

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP A  
RSUP DR. SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN**

***INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND JOB SATISFACTION  
TOWARD NURSE PERFORMANCE OF INPATIENT WARD A RSUP DR.***

***SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN***

**<sup>1</sup>Qurratul Aini SKG, <sup>2</sup>Herianto Sosilo**  
Pascasarjana Manajemen Rumah Sakit  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**ABSTRAK**

Pelayanan rawat inap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten merupakan jenis pelayanan yang kompleks dan memberikan kontribusi besar dalam menentukan mutu pelayanan. Perawat berperan penting sebagai ujung tombak dan tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien. Kegiatan perawat mencerminkan citra rumah sakit, kinerja perawat tidak terlepas dari kepemimpinan dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Variabel bebasnya terdiri dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 75 orang. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja digunakan analisis statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,022 (Sig.< 0,05) dan kepuasan kerja sebesar 0,132 (Sig.> 0,05). Hasil uji F 15,779 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 (Sig.< 0,05) dan nilai koefisien *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 28,5%. Kesimpulannya adalah 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, 2) Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, dan 3) gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap A di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

**Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kinerja**

1. Dosen Pascasarjana Program Manajemen Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Mahasiswa Pascasarjana Program Manajemen Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## **ABSTRACT**

*Inpatient services of RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten is a complex set of services and giving major contribution in determining the quality of service. Nurses play an important role as the spearhead of the longest and energy dealing with patients. Nurses activities reflect the image of the hospital, nurses' performance is inseparable from leadership and job satisfaction. The purpose of research is knowing the influence the effect of leadership style and job satisfaction toward performance. The type of research is quantitative research with a cross sectional design. Independent variable leadership style and job satisfaction, the dependent variable is the performance of nurses. The registered nurse population as a civil servant ( PNS ), amounting to 75 people, collecting sampling techniques total sampling. Analysis techniques of Multiple linear regression. The results is Significance value of leadership style of 0.022 (Sig.< 0,05) and job satisfaction 0.132 (Sig.> 0,05). Test results of F 15.779 with significance level of 0.000. Adjusted R<sup>2</sup> coefficient of 28.5 %. The conclusion is 1) leadership style effect a significant toward the nurses performance, 2) job satisfaction variable does not affect the nurses performance, and 3) Leadership Style And Job Satisfaction simultaneously influence toward the nurse performance of inpatient ard A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.*

***Keywords: Leadership style, Job satisfaction, Performance***

1. Lecture of Master Program of Hospital Management, Muhammadiyah University of Yogyakarta
2. Student of Master Program of Hospital Management, Muhammadiyah University of Yogyakarta

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit diduduki oleh tenaga perawat, dimana mereka siap membantu pasien setiap saat dan bekerja selama 24 jam setiap harinya, secara bergilir dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan professional<sup>1</sup>. Tenaga perawat memiliki posisi yang cukup menentukan terhadap tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena merekalah yang sehari-harinya melakukan kontak langsung dan memiliki waktu terbanyak dalam berinteraksi dengan pasien<sup>2</sup>. Untuk mengoptimalkan sumber daya dalam Rumah Sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja<sup>3</sup>. Kinerja yang baik dapat dicapai karena adanya keterkaitan yang saling menunjang antara pemimpin dan bawahannya yang berkomitmen terhadap organisasi untuk melaksanakan kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan<sup>4</sup>.

Untuk mencapai kinerja perawat yang baik diperlukan kepemimpinan yang mempunyai kemampuan sehingga terbentuk kepuasan kerja. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan terpenuhinya kepuasan kerja, maka kinerja perawat dapat ditingkatkan dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja Rumah Sakit<sup>5</sup>. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja individu.

Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan *Path-Goal*<sup>6</sup> karena gaya kepemimpinan ini mampu menjelaskan bagaimana dampak gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan memperhitungkan faktor situasi. Hakikat teori kepemimpinan ini adalah bahwa merupakan tugas si pemimpin untuk membantu karyawannya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberikan pengarahan yang perlu dan dukungan guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran

keseluruhan dari kelompok atau organisasi. Terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu *Directive Leadership* (Kepemimpinan yang instruktif), *Supportive Leadership* (Kepemimpinan yang mendukung), *Partisipatif Leadership* (Kepemimpinan yang partisipatif), *Achievement Oriented Leadership* (Kepemimpinan berorientasi pencapaian)<sup>6</sup>.

Untuk kepuasan kerja menggunakan 5 indikator yaitu kepuasan dengan gaji dan insentif, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan rekan kerja, Kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri<sup>7</sup>. Sedangkan konsep kinerja mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 10 tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil yang terdiri atas 7 faktor yang digunakan untuk mengatur kinerja seorang pegawai negeri sipil yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerja sama<sup>8</sup>.

## **BAHAN DAN CARA**

Rancangan penelitian adalah *cross-sectional* yaitu variabel

independen dengan dependen atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur dan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan<sup>9</sup>. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan juni tahun 2013. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana yang tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bertugas di ruang rawat inap A di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang berjumlah 75 orang. Total keseluruhan populasi diambil sebagai sampel penelitian sehingga tidak memerlukan perhitungan untuk penentuan jumlah sampel. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel (*Total Sampling*), dikarenakan sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan<sup>10</sup>.

Instrumen dalam bentuk kuesioner ini disebarikan kepada responden penelitian yang terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan alternatif pilihan jawaban yang telah disusun mengacu pada kriteria skala likert. Skala likert adalah skala yang

dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial<sup>11</sup>. Seluruh variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi. Interval 1-4 digunakan untuk setiap jawaban responden dimana skor 4= sangat setuju, skor 3= setuju, skor 2= tidak setuju, skor 1= sangat tidak setuju dengan menghilangkan alternatif jawaban ragu-ragu/netral yang bertujuan untuk menghilangkan kecenderungan responden menjawab alternatif yang ada di tengah sehingga dapat mengurangi kevalidan informasi yang didapat.

Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, pertanyaan dalam kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment*<sup>11</sup> sedangkan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* > 0,60<sup>12</sup>. Uji validitas dilakukan pada 30 perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap B di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Pada penelitian ini peneliti mengolah data dengan menggunakan komputer dengan *Software "Statistical Products and Solution Services 20" for Windows* biasa disingkat dengan SPSS 20 *for Windows*, sedangkan untuk menganalisis data penelitian ini terdiri dari dua pengujian yang akan dilakukan yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Untuk menguji hipotesis akan digunakan uji t untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara sendiri-sendiri dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah konstan, kemudian dilakukan analisis menggunakan uji F yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen.

## **HASIL**

### **Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan**

Hasil penelitian berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas usia responden terletak pada interval 24-30 sebanyak 31 orang (41,3%),

dan paling sedikit mempunyai usia 41-52 sebanyak 21 orang (28,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia sangat produktif sehingga dapat bekerja secara lebih bersemangat. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan menunjukkan bahwa perawat mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang (73,32%) dan laki-laki sebanyak 20 orang (26,66%). Tingkat pendidikan, mayoritas 69 orang (91,99%) D3 Keperawatan dan hanya 1 orang yang alumni S1 keperawatan.

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil dari uji validitas yang dilakukan terhadap semua item pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa item pertanyaan pada tiap-tiap variabel gugur atau tidak valid karena nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel (0,361), sedangkan hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alfa*  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan item-item pertanyaan pada tiap variabel dinyatakan andal (reliabel).

#### **Deskripsi Variabel penelitian gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja**

Pada hasil silang (*Crosstab*) antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja sama hasilnya dengan hasil *crosstab* pada ruang Melati I yaitu gaya kepemimpinan *achievement oriented leadership* dengan kepuasan kerja terhadap promosi terhadap kinerja yang berorientasi kejujuran sebesar 19,33%. Gaya kepemimpinan yang terdiri dari dimensi partisipatif dan *achievement oriented leadership*, untuk kepuasan kerja perawat diukur dengan kepuasan terhadap gaji maupun promosi yang ditawarkan, selanjutnya kinerja sebagian besar terdapat pada faktor prestasi kerja maupun kejujuran. Untuk hasil persentase paling kecil pada ruang Edelweiss dengan gaya kepemimpinan supportif, dengan kepuasan kerja yang berorientasi kepuasan terhadap gaji dan promosi memiliki kinerja pada faktor kejujuran juga sebesar 2,66%. Faktor kinerja pada dimensi kejujuran juga merupakan faktor mayoritas dari keseluruhan ruangan, hal ini

mengindikasikan perawat jujur dalam bekerja dengan kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang ada.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas Data**

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel di atas 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data atau dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai terdapat korelasi antar variabel bebas. Model yang baik model yang variabel yang dipakai tidak memiliki korelasi satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahuinya dapat dilihat nilai *tolerance* lebih dari 0.10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

kurang dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas diperoleh seluruh variabel independen yang berpengaruh terhadap kepuasan yang digunakan pada model regresi memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang digunakan model regresi pada penelitian ini.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria untuk menentukan data yang dianalisis terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak signifikan dengan *absolut residual*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga hasil analisis ini dapat

disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan model regresi.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji F**

Analisis uji F ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen<sup>12</sup>. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai F yang diperoleh dibandingkan dengan distribusi F tabel di mana  $df_1=2$  (k sebagai variabel independen) dan  $df_2=72$  ( $n-k-1=75-2-1$ ),  $F_{0,05; 2,72}$  sebesar 3,124 dapat dilihat di tabel F buku statistic. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,779 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dari tabel F didapat nilai tabel hitung untuk  $F_{0,05;2,72}=3,124$ , karena  $15,779 > 3,124$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , maka **H<sub>a3</sub> diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja.

#### **Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerapkan variabel dependen<sup>12</sup>. Untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua digunakan hasil uji t. Uji hipotesis menggunakan uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja.

Tingkat kesalahan signifikansi yang digunakan dalam uji t ini adalah 5%. Hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, hasil dikatakan signifikan atau ada pengaruh apabila nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi ( $p>0,05$ ), maka hipotesis ditolak.

1) Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Hipotesis :

Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,349 dengan

taraf signifikansi sebesar 0,022 dan nilai t tabel  $t_{0,05; 72} = 1,980$ , karena  $2,349 > 1,980$  dan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$  maka **H<sub>a1</sub> diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat perawat.

## 2) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

### Hipotesis:

Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 1,522 dengan taraf signifikan sebesar 0,132 dan nilai t tabel  $t_{0,05; 72} = 1,980$  karena  $1,522 < 1,980$  dan nilai signifikansi  $0,132 > 0,05$  maka **H<sub>a2</sub> ditolak**, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam persamaan mampu menjelaskan variabel dependen. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R<sup>2</sup>). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen<sup>12</sup>.

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji, selain itu nilai ini lebih akurat untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,285. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 28,5 %. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 28,5% dan sisanya 71,5% kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Arah koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah positif yaitu sebesar 0,476 dan signifikan karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,349 > 1,980$ ). Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan searah dengan kinerja perawat atau dengan kata lain gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang baik, demikian sebaliknya gaya kepemimpinan yang buruk maka kinerja akan buruk.

Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat maka bawahan akan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi

yang terbaik. Ketepatan dalam memberikan tugas sesuai kapasitas dan kapabilitas bawahan akan mendorong pelaksana tugas berusaha memaksimalkan kinerja yang dibebankan kepada perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang di ruang rawat inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten mayoritas menggunakan gaya partisipatif dan *achievement oriented leadership*. Kepemimpinan yang partisipatif yaitu berkomunikasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka<sup>6</sup>. Gaya kepemimpinan ini akan memposisikan bawahan sebagai rekan dalam memecahkan masalah, adanya kesempatan untuk menyumbang saran kepada atasan akan menciptakan musyawarah secara vertikal dengan pimpinan.

Apabila kondisi seorang atasan mengikutsertakan bawahannya terjadi dalam suatu organisasi, tentu bawahan akan merasa dihargai karena memperoleh kesempatan yang sama dalam menentukan arah kebijakan yang akan diambil oleh organisasi. Melalui komunikasi

dalam musyawarah, bawahan akan merasa ikut bertanggung jawab atas resiko yang akan diterima. Hal inilah yang mendorong perawat untuk memberikan kinerja yang maksimal sebab perawat merasa ikut bertanggung jawab atas keputusan yang diambil organisasi.

Kepemimpinan *achievement oriented leadership* (Kepemimpinan berorientasi pencapaian) yaitu menuntut kinerja yang unggul, memberikan kepercayaan pada bawahan untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi yang baik<sup>6</sup>. Gaya kepemimpinan yang demikian memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meng-eksplorasi kemampuan masing-masing bawahan. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sesuai kemampuan dan kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Hal ini tentu akan memberikan perasaan nyaman pada bawahan karena merasa tidak terlalu terkekang oleh atasan, lagipula hampir semua prosedur dan etika bekerja di RS sudah dipelajari selama mengenyam pendidikan. Implikasi dari penerapan

gaya kepemimpinan inilah yang membuat responden dalam penelitian ini mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, sebab mereka merasa nyaman atas gaya kepemimpinan yang diberikan oleh atasan. Selain itu, luasnya kesempatan untuk meng-eksplorasi kemampuan diri tentu akan membuat diri perawat bangga atas apa yang dikerjakannya untuk memajukan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten tempatnya bekerja.

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter bawahan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja bawahan. Pengimbangan faktor kinerja dari segi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerja sama yang baik antara atasan maupun dengan sesama perawat di ruang kerja akan mendorong kinerja yang baik. Hal ini akan memaksimalkan kinerja perawat yang akhirnya akan membuat pasien yang di rawat inap di rumah sakit Soeradji Tirtonegoro Klaten merasa puas atas kinerja yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai<sup>13</sup>. Hasil penelitian ini juga berhasil membuktikan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Nilai perhitungan regresi diperoleh nilai taraf signifikan sebesar 0,132 yang menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Arah positif dari nilai koefisien regresi yang sebesar 0,328 memiliki arti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik kinerja perawat dan demikian sebaliknya.

Indikasi yang mengakibatkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dapat dimungkinkan dari faktor individu dan psikologi. Hal ini

cukup beralasan sebab faktor kepuasan materiil dapat dianggap sudah cukup baik kondisinya mengingat semua responden dalam penelitian ini adalah PNS. Selain itu, mayoritas responden yang mempunyai usia antara 24-30 tahun yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) menjadi menarik untuk diidentifikasi guna mengetahui penyebab kurang sesuai tingkat kepuasan dengan kinerja yang diberikan.

Faktor individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis mempengaruhi kinerja<sup>14</sup>. Sistem perekrutan pegawai negeri sipil (PNS) yang masih perlu disempurnakan mengakibatkan kemampuan sumber daya manusia yang direkrut terkadang kurang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan. Keterampilan dan kemampuan pegawai yang tidak jauh berbeda dengan pegawai swasta dapat membuat pengakses layanan merasa bahwa kinerja yang diberikan biasa-biasa saja. Diungkapkan juga bahwa faktor psikologi yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar

dan motivasi mempengaruhi kinerja<sup>14</sup>. Beban psikologi pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan pekerjaan umumnya berbeda dengan pegawai swasta yang senantiasa dituntut prima karena tidak mempunyai jaminan keamanan dalam masa depan pekerjaan.

Selain kemampuan dan keterampilan yang menghambat kinerja, ada juga usia perawat yang berusia masih relatif dewasa awal. Hasil karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan mayoritas berusia 24-30 tahun yaitu 41,3%, hasil ini menunjukkan bahwa responden belum memiliki jam kerja yang tinggi namun umumnya menginginkan masa depan karier yang bagus. Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian ini bahwa pencapaian indikator kepuasan kerja tertinggi adalah kepuasan terhadap promosi. Jenjang karier pegawai negeri sipil (PNS) yang jelas akan membuat responden puas atas promosi yang nanti akan diberikan. Kondisi ini tentu mempunyai efek negatif, yaitu responden merasa aman atas pekerjaan yang dilakukan selama ini. Kinerja yang biasa tidak

menjadi masalah sebab jaminan jenjang karier sangat terbuka tanpa khawatir akan di berhentikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya tentang hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja<sup>15, 16</sup>. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima<sup>14</sup>. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja baik dalam hal gaji, promosi, maupun pimpinan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja perawat.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

yang bertugas di ruang rawat inap di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Besar kontribusi sumbangan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap sebesar 28,5% dan sisanya 71,5% kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan, sebab berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *Tolerance* sebesar 0,421 dan *VIF* sebesar 2,377. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak bias, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak saling mempengaruhi dalam memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja perawat.

Hasil penelitian pada hipotesis ketiga ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rise, dkk<sup>17</sup> menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan

bawahan, interaksi dengan atasan dan partisipatif yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam melaksanakan organisasi akan menciptakan suasana kondusif dalam bekerja, sehingga perawat akan menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan organisasi

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdasarkan teori *path goal* mengacu pada penelitian *path goal leadership theory* terhadap kepuasan kerja, hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja<sup>18</sup>. Sedangkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja berdasarkan penelitian yang menggunakan *path goal leadership theory* terhadap kinerja, hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja<sup>16</sup>. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja<sup>19</sup>.

## KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan searah dengan kinerja perawat atau dengan kata lain gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang baik pula.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Arah positif dari nilai koefisien regresi memiliki arti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik kinerja perawat. Kepuasan yang di terima perawat yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, pekerjaan, dan pemimpin.

Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Besar kontribusi dilihat dari nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 28,5%, artinya gaya

kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap sebesar 28,5% dan sisanya 71,5% kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Depkes RI 1994, Keputusan Menkes RI No. 547/MENKES/SK/VI/1994 tentang *Struktur Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*.
2. Setyawati, L 2010, 'Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit', disampaikan dalam Seminar Nasional K3 yang diselenggarakan oleh Universitas Respati 12 Juni 2010, Yogyakarta.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
  6. Yukl, G 2005, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edk 5, trans. Supriyanto B & Tanya E, PT Indeks, Jakarta.
  7. Djastuti, I 2010, '*The influence of Job Characteristics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Managerial Performance A Study on Construction Companies in Central Java*', Jurnal Manajemen Bisnis, vol. 3, no. 2, hh. 145-166.
  8. Soeprihanto, J 2001, '*Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*', edk 1, PT BPF, Yogyakarta.
  9. Notoatmodjo, 2010, '*Metodologi Penelitian Kesehatan*', ed revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
  10. Arikunto, S 2010, '*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*', PT Rineka Cipta, Jakarta.
  11. Sugiyono, 2011, '*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*', Alfabeta, Bandung.
  12. Ghozali, I 2005, '*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*', Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
  13. Siregar, S 2009, '*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Bidang terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Keperawatan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara*', Hasil Penelitian, Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.

14. Gibson, Invancevich & Donnelly 1997, '*Organization*', Ninth Edition, Irwin Inc.
15. Harsono, B 2009, '*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*', Excellent, vol. 1, no. 2.
16. Maryani, Toyib, A, Setiawan, M & Ubud, S 2011, '*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan*', Jurnal Aplikasi Manajemen, vol. 9, no. 3.
17. Rise PH, Setiawan, M & Nimran, U 2010, '*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*', Wacana, vol. 13, no. 4, hh. 528-536.
18. Silverthorne, C 2001, '*A Test of the Path Goal Theory of Leadership in Taiwan*'. The leadership and Organizational Development Journal, vol. 224, hh. 151-158.
19. 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.