

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS MANUTAPEN KOTA KUPANG

The Effect of Participative Leadership Style and Work Motivation on Employee Job Satisfaction of Uptd Manutapen Health Center Employees, Kupang City

Imelda Dorkas Andryni Wadu^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Ronald P. C. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} imeldawadu17@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} ronald.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Sampel pada penelitian ini adalah 62 orang pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja berada pada kategori penilaian tinggi. Selanjutnya dilihatseberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadapkepuasan kerja pegawai pada pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini melalui uji parsial menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang. Sementara itu, hasil uji secara simultan diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014). Dalam meningkatkan mutu kerja, suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung

perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Era global membutuhkan tenaga manajemensumber daya manusia (MSDM) yang terampil serta memiliki daya saing tinggi. Sehingga penilaian pegawai bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu (Fahmi, 2016). Manusia yang menjadi unsur utama keberhasilan menyebabkan perlunya seorang pemimpin yang unggul dan berkompeten, agar jasa pelayanan yang dihasilkan tersebut dapat berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berkaitan dengan kepuasan pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah organisasi. Kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan efek negatif pada pegawai yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja menjadi penting dalam organisasi, karena kepuasan kerja memberi nilai positif untuk mencapai kesuksesan organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kreitner & Kinicki (2005), mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam pencapaian tujuan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk dapat mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Hutapea dan Nurianna (2008) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2013) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan factor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru. Karena itu perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu unit pelaksana teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Adisasmito, 2010). Pada saat ini Puskesmas telah didirikan hampir di seluruh pelosok tanah air. Untuk menjangkau wilayah kerjanya Puskesmas diperkuat dengan

Puskesmas pembantu, Puskesmas keliling dan untuk daerah yang jauh dari sarana pelayanan rujukan, Puskesmas dilengkapi dengan fasilitas rawat inap (Depkes RI, 2009). Sebagai instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang mengharapkan tujuannya dapat tercapai, maka dari itu ada banyak hal yang harus dilakukan agar dapat memenuhi kepuasan kerja pegawainya, UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang perlu membuat strategi yang tepat yang menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Puskesmas dapat meraih keberhasilan karena cara memperlakukan anggotanya. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat, manajemen partisipatif, serta tim kerja yang terarah dan terpadu. Kemampuan memaksimalkan potensi pegawai di tentukan oleh aspek manajemen meliputi cara individu diperlakukan, diberi inspirasi dan tantangan untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik mereka, serta bimbingan manajer menjadikan kinerja pegawai yang baik (Djestawana, 2012: 64).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Greenberg dan Baron (2007: 415) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio dalam Wibowo (2007:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins (2008: 110) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Gaji/Upah (*pay*)
3. Promosi (*promotion*)
4. Pengawasan (*supervision*)
5. Rekan kerja (*work colleague*)

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Dubrin dalam Setiawan (2016) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola khas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berhadapan dengan anggota kelompok. Gaya kepemimpinan partisipatif biasanya dideskripsikan dengan istilah seperti otokratik, partisipatif, berorientasi tugas dan berorientasi manusia". Dessler (2002: 27) mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Menurut Sugiyono dalam Ihsan (2016) indikator kepemimpinan partisipatif adalah :

1. Komunikasi
2. Kerjasama
3. Keterlibatan Bawahan

4. Pengambilan Keputusan

Motivasi Kerja

Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan bersama dalam suatu organisasi atau lingkungan. Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan memengaruhi motivasi. Indikator motivasi merujuk pada teori hirarki kebutuhan dari Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102), terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan akan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial (*social-need*)
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2018:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif atau hubungan. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.220	6.308		2.730	.008		
	KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	.459	.168	.354	2.736	.008	.840	1.190
	MOTIVASI KERJA	.129	.154	.108	.835	.407	.840	1.190

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah (2023)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,220 + 0,459X_1 + 0,129X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,220 yang artinya apabila gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 17,220 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,459$ artinya, apabila gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 poin sementara motivasi kerja tetap (0) maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,459 poin.

3. Koefisien regresi $b_2 = 0,129$ artinya, apabila motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 poin sementara kepemimpinan partisipatif tetap (0) maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,129 poin.

Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan hasil uji t yang tampak pada tabel 4.8, dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (H_1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

H_a : Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

- 2) Menentukan t_{hitung} dan Signifikansi

Dari tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 2,736 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,008.

- 3) Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 62 - 2 = 60$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,000 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).

- 4) Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- 5) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha

Nilai t_{hitung} (2,736) > t tabel (2,000) dan signifikansi (0,008) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t$ tabel dan $\rho < \alpha$

- 6) Kesimpulan

Karna t_{hitung} (2,736) > t_{tabel} (2,000) dan signifikansi (0,008) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (H_2)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

H_a : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

- 2) Menentukan t_{hitung} dan Signifikansi

Dari tabel 1 diperoleh output t_{hitung} variabel X_2 sebesar 0,835 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,407.

- 3) Menentukan t tabel

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 62 - 2 = 60$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel 2,000 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t)

4) Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha

Nilai t_{hitung} (0,835) < t_{tabel} (2.000) dan signifikansi (0,407) > alpha ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $\rho > \alpha$

6) Kesimpulan

Karena t_{hitung} (0,835) < t_{tabel} (2.000) dan signifikansi (0,407) > alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali 2005). Hasil uji simultan menggunakan SPSS Versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.231	2	83.615	5.956	.004 ^b
	Residual	828.317	59	14.039		
	Total	995.548	61			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

H_a : Gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen

2. Menentukan F_{hitung} dan signifikansi

Dari tabel ANOVA (tabel 2) diperoleh F_{hitung} sebesar 5,956 dan nilai signifikansi sebesar 0,004

3. Menentukan F_{tabel}

Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, maka diperoleh $F_{tabel} = 3,15$ (Lihat tabel distribusi F pada lampiran).

4. Kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi < alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi > alpha (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

$F_{hitung} (5,956) > F_{tabel} (3,15)$ dan signifikansi $(0,004) < \alpha (0,05)$

6. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} (5,956 > F_{tabel} (3,15))$, dan signifikansi $(0,004) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.140	3.747

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,140 berarti nilai koefisien determinasi adalah 14,0% artinya bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 14 % sedangkan sisanya sebesar 86 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,140 yang semakin mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja dalam menerangkan kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang relatif lemah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Sikap dan penilaian pegawai terhadap masing-masing variabel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan kepuasan kerja berada pada capaian dengan kategori penilaian yang sama yakni tinggi.
2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.
3. Hasil uji parsial menunjukkan pula bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang
Diharapkan manajemen UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang tetap mempertahankan dan memperhatikan serta mengetahui pentingnya gaya kepemimpinan partisipatif yang sudah dijalankan untuk terus mencapai kepuasan atas pekerjaan dan mencapai visi misi instansi dengan cara memberikan motivasi, penghargaan, gaji/upah yang sesuai dengan kinerja pegawai agar terciptanya loyalitas pegawai pada instansi ini.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan mengangkat variabel lain diluar kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang seperti kedudukan/posisi, umur, mutu pengawasan, hubungan antar karyawan, jenis kelamin, pendidikan, kepribadian, minat dan keterampilan serta pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito, W. 2010. Sistem Kesehatan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Dubrin, A. J. (2016). Leadership Research Findings, Practice, and Skills (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Depkes RI. (2009). Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Indonesia. Retrieved from [http://www.depkes.go.id/resources/download/general/ UU Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/general/UU%20Nomor%2036%20Tahun%202009%20tentang%20Kesehatan.pdf)
- Dessler, Gary, (2002) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prenhallindo, Jakarta.
- Djestawana, I. G. G. (2012). Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas The Influence of Organizational Development , Leadership , and Career Path towards Employee Satisfaction and Performance of Puskesmas Workers. *Kesmas National Public Health Journal*, 6(6), 261–266.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2007. Behavior in Organization. Prentice Hall (9th Edition).
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nuriana. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain Kasus dan*

penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis, penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi* edisi 5 Alih bahasa Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Kadarisman. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application, seventh edition, Englewood Cliffs*.
- Robert, Mathis L dan Jackson, John. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kesepuluh, Cetakan Kesepuluh, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.