

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS PADANG SELASA  
KOTA PALEMBANG**

**Rindi Permata Sari<sup>1</sup>, Mohammad Kurniawan DP<sup>2</sup>, Budi Setiawan<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri<sup>1,2,3</sup>

Email : [rindipermatasari1208@gmail.com](mailto:rindipermatasari1208@gmail.com)<sup>1</sup>, [kurniawan@uigm.ac.id](mailto:kurniawan@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [budi.setiawan@uigm.ac.id](mailto:budi.setiawan@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Padang Selasa Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diolah menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,737 dan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,681 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 14,528 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,326 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan beban kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja pegawai sebesar 32,6%, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan beban kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Padang Selasa Kota Palembang.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset utama dalam suatu organisasi yang memiliki peran strategis dalam memastikan keberhasilan pencapaian tujuan. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien. Sementara itu, menurut Amelia et al. (2024), kualitas pengelolaan SDM yang meliputi aspek kepemimpinan, pembinaan, dan kesejahteraan kerja, memiliki hubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap instansi. Oleh karena itu, pengelolaan sdm yang baik perlu diimbangi dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar kinerja organisasi dapat berjalan optimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Widiatoro (2024), kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang, nyaman, dan dihargai atas pekerjaannya sehingga mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, peran pemimpin menjadi sangat penting, terutama ketika menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan

memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh positif melalui visi, motivasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu bawahan. Menurut Irmayanthi (2020), pemimpin transformasional berperan penting dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong perubahan perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang efektif, diharapkan pegawai mampu mengelola beban kerja secara optimal tanpa menurunkan produktivitas dalam bekerja.

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Selain itu, menurut Nur et al. (2021), pembagian beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif terhadap efektivitas kerja tim maupun individu. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai, sehingga mampu mendukung peningkatan kepuasan kerja dalam organisasi. Saat ini penulis melakukan penelitian di Puskesmas Padang Selasa yang berada di bawah naungan Dinas Kesehatan Kota Palembang. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat seperti pelayanan kesehatan dasar, pelayanan ibu dan anak, imunisasi, serta program kesehatan lainnya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, keberhasilan pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Pada instansi ini faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional dan beban kerja. Fenomena yang sering terjadi yaitu tingginya tuntutan pelayanan kesehatan dari masyarakat sehingga pegawai memiliki beban kerja yang cukup besar. Selain itu pimpinan juga sangat berperan dalam memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai. Apabila kepemimpinan dan beban kerja tidak dikelola dengan baik maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Padang Selasa Kota Palembang.

## **METODE**

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode ini digunakan untuk mengenali hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Padang Selasa Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini merupakan berjumlah 66 pegawai, serta jumlah sampel yang digunakan 63 pegawai dengan memakai metode purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan lewat penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban. Adapun analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji koefisien korelasi (R) serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## **HASIL PENELITIAN**

Dalam hasil penelitian ini hendak mengulas menimpa analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang sudah dibagikan kepada 63 responden yang terdiri dari pegawai Puskesmas Padang Selasa. Dalam melaksanakan analisis data ini, peneliti menggunakan SPSS V26

sehingga diperoleh hasil penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner menurut Sugiyono (2020). Pengujian validitas data menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 63 responden, maka  $r_{tabel} df = n-2$  dengan taraf 5% = 63-2, maka  $r_{tabel}$  0,248 tingkat kevalidan indikator, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = valid dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini dengan menggunakan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , sebagai berikut:

**Table 1.** Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional 1	0.579	0.248	Valid
Kepemimpinan Transformasional 2	0.665	0.248	Valid
Kepemimpinan Transformasional 3	0.669	0.248	Valid
Kepemimpinan Transformasional 4	0.671	0.248	Valid
Kepemimpinan Transformasional 5	0.732	0.248	Valid
Kepemimpinan Transformasional 6	0.395	0.248	Valid
Kepemimpinan Transformasional 7	0.551	0.248	Valid
Kepemimpinan Transformasional 8	0.391	0.248	Valid

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

**Table 2.** Validitas Variabel Beban Kerja

Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Beban Kerja 1	0.576	0.248	Valid
Beban Kerja 2	0.571	0.248	Valid
Beban Kerja 3	0.509	0.248	Valid
Beban Kerja 4	0.452	0.248	Valid
Beban Kerja 5	0.649	0.248	Valid
Beban Kerja 6	0.575	0.248	Valid
Beban Kerja 7	0.588	0.248	Valid
Beban Kerja 8	0.622	0.248	Valid

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

**Table 3.** Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja Pegawai 1	0.530	0.248	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 2	0.679	0.248	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 3	0.621	0.248	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 4	0.646	0.248	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 5	0.537	0.248	Valid

Kepuasan Kerja Pegawai 6	0.330	0.248	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 7	0.608	0.248	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 8	0.495	0.248	Valid

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 1,2 serta 3 hasil pengujian validitas buat kedelapan item persoalan kuesioner kepemimpinan transformasional, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai diatas  $r_{tabel}$ , 0,248, hingga butir persoalan tersebut dinyatakan valid. Perihal ini berarti perlengkapan ukur berbentuk persoalan kuesioner sudah mempunyai tingkatan validitas yang baik.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020), uji reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan suatu variabel atau kuesioner. Suatu pernyataan dianggap reliabel jika nilai cronbach's Alpha lebih dari 0,50. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada item pernyataan yang valid.

**Table 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria $R_{Tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.694	> 50	Reliabel
Beban Kerja	0.681	> 50	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0.653	> 50	Reliabel

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4, nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0.50 sehingga dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai semua dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Sugiyono (2020) adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi variabel residual atau gangguan dalam model regresi. Pada penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan metode One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test, sebagai berikut:

**Table 5.** Hasil Uji Normalitas

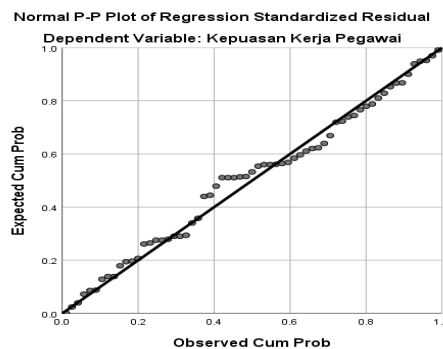
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96668090
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.058
	Negative	-.098
Test Statistic		.098

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.

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang nilainya 0,200, lebih besar dari 0,05.



Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

**Gambar 2.** Diagram Uji Normalitas

Dapat dilihat pada gambar P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

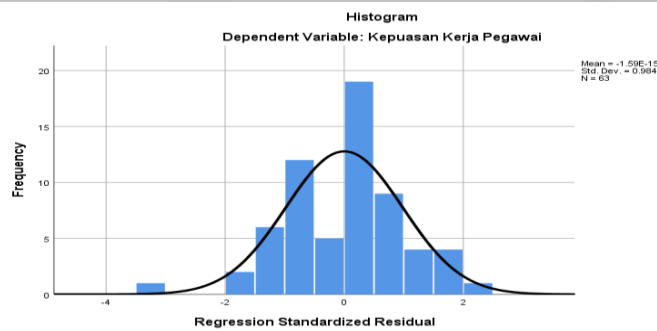
Uji multikolinearitas bertujuan menguji suatu model regresi untuk menemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dengan menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

**Table 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0.920	1.087
Beban Kerja	0.920	1.087

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil estimasi, nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja sebesar 1,087 dengan nilai toleransi 0,920. Seluruh nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0.1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.



Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

**Gambar 3.** Diagram Uji Multikolinearitas

Dapat dilihat pada chart di atas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng berarti dapat dikatakan berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sugiyono (2020), uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi penelitian ini menjadi ketidaksamaan variance residual dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas. Akan tetapi apabila dalam pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya berbeda, maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas akan dilakukan dengan metode Glejser, sebagai berikut:

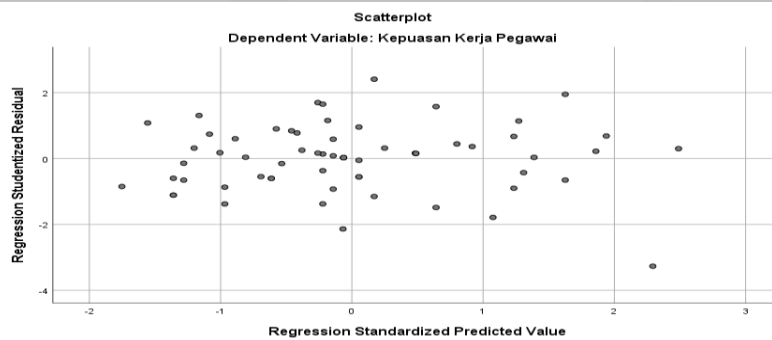
**Table 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.623	2.580		-.629	.532
	Kepemimpinan Transformasional	.115	.061	.245	1.877	.065
	Beban Kerja	-.026	.064	-.053	-.405	.687

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan metode Glejser dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan dari setiap variabel dependen yaitu 0,065 Kepemimpinan Transformasional dan 0,687 Beban Kerja, lebih dari 0,05.



Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

**Gambar 4.** Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat bahwa titik-titik pada plot menyebar sebagaimana terlihat pada gambar diatas tersebar secara acak disekitar nilai 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

**Table 8.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.910	4.131	
	Kepemimpinan Transformasional	.268	.098	.302
	Beban Kerja	.377	.102	.407

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang terlihat pada tabel 8 pada kolom *unstandardized coefficients* bagian B diperoleh model persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.910 + 0.268 X_1 + 0.377 X_2 + e$$

**Keterangan:**

1. Nilai konstanta adalah 11.910 artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional dan variabel Beban Kerja nilainya nol, maka tingkat Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja adalah sebesar 11.910.
2. Nilai koefisien (b<sub>1</sub>) regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan Kepuasan Kerja

Pegawai (Y) terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional yaitu sebesar 0.268.

3. Nilai koefisien ( $b_2$ ) regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) terhadap variabel Beban Kerja yaitu sebesar 0.377.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yaitu dengan menentukan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dan juga nilai signifikan. Berikut hasil uji t dari kuesioner penelitian sebagai berikut:

**Table 9.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model			
1	(Constant)	2.883	.005
	Kepemimpinan Transformasional	2.737	.008
	Beban Kerja	3.681	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai  $t_{hitung} 2,737 > t_{tabel} 2,000$  dengan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ . Dengan demikian berarti variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.
2. Beban Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 3,681 > t_{tabel} 0,000$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F membantu untuk menilai sejauh mana model regresi dapat mengadaptasi data sampel dan mengidentifikasi apakah setidaknya satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ini memberikan gambaran tentang keseluruhan kesesuaian model regresi dengan data.

**Tabel 10.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
al sion	Regres	116.131	2	58.065	14.528	.000 <sup>b</sup>
	Residu	239.806	60	3.997		
	Total	355.937	62			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan uji F, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14.528 dengan signifikan 0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 dan jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.15. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Padang Selasa Kota Palembang.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Korelasi digunakan untuk menentukan adanya hubungan antara variabel dan mengukur kekuatan hubungan tersebut. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabel dependen berdasarkan variabel independen. Uji ini membantu untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat Sugiyono (2020).

**Table 11.** Hasil Uji Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.304

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependen Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Outpur SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas nilai  $R = 0,571$  menunjukkan adanya koefisien korelasi antara variabel independen ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). nilai ini mengidentifikasi seberapa kuat hubungan linear antara variabel-variabel tersebut. Jika nilai  $R$  mendekati 1, maka hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sedangkan jika mendekati 0, hubungan tersebut cenderung lemah. Dalam penelitian ini, nilai  $R = 0,571$  menunjukkan hubungan yang sedang, artinya perubahan pada variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Serta nilai  $R$  Square = 0.326 menunjukkan koefisien determinasi, yang menggambarkan seberapa besar variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel ( $Y$ ). Artinya sekitar 32,6% variasi pada variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dalam model ini. Sisanya, yaitu 67.4%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Padang Selasa Kota Palembang. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,737 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Kurniawan et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan temuan ini sejalan dengan teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) yang dikemukakan oleh Wardi et al. (2021), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi sikap dan tingkat kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Padang Selasa Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,681 yang lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putri et al., 2022), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, secara teoritis hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) yang dikemukakan oleh Wardi et al. (2021), yang menyatakan bahwa tingkat beban kerja yang dialami pegawai dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam suatu organisasi

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Padang Selasa Kota Palembang. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,528, lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  adalah 3,15 dengan tingkat signifikansi 0.000, < 005. Sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Susilowati et al. (2024), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Kesimpulan**

1. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 11.910, menandakan jika kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) nol, maka kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ) akan sebesar 119.10%. Koefisien kepemimpinan transformasional dan beban kerja secara positif memengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2.737 yang lebih besar dari  $t_{tabel} = 2.000$ . Kemudian, Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ )
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 14.528 dan lebih besar dari  $F_{tabel} = 3.15$ , maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara simultan.
4. Berdasarkan hasil pengujian korelasi dan determinasi, penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan korelasi lemah dan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 57.1%. Selain

itu, secara determinasi Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 30.4%. Sebanyak 69.6% dari pengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

### Saran

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendalami pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Eksplorasi lebih lanjut terhadap aspek-aspek tertentu dari Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja dapat memberikan wawasan tambahan untuk meningkatkan kualitas penelitian. Selain itu melibatkan variabel-variabel tambahan seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan sampel lebih beragam.

### REFERENSI

Amelia, M., Adriani, Z., & Indrawijaya, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(5), 501–513. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i5>

Irmayanthi, N. P. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>

Kurniawan, M., Jessica, I., & Purnamasari, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Patria Anugrah Sentosa. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 903–911.

Nur, L., Disman, D., Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 185–200. <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i2.37610>

Putri, N., Sugianingrat, I., & Mahayasa, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1032–1042. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Susilowati, L., Triwahyuni, E., & Iman Basri, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja PHL Pengelolaan Taman dan Ruang Terbuka Hijau DLH Kabupaten Sleman. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 7(2), 342–352. <https://doi.org/10.36815/bisman.v7i2.3268>

Wardi, J., Ussulu, E. M., Muslim, B., & Suleman, Y. (2021). *Perilaku Organisasi*.

Widiantoro, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>