

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RSUD Dr. HADRIANUS SINAGA PANGURURAN
KABUPATEN SAMOSIR**

Ezra Christina Marpaung, M.Ikhsam, Nurmala Pangaribuan
Program Pascasarjana, Universitas Terbuka
ezracmarpaung@gmail.com

Abstract

RSUD Dr. Hadrianus Sinaga is a hospital that contributes to improving service and service quality in the Samosir Regency area with a population of 126,188 people. This research is quantitative research with a causal associative method, a sample of 75 people who are from RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Panguruan in Samosir Regency. The results of this study simultaneously indicate that there is an influence of leadership style and job satisfaction on employee performance at RSUD Dr. Hadrianus Sinaga. Partially, the leadership style that is proxied by transformational leadership, transactional leadership and Laisses Faire leadership can have a positive and significant effect on employee performance at Dr Hadrianus Sinaga Hospital. Whereas on job satisfaction stated the results that partially had a negative and significant effect on employee performance at RSUD Dr. Hadrianus Sinaga.
Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction and Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam mencapai suatu kinerja yang baik, perlu adanya saling menunjang antara bawahan dan atasan yang mengharuskan untuk dapat melaksanakan kinerja sehingga mencapai tujuannya (Delastri,2010). diperlukan pemimpin yang bertanggung jawab untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Kepuasan kerja terpenuhi karena gaya kepemimpinan yang baik, oleh sebab itu kinerja pegawai meningkat maka kinerja rumah sakit akan meningkat juga (Hidayat,2012).

RSUD Dr. Hadrianus Sinaga merupakan rumah sakit umum milik daerah Kabupaten Samosir yang didirikan dengan harapan Pemerintah Kabupaten Samosir dapat meningkatkan pelayan kesehatan di Kabupaten Samosir. Peranan sebagai pemimpin baik di perusahaan swasta maupun pemerintah masih kurang memuaskan. Seperti contoh pada RSUD Dr. Hadrianus Sinaga, pemimpin kurang memperhatikan dari segi lingkungan sekitar seperti dalam pengambilan keputusan masih terlalu kaku dan mutlak tidak bisa diganggu gugat yang dikatakan oleh salah satu pegawai di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga.

Sanksi yang diberikan dari pimpinan hanya berupa teguran kepada pegawai apabila ada kesalahan yang dilakukan, sehingga pegawai tidak terlalu takut dan santai menghadapinya. Ketidakpercayaan diri pimpinan dalam pengambilan keputusan masih ragu ragu. Dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, pimpinan tanpa berdiskusi, langsung mengambil keputusan sebelah pihak yang menyebabkan kurang peduli terhadap pegawai yang bermasalah.

2. KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu proses pelaksanaan atau keberhasilan yang dicapai dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab masing - masing. Kinerja diukur berdasarkan pencapaian target yang ditetapkan serta kualitas kerja dalam perusahaan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja berpengaruh bagi perusahaan, sehingga pegawai berpotensi yang baik akan mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Indikator kinerja pegawai sebagai alat ukur untuk melihat sejauh mana pegawai tujuan perusahaan dan bagaimana pegawai bekerja sama terhadap keberhasilan perusahaan yang dilihat dari kualitas kerja, produktivitas kerja, kehadiran kerja, disiplin kerja, kerja sama tim dan inovasi kerja.

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang benar agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang pasti diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Artinya sikap pemimpin bertindak dalam mempengaruhi pegawainya membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Berikut indikator seorang pemimpin yang berkarakter adalah menghargai pesaing, cerdas, teliti dan tanggung, memiliki rasa kehormatan dan disiplin, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, mengutamakan team work, kreatif dan inovatif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang pegawai dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap emosi pegawai yang menyenangkan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja juga diwakili dengan perbedaan antara harapan dengan pengalaman pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi pegawai, karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui pegawai dari segi pegawai yang merasa puas atau tidak dalam bekerja. Berikut indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu upah, benefit, promosi, rewards, operating procedur dan lain sebagainya.

3. METODE

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode Asosiatif Kausal. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan tiga tahap proses data. Pertama uji coba kuisioner dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas data. Selanjutnya tahap kedua menggunakan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas data. Tahap terakhir uji hipotesis menggunakan uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan Kabupaten Samosir berjumlah 310 pegawai. Berdasarkan pada populasi penelitian, peneliti menggunakan teknik slovin untuk pengambil sampel penelitian yang menghasilkan sebanyak 75 responden sampel penelitian pada pegawai RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Kabupaten Samosir.

4. HASIL DAN DISKUSI

Pada tahap pertama ujikuisioner terdapat beberapa pertanyaan yang tidak valid dan harus dibuang dan dilakukan proses data kembali sampai memenuhi bahwa r -hitung lebih $>$ r -tabel. Selanjutnya pada tahap kedua uji asumsi klasik. Dilakukan pengujian normalitas data dimana hasil diperoleh dengan melihat tabel *kolmogorov smirnov test* sebesar 0,925 lebih besar dari taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Selanjutnya uji heterokedastisitas data menggunakan scatterplot untuk membaca hasil. Disini membuktikan bahwa plot setiap masing masing variabel menyebar dan tidak bertumpu satu titik. Oleh sebab itu, kesimpulan yang dapat ditarik bahwa semua variabel terikat pada penelitian bebas dan tidak didapatkan heterokedastisitas sehingga dapat diproses ke tahap selanjutnya. Uji multikolinearitas dengan hasil dilihat dari *Collinearity Statistic* menyatakan hasil tidak terdapat multikolinearitas karena nilai *tollerance* $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10.

Tahap ketiga pengujian hipotesis dengan uji t yang menyatakan hasil bahwa semua variabel independen (Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja) berhubungan dengan variabel dependen (Kinerja pegawai) dilihat dari variabel independen lebih kecil dari variabel dependen. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dengan nilai sig 0,000 dan kepuasan kerja dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Pengujian hipotesis dengan uji F yang menyatakan hasil bahwa variabel independen secara bersama sama berpengaruh atau uji F terhadap variabel dependen. Dilihat dari hasil nilai sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan.
2. Secara parsial, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan.

6. REFERENSI

- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Delastri, N & Pareke, FJS 2010, 'The Role Of Work Motivation As Mediating Variable On The Relationship Between Leadership Styles And Job Satisfaction: Empirical Investigation At Regional District Office, Bengkulu Province', *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, vol. 18, no. 1, hh. 30-35.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Surachman, Zain, D & Setiawan, M 2012, 'Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta)', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 10, no. 1, hh. 21-39.
- Hidayati, LN., Darmawati, A & Herlina, SD 2009, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Fise Universitas Negeri Yogyakarta)', Hasil Penelitian, Dosen Program Studi Manajemen FISE UNY
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen sumber manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Rise PH, Setiawan, M & Nimran, U 2010, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan', *Wacana*, vol. 13, no. 4, hh. 528- 536
- Rujinto & Sundarini, S 2010, 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Akademi Kebidanan Giri Satria Husada Kabupaten Wonogiri', Hasil Penelitian, STIE AUB Surakarta, hh. 16-30.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, Wahyu, Kabul., 2002. Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap Perilaku *citizen* (OCB), kepuasan kerja dan perilaku organisasional, *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol 3 No.2 Mei.
- Yukl, G 2005, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edk 5, trans. Supriyanto B & Tanya E, PT Indeks, Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirjana, Bernardi. 2010. *Mencapai manajemen berkualitas*. Yogyakarta: Andi