k.a tata usaha, penanggung jawab ukm esensial dan keperawatan kesehatan masyarakat, penanggung jawab ukm pengembangan, penanggung jawab ukp, penanggung jawab jaringan pelayanan puskesmas dan jejaring, penanggung jawab bangunan prasarana dan peralatan, penanggung jawab mutu.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, kepala puskesmas menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyusun dan menetapkan rencana operasional pelaksanaan pembinaan puskesmas yang meliputi program dan kegiatan puskesmas berdasarkan petunjuk teknis kegiatan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan urusan Dinas Kesehatan yang menjadi tugas pokok dan fungsi puskesmas berdasarkan petunjuk teknis kegiatan untuk kelancaran

- pelaksanaan tugas.
- c. Mengendalikan pelaksanaan urusan Dinas Kesehatan yang menjadi tugas pokok dan fungsi puskesmas berdasarkan petunjuk teknis kegiatan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
  - d. Menyelenggarakan dan atau memfasilitasi kerja sama dengan satuan kerja perangkat daerah, instansi, masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya dalam pelaksanaan urusan Dinas Kesehatan sesuai dengan Renja dan Renstra Puskesmas agar terlaksananya program kesehatan daerah.
  - e. Mengevaluasi dan menilai secara periodik hasil-hasil pelaksanaan urusan Dinas Kesehatan yang menjadi tugas dan fungsi puskesmas berdasarkan peraturan dan prosedur yang berlaku agar diperoleh hasil kerja yang benar dan akurat.
  - f. Mengendalikan perencanaan, pemanfaatan serta pencatatan anggaran dan kekayaan daerah pada Puskesmas berdasarkan DPA Puskesmas sebagai acuan anggaran pelaksanaan seluruh kegiatan Puskesmas.
  - g. Melaksanakan pembinaan sikap perilaku dan disiplin pegawai, peningkatan kompetensi dan penilaian kinerja setiap pegawai, selaku individu dalam organisasi Puskesmas dalam urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan berdasarkan peraturan-peraturan tentang disiplin pegawai agar tercipta situasi kerja yang kondusif.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2. K.a Tata Usaha

K.a Tata Usaha berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala puskesmas. K.a Tata Usaha mempunyai tugas menyusun program, mendistribusikan pembagian tugas, mengawasi pelaksanaan tugas, menyusun laporan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, K.a Tata Usaha mempunyai fungsi:

- a. menyusun program dan kegiatan Sub Bagian Tata Usaha pada Puskesmas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. menghimpun peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan kerja lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan urusan ketatusahaan, umum, kepegawaian dan keuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- c. mendistribusikan, membagi tugas, membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan baik
- d. mengawasi pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, dan berkualitas
- e. memeriksa hasil pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan berkualitas
- f. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Tata Usaha untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- g. menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas sub bagian serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah
- h. menyusun laporan dan memberi saran kepada atasan terkait pelaksanaan tugas.

3. Penanggung Jawab Ukm Esensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat

Penanggung jawab ukm berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas. Mempunyai tugas mengkoordinasikan pelayanan promosi, pelayanan lingkungan, pelayanan gizi, pelayanan pencegahan penyakit.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Penanggung Jawab Ukm menyelenggarakan fungsi:

- a. Mengkoordinasikan pelayanan promosi kesehatan termasuk UKS
- b. Mengkoordinasikan pelayanan kesehatan lingkungan
- c. Mengkoordinasikan pelayanan KIA-KB yang bersifat UKM
- d. Mengkoordinasikan pelayanan gizi yang bersifat UKM
- e. Mengkoordinasikan pelayanan pencegahan dan penegdalian penyakit
- f. Mengkoordinasikan pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat
- g. Mengkoordinasikan pelayanan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala puskesmas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4. Penanggung Jawab Ukm Pengembangan

Penanggung Jawab Ukm Pengembangan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas. Mempunyai tugas Pelayanan terhadap semua Kesehatan yang ada dalam Puskesmas.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Ukm Pengembanaan menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelayanan kesehatan jiwa
- b. Pelayanan kesehatan gigi masyarakat
- c. Pelayanan kesehatan tradisional komplementer
- d. Pelayanan kesehatan olahraga
- e. Pelayanan kesehatan indra
- f. Pelayanan kesehatan kerja
- g. Pelayanan kesehatan lain

## 5. Penanggung jawab Ukp

Penanggung Jawab Ukp berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas. Mempunyai tugas mengkoordinasi pelayanan umum serta pelayanan gizi dan kesehatan lainnya dan melaksanakan tugas lain yang diberikan.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Ukp menyelenggarakan fungsi:

- a. Mengkoordinasikan pelayanan pemeriksaan umum
- b. Mengkoordinasikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut
- c. Mengkoordinasikan pelayanan KIA-KB yang bersifat UKP

- d. Mengkoordinasikan pelayanan gawat darurat
- e. Mengkoordinasikan pelayanan gizi bersifat UKP
- f. Mengkoordinasikan pelayanan persalinan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh puskesmas.

#### 6. Penanggung jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring

Penanggung Jawab Jejaring berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas. Mempunyai tugas meningkatkan aksesibilitas, jaringan Pelayanan, jejaring Fasilitas, puskesmas membantu, puskesmas keliling.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Penanggung Jawab Jejaring menyelenggarakan fungsi:

- a. Meningkatkan aksesibilitas pelayanan, puskesmas didukung oleh jaringan pelayanan puskesmas dan jejaring fasilitas kesehatan.
- b. Jaringan pelayanan puskesmas sebagaimana pada ayat (1), terdiri atas:
  - 1) Puskesmas pembantu
  - 2) Puskesmas keliling
- c. Jejaring fasilitas pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - 1) Klinik
  - 2) Rumah sakit

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- d. Puskesmas membantu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberikan pelayanan kesehatan secara permanen dilokasi wilayah kerja puskesmas.

#### 7. Penanggung jawab bangunan prasarana dan peralatan

Penanggung Jawab Bangunan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas. Mempunyai tugas mengidentifikasi, melakukan pemeliharaan, memonitoring, menyusun rencana, menjamin ketersediaan.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Penanggung jawab Banguana menyelenggarakan fungsi:

- a. Mengidentifikasi ketersediaan prasarana puskesmas dan peralatan medis dan non medis sesuai kebutuhan
- b. Melakukan pemeliharaan terjadwal terhadap prasarana dan terhadap peralatan medis dan non medis
- c. Menyusun daftar peralatan yang perlu dilakukan kalibrasi
- d. Menyusun rencana kalibrasi alat
- e. Menjamin ketersediaan tempat, dan pemenuhan persyaratan penyimpanan

#### 8. Penanggung Jawab Mutu

Penanggung Jawab Mutu berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas. Mempunyai tugas menyusun program, memonitoring, mengevaluasi, serta mengumpulkan data.

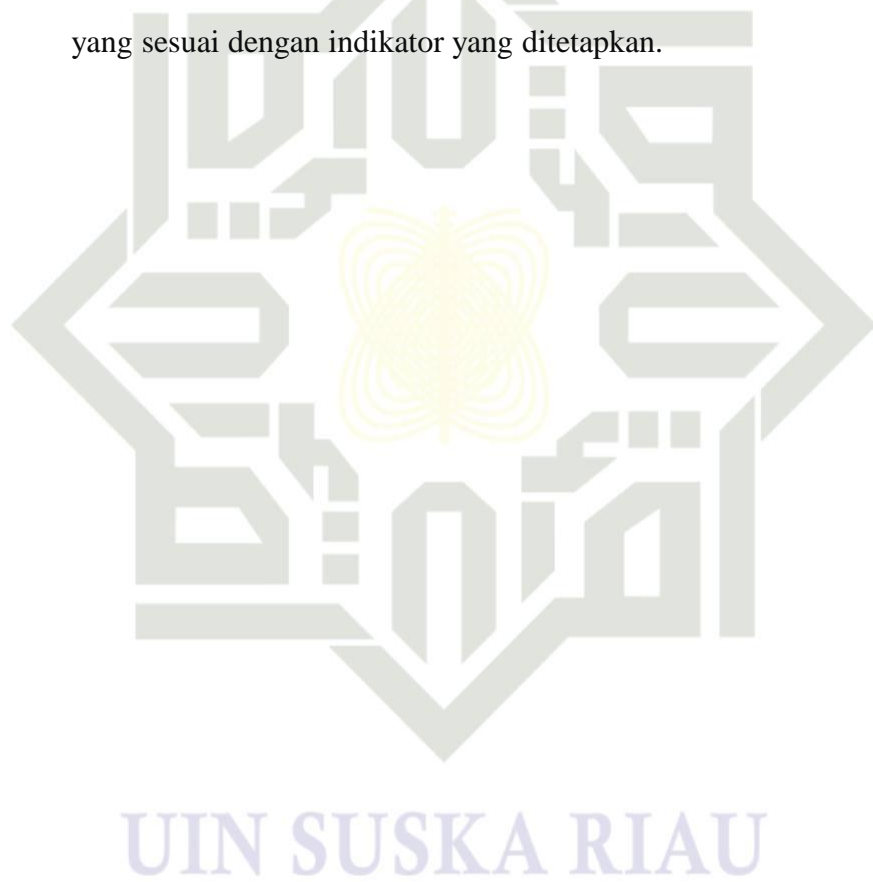
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Penanggung jawab Mutu menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyusun kebijakan mutu,tata nilai serta indikator mutu
- b. Menyusun program peningkatan mutu puskesmas
- c. Melakukan monitoring pelaksanaan perbaikan mutu puskesmas yang sesuai dengan indikator yang ditetapkan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disimpulkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja . berdasarkan hasil dari koefisien regresi linear berganda variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,341 menyatakan bahwa jika setiap peningkatan 1% variabel gaya kepemimpinan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,341. Dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil dari koefisien regresi linear berganda variabel lingkungan kerja sebesar 0,332 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1%, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,332. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Diketahui nilai F hitung (54,832) > dari nilai F tabel (3,134) dengan tingkat signifikansi (0,000) < (0,05). Ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas

Simpang Tiga Kota Pekanbaru. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,621 menjelaskan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru sebesar 62,1% sementara 37,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Dengan demikian dari kedua variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, yang paling mendominasi mempengaruhi adalah Gaya Kepemimpinan. Maka secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 62,1% dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

### 1. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran teoritis diantaranya adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.



- b. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini perlu ditingkatkan lebih lanjut lagi yang dimana gaya kepemimpinan merupakan hal penting agar pegawai dapat mengikuti semua arahan dan dapat tercapainya tujuan instansi.

## 2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran praktis diantaranya adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan indikator-indikator pengukuran variabel tambahan lainnya seperti rasa kepedulian terhadap pegawai agar pegawai merasa dihargai dan dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.
  - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan kepada perusahaan untuk memberikan dukungan terhadap sesama pegawai agar didalam sebuah instansi dapat rukun dan tentram.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan pembaca.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

Alqur'an dan terjemahannya. Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI

Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>

Amalli, A. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Warehouse Pt. Muliaglass. <https://medium.com/>,14–41. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Borrego, A. (2021). *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di kantor dinas kesehatan*. 10, 6.

Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). *Tinjauan Pelayanan Kesehatan Puskesmas*. 8–20.

Crystallography, X. D. (2016). *kinerja pegawai*. 1–23.

D Suliyanto. (2011). *Ekonometrika terapan: teori dan aplikasi dengan SPSS*. Alfabeta.

Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen ...*, 1–90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108%0Ahttps://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>

H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>

Handiyati, T., Nurachadijat, K., Madani Nusantara, I., & Lio Balandongan Sirnagalih Kota Sukabumi, J. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan; Tinjauan Teoritis Dalam Islam. *Journal on Education*, 06(01), 429–440.

Hendrik, Agus Zul BayBay, M. S. B. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 161–174.

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.

Kerja, P. L., Kerja, K., & Disiplin, D. A. N. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) [The Influence Of Leadership Style On Employee Performance (Study On Employees At Universitas Brawijaya Malang Library)]. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Kurniawati, putri. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT PLN (persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II. *Universitas Nusantara PGRI Kediri, 01*, 1–7.
- Lara. (2022). lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja. , 787 2005–2003 , 8.5.2017. www.aging-us.com
- Mamun, M. A. A., & Hasanuzzaman, M. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJADAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU. *Energy for Sustainable Development: Demand, Supply, Conversion and Management*, 1–14.
- Marwanto, I. G. G. H. (2019). Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 2(2), 32–41. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v2i2.213>
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6901. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19>
- Noor, j. (2017). *metodologi penelitian*.
- Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M. S. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. deepublish.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta.
- SE Suliyanto, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2010a). *Buku Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke -15 (2014)*. deepublish.
- Sugiyono. (2010b). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke -15*. Alfabeta.



- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Veithzal Rivai. (2018). Indikator Kepemimpinan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Yeni R, M., & Wariyadi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.472>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner penelitian

### UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

**State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia**

Kepada : Pegawai Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya Rahma Lia Audina, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebarluaskan.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Rahma Lia Audina  
12070120675

Email : [12070120675@students.uin-suska.ac.id](mailto:12070120675@students.uin-suska.ac.id)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

Pilihlah salah satu jawaban yang bapak/ibu/saudara anggap tepat dengan memberi tanda checklist (✓) pada masing-masing pertanyaan :

Dimana :

- SS = Sangat Setuju : 5
- S = Setuju : 4
- N = Netral : 3
- TS = Tidak Setuju : 2
- STS = Sangat Tidak Setuju : 1

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Umur :  21 – 30 Tahun  41 – 50 Tahun  
 :  31 – 40 Tahun  51 Tahun Keatas
4. Lama bekerja :  < 2 Tahun  6 - 8 Tahun  
 :  3 – 5 Tahun  9 – 11 Tahun
5. Pendidikan :  SMA / SLTA  S1  > 12  
 Tahun  
 :  DIII  S2/S3
6. Jabatan :

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### III. KUESIONER

#### A. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Saya puas karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.					
3	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas sudah memadai					
4	Atasan memberikan peringatan tegas kepada pegawai					
5	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif					
6	Atasan melakukan pengawasan secara berkala ketika saya sedang bekerja.					
7	Atasan memberikan dukungan terhadap karyawan bawahannya.					
8	Saya senang dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ketika ditempat kerja.					

#### B. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa pemimpin mempunyai tujuan yang jelas dalam mengelola instansi.					
2	Saya merasa percaya kepada pemimpin					
3	Saya merasa bahwa pemimpin mampu mengorganisasikan instansi.					
4	Saya merasa hubungan kerja yang dibina dengan pemimpin sangat baik					
5	Saya merasa pendapat yang saya sampaikan didengar dan dihargai oleh pemimpin					
6	Saya merasa pemimpin menghargai perasaan saya dalam bekerja					

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	Saya merasa bahwa pemimpin memiliki rasa kepedulian yang tinggi kepada saya saat bekerja					
8	Saya merasa pemimpin tidak membedakan antar sesama pegawai					
9	Atasan telah menerapkan disiplin dan pemberian sanksi dengan sangat ketat					

## C. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pencahayaannya dan penerangan di ruangan tempat kerja sudah memadai					
2	temperatur atau suhu di ruangan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai					
3	Kelembapan udara di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
4	Saya merasa ruangan kerja yang disediakan cukup luas dan nyaman					
5	Saya merasa bahwa bangunan tempat kerja sudah memenuhi standar keamanan					
6	Wewangian yang ada di ruangan tempat saya bekerja sudah baik sehingga tidak mengganggu					
7	Fasilitas sarana parkir yang disediakan sudah memadai					
8	Saya sudah menjalin hubungan baik dengan atasan di instansi					
9	Saya merasa bahwa hubungan kerja antar pegawai terjaga dengan baik					
10	Menurut saya instansi selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri pegawai					

**“Terimakasih Atas Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara”**



## Lampiran 2 : Tabulasi Data

## A. Kepuasan Kerja (Y)

No	Kepuasan Kerja								TOTAL Y
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	
1	4	4	5	5	4	4	3	5	34
2	4	5	4	4	4	3	3	4	31
3	4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	3	4	4	4	5	32
5	5	4	5	4	4	4	4	4	34
6	5	4	5	4	4	4	4	4	34
7	5	5	5	3	4	3	3	4	32
8	4	5	4	3	5	4	3	3	31
9	4	4	4	4	4	4	2	4	30
10	4	4	4	3	4	5	2	4	30
11	5	5	5	5	4	3	3	4	34
12	5	5	4	4	4	3	3	4	32
13	5	4	5	4	4	4	4	4	34
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	4	5	5	3	5	4	4	5	35
16	4	4	4	5	4	4	3	5	33
17	4	3	5	5	4	4	3	5	33
18	4	4	4	5	5	4	2	5	33
19	5	5	5	4	5	3	5	5	37
20	5	4	5	4	4	3	4	4	33
21	4	5	4	4	5	4	4	4	34
22	5	4	4	4	5	4	4	4	34
23	4	5	4	4	4	4	4	4	33
24	5	5	5	4	4	3	4	4	34
25	4	5	4	4	4	4	5	4	34
26	4	4	5	3	5	3	4	3	31
27	4	4	4	4	5	4	4	4	33
28	5	4	5	4	5	4	3	4	34
29	5	4	4	4	4	4	4	3	32
30	4	4	5	5	4	4	5	4	35
31	4	4	5	4	5	5	5	4	36
32	5	5	4	5	3	4	3	4	33
33	5	5	4	5	5	5	4	5	38
34	4	5	5	4	5	4	4	5	36
35	3	3	3	2	3	3	4	2	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



36	4	4	4	5	5	4	5	4	35
37	5	5	4	5	5	4	3	4	35
38	4	4	4	5	3	4	3	4	31
39	2	3	4	2	4	5	4	5	29
40	4	4	4	5	5	4	3	4	33
41	3	3	3	2	2	3	3	4	23
42	4	4	5	4	4	5	4	5	35
43	5	5	4	5	4	4	5	4	36
44	4	4	4	4	4	4	3	4	31
45	4	4	5	4	4	5	4	5	35
46	3	3	2	4	5	5	4	4	30
47	3	3	4	4	4	3	3	3	27
48	4	4	4	5	5	4	4	5	35
49	4	4	5	5	4	5	4	4	35
50	5	4	4	4	4	3	4	4	32
51	5	4	4	4	5	4	4	4	34
52	4	4	4	3	3	3	3	2	26
53	4	4	4	5	4	5	5	4	35
54	4	4	4	4	4	4	4	5	33
55	4	5	5	4	4	5	4	4	35
56	4	4	4	5	5	4	4	4	34
57	3	5	4	5	4	4	5	5	35
58	2	3	3	4	4	3	4	4	27
59	5	4	4	4	4	5	5	4	35
60	3	4	5	5	4	4	5	5	35
61	4	4	4	4	4	5	4	4	33
62	4	4	2	4	4	4	3	3	28
63	4	4	5	4	4	5	5	5	36
64	5	5	4	4	4	4	5	4	35
65	4	4	4	4	4	5	4	5	34
66	4	4	4	4	5	5	4	4	34
67	5	5	4	4	5	5	5	5	38
68	5	5	4	5	4	4	4	5	36
69	4	4	5	3	4	4	3	5	32
70	5	5	3	4	4	4	5	4	34

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Gaya Kepemimpinan (X1)									TOTAL X1
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	
1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	34
3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	34
4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	5	4	4	4	3	3	4	4	4	35
7	4	3	4	4	3	5	5	4	4	36
8	4	3	5	4	4	4	4	5	4	37
9	5	3	5	3	4	3	4	3	4	34
10	5	2	4	4	5	3	4	3	3	33
11	4	2	4	4	4	5	4	4	4	35
12	4	4	4	5	3	3	5	4	3	35
13	4	4	5	5	4	3	5	5	4	39
14	4	3	4	5	3	4	4	5	4	36
15	5	3	4	4	4	4	5	3	3	35
16	5	3	4	4	3	5	4	3	3	34
17	5	4	3	3	3	4	5	4	3	34
18	5	4	3	5	4	4	4	4	4	37
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
20	4	4	4	3	3	5	4	4	4	35
21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
22	4	4	3	3	3	4	4	4	5	34
23	4	2	4	4	3	5	5	4	4	35
24	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36
25	5	2	5	4	5	4	5	5	4	39
26	5	4	5	4	4	2	4	4	5	37
27	5	3	4	5	3	5	5	5	4	39
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
29	5	5	4	3	4	2	5	3	5	36
30	4	5	3	4	5	4	4	4	5	38
31	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
32	5	4	4	5	5	4	3	4	4	38
33	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
36	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
37	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
38	4	4	3	5	4	5	5	4	4	38
39	3	4	3	4	4	4	4	5	5	36
40	4	4	4	5	5	4	3	4	4	37
41	3	4	3	2	3	3	3	3	2	26
42	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
43	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
44	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
45	4	4	3	3	5	3	4	4	5	35
46	4	4	4	4	4	5	4	5	3	37
47	3	4	4	4	4	4	2	3	3	31
48	5	4	4	5	4	4	4	5	2	37
49	4	4	4	5	5	5	4	3	5	39
50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
51	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
52	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
54	3	4	3	4	4	4	4	5	5	36
55	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
56	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
57	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
58	2	2	2	3	3	3	3	2	2	22
59	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
60	3	4	5	5	4	3	4	5	4	37
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	5	4	5	4	3	37
63	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
64	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
65	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
66	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
67	3	4	4	5	5	5	2	4	5	37
68	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
69	5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
70	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### C. Lingkungan Kerja (X2)

No	Lingkungan Kerja (X2)										TOTAL X2
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	
1	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	40
2	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	38
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	41
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	43
6	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	41
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
9	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	44
10	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
11	4	3	4	2	5	5	5	4	2	4	38
12	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5	43
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
14	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	41
15	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
18	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
19	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	40
20	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	42
21	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
24	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
25	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	44
26	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
27	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
28	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	42
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
30	5	3	4	2	4	4	4	3	5	4	38
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
33	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
34	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
35	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	29

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
37	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
38	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	40
39	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	40
40	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42
41	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	31
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
43	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
44	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
45	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	41
46	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	42
47	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	31
48	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	41
49	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	42
50	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
52	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	29
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
54	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	40
55	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
58	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	33
59	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
60	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	45
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	38
63	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
64	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
65	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
66	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
67	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	44
68	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
69	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	45
70	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

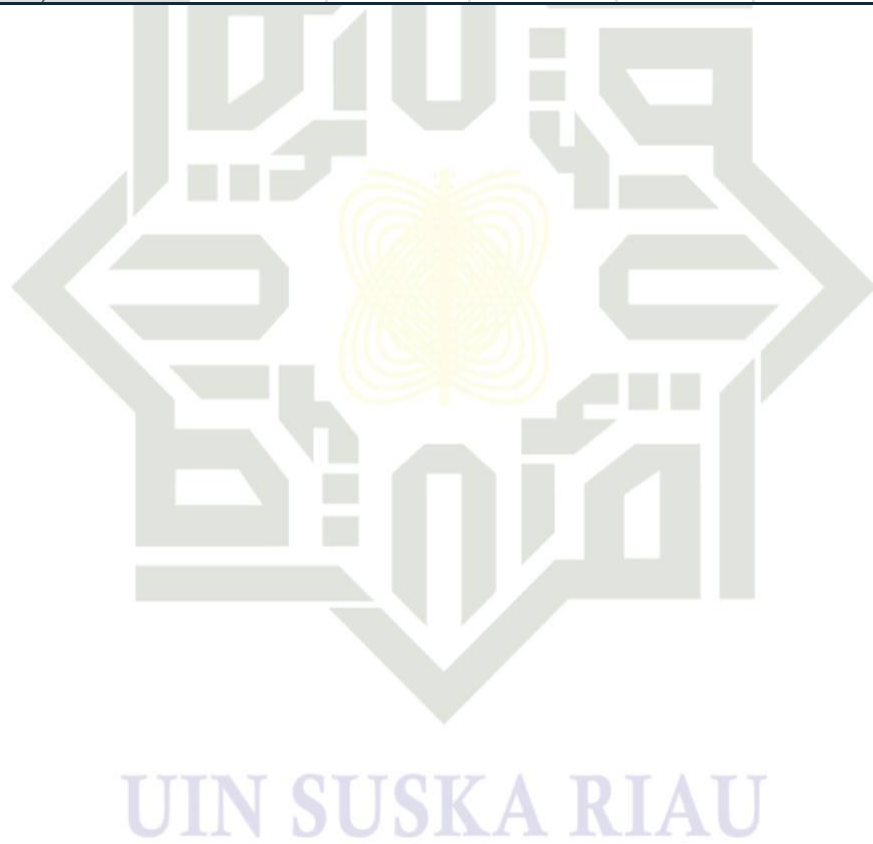
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Lampiran 3 : Uji Analisis Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	70	22	42	36.63	3.511
Lingkungan Kerja (X2)	70	29	48	41.40	3.858
Kepuasan Kerja (Y)	70	23	38	32.96	2.951
Valid N (listwise)	70				



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 4 : Uji Validitas

## A. Kepuasan Kerja (Y)

## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kepuasan Kerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.576**	.308**	.268	.167	-.074	.057	-.007	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.025	.168	.544	.638	.955	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	.576**	1	.237*	.242*	.214	-.051	.166	.154	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000		.048	.044	.076	.673	.171	.202	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	.308**	.237*	1	.133	.123	.019	.096	.327**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.009	.048		.272	.309	.879	.431	.006	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.4	Pearson Correlation	.268	.242*	.133	1	.237*	.170	.121	.309**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.025	.044	.272		.049	.161	.320	.009	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.5	Pearson Correlation	.167	.214	.123	.237*	1	.233	.169	.216	.530**
	Sig. (2-tailed)	.168	.076	.309	.049		.052	.162	.073	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.6	Pearson Correlation	-.074	-.051	.019	.170	.233	1	.258*	.377**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.544	.673	.879	.161	.052		.031	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.7	Pearson Correlation	.057	.166	.096	.121	.169	.258*	1	.162	.501**
	Sig. (2-tailed)	.638	.171	.431	.320	.162	.031		.181	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.8	Pearson Correlation	-.007	.154	.327**	.309**	.216	.377**	.162	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.955	.202	.006	.009	.073	.001	.181		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.531**	.576**	.518**	.592**	.530**	.448**	.501**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

## B. Gaya Kepemimpinan (X1)

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Gaya Kepemimpinan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.152	.378**	.195	.153	.052	.435**	.118	.145	.534**
	Sig. (2-tailed)		.210	.001	.106	.206	.669	.000	.329	.232	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.152	1	.238*	.202	.270*	-.022	.076	.190	.318**	.508**







Hak Cipta  
 1. Dilarang  
 a. P  
 b. P  
 2. Dilarang

X2.5	Pearson Correlation	.222	.341**	.389**	.304*	1	.504**	-.032	.237*	.113	.265*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.065	.004	.001	.011		.000	.794	.048	.350	.026	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.214	.360**	.343**	.168	.504**	1	.275*	.270*	.079	.255*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.076	.002	.004	.164	.000		.021	.024	.516	.033	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7	Pearson Correlation	.157	.243*	.324**	-.019	-.032	.275*	1	.105	-.076	.339**	.388**
	Sig. (2-tailed)	.195	.043	.006	.873	.794	.021		.385	.534	.004	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.8	Pearson Correlation	.143	.415**	.259*	.264*	.237*	.270*	.105	1	.196	.220	.521**
	Sig. (2-tailed)	.238	.000	.031	.027	.048	.024	.385		.103	.067	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.9	Pearson Correlation	-.086	.154	.118	.079	.113	.079	-.076	.196	1	.105	.312**
	Sig. (2-tailed)	.480	.203	.332	.518	.350	.516	.534	.103		.385	.009
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.10	Pearson Correlation	.479**	.378**	.512**	.252*	.265*	.255*	.339**	.220	.105	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.035	.026	.033	.004	.067	.385		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.581**	.780**	.751**	.536**	.574**	.589**	.388**	.521**	.312**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.009	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

**A. Kepuasan Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	8

**B. Gaya Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	9

**C. Lingkungan Kerja (X2)**

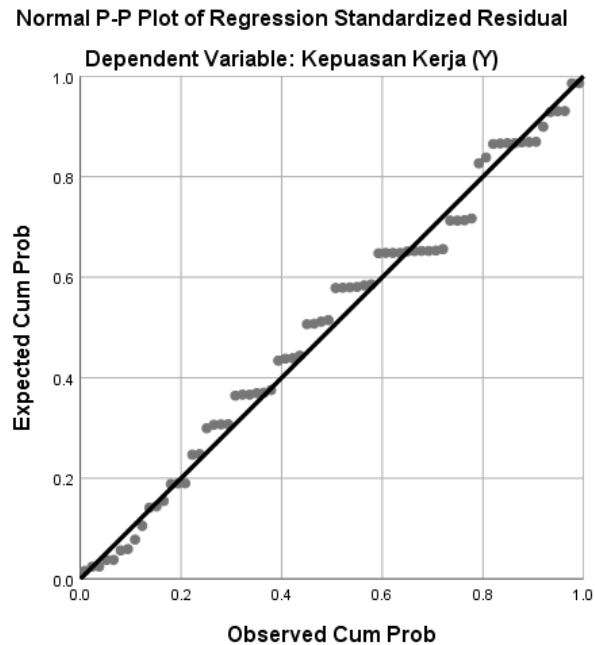
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6: Uji Normalitas

**A. Uji Normalitas Garis Plot**



**B. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81731167
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.070
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik

**A. Uji Multikolinieritas**

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.422	2.370
	Lingkungan Kerja (X2)	.422	2.370

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

**B. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.609	1.844	2.165

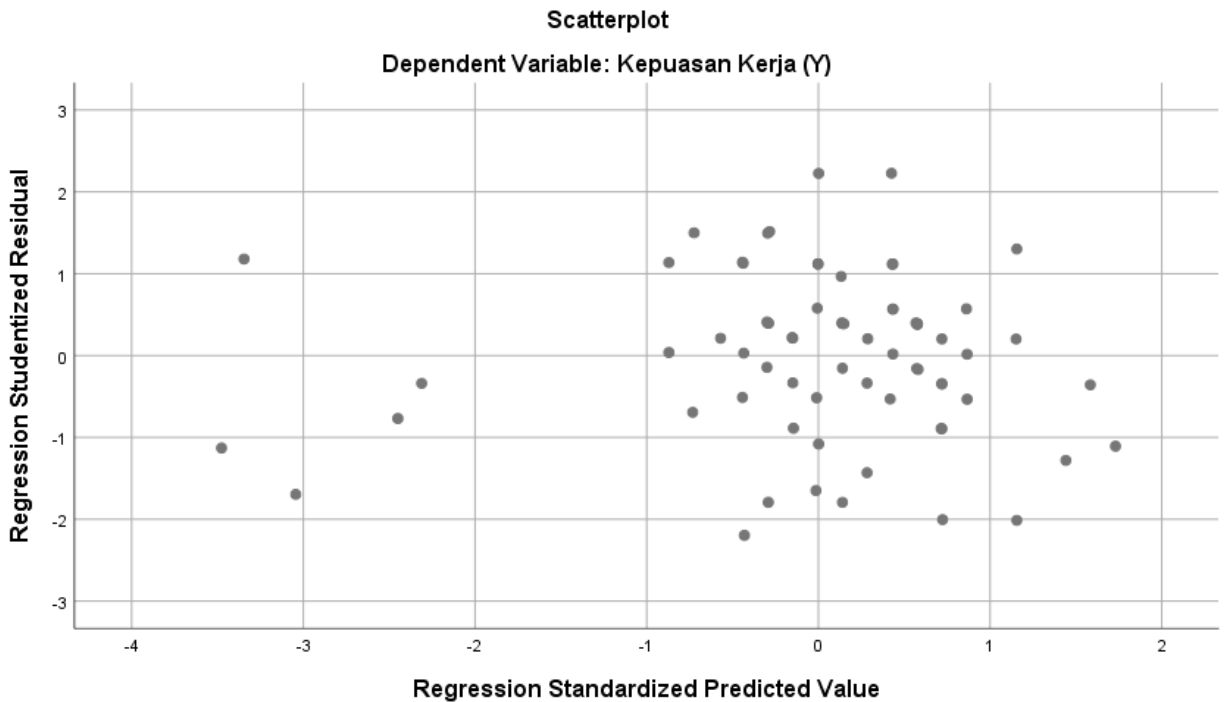
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8: Analisis Regresi Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.719	2.516		2.671	.009
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.341	.097	.406	3.503	.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.332	.089	.434	3.747	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 9 : Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	6.719	2.516		2.671	.009
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.341	.097	.406	3.503	.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.332	.089	.434	3.747	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### Lampiran 10 : Uji Hipotesis (Uji F)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.991	2	186.495	54.832	.000 <sup>b</sup>
	Residual	227.881	67	3.401		
	Total	600.871	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

### Lampiran 11: Koefisien korelasi (Uji R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.609	1.844

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### Lampiran Tabel Uji r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527

## Lampiran Tabel Uji t

## Titik Persentase Distribusi t (df = 99 – 120)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Lampiran Tabel F Statistik

$\alpha = 0,05$ $df_2=(n-k-1)$	$df_1=(k-1)$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072

72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## Lampiran Dokumentasi



State Islamic University of Surran Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3852/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024 Pekanbaru, 10 Juni 2024 M  
Sifat : Biasa 3 Zulhijjah 1445 H  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
Yth. **Ade Ria Nirmala, SE, MM**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Rahma Lia Audina  
NIM : 12070120675  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

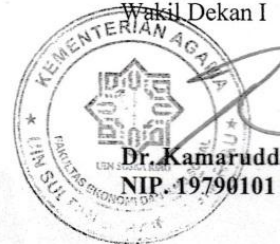
adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

**"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SIMPANG TIGA KOTA PEKANBARU"**.

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
Wakil Dekan I



**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau





UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3793/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 07 Juni 2024 M  
 30 Zulqaidah 1445 H

Kepada  
 Yth. Kepala Kantor  
 Dinas Penanaman Modal dan  
 Pelayanan Terpadu Satu pintu  
 Provinsi Riau  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Rahma Lia Audina  
 NIM. : 12070120675  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

  
**Dr. Mahyarni, SE, MM**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU  
DINAS KESEHATAN  
**UPT PUSKESMAS RAWAT INAP  
SIMPANG TIGA**



Jalan Kaharuddin Nst 46, Telp. (0761) 674763 Pekanbaru – 28125

**SURAT KETERANGAN**  
NOMOR : 400.7.22.1/PKM-ST/342/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Simpang Tiga Kota Pekanbaru, menerangkan bahwa :

Nama : Rahma Lia Audina  
 NIM : 12070120675  
 Instansi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Prodi S1 Manajemen  
 Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

Adalah benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian di wilayah kerja UPT Puskesmas Rawat Inap Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 Juli 2024  
 Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap  
 Simpang Tiga Kota Pekanbaru



**SRI ELFIDA BASYAR, S. Psi, S.Tr. Keb**  
 Penata Tk. I  
 NIP. 197309261992122001

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap penulis adalah **Rahma Lia Audina**, lahir di Pekanbaru pada tanggal 31 Oktober 2002 anak dari Bapak Roni Martius dan Ibu Tetty Yusmiati merupakan anak keduadari dua bersaudara. Penulis memulai pendidikannya di TK Islam Annur Kota Pekanbaru pada tahun 2007 dan lulus pada 2008. Penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 21 Pekanbaru pada tahun 2008 dan lulus tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Smp Muhammadiyah 1 Pekanbaru pada tahun 2014 dan lulus tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMKN Pertanian Terpadu Prov Riau pada tahun 2017 dan lulus tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi jenjang S1 dan mengambil jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jalur (SMNPTN). Dan tamat pada tahun 2024. Pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis menyelesaikan skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru”. Berkat Rahmat Allah SWT penulis dinyatakan **LULUS** dengan gelar Sarjana Ekonomi (**S.E**) pada fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Email :audinarahmalia@gmail.com

Instagram :@rahmaliaaudina