

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana

Humaidi Masruchi¹⁾, Piers Andreas Noak²⁾, Ni Wayan Supriyanti³⁾

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: humaidimasruchi@gmail.com¹, andreas.noak@yahoo.com², prily_baligirl@yahoo.com³

ABSTRACT

Udayana University Hospital is one of the state hospitals located in Bali, precisely in Jimbaran. Aside from being a forum for education and research, this hospital also has the main goal of providing quality and affordable health services for the entire community. Research with the title "The Influence of Leadership Style on Employee Performance" conducted at Udayana University Hospital employees aims to found out and explain the influence of leadership style on employee performance. And this study uses quantitative methods. The data collection tool used is a question by list to 117 employees. This data analysis used in this study is descriptive statistics and simple linear regression using the program on 22 of SPSS. The results of the study show partial influence of leadership style (X) on employee performance (Y) Udayana University Hospital is positive with the result is regression analysis linear with a value of 0.838.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, University Hospital Udayana

1. Pendahuluan

Sampai sekarang, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk diteliti, karena seorang pimpinan, memiliki beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih efektif, maksimal dan memiliki kualitas yang baik dalam hal mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berjalan lancar untuk menyelesaikan suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan.

Hal tersebut membawa pengaruh terhadap setiap pemimpin memiliki kewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membimbing, menjalankan dan mengarahkan seluruh kemampuan

pegawai pada tempatnya agar dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, selain itu dapat memberikan suatu kualitas kinerja yang efektif.

Bukan hanya seorang pemimpin, pegawai juga memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan dalam mencapainya. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang tepat dilakukan untuk memaksimalkan kinerja pegawainya, dan ini menjadi tugas dan kewajiban pemimpin dalam organisasi perusahaan.

Dalam Lingkungan Universitas Udayana, Rumah Sakit Udayana adalah Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri yang ingin memberikan pelayanan kesehatan yang unggul, mandiri serta

berbudaya kepada masyarakat. Rumah Sakit Universitas Udayana memiliki tugas sesuai misinya yaitu, menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan sumberdaya manusia professional, memiliki budaya yang baik dan berwawasan luas atau memiliki pengetahuan secara global, kemudian dapat menyelenggarakan suatu penemuan yang berguna bagi masyarakat bahkan lingkungan, serta yang paling penting adalah menciptakan suatu pelayanan yang sangat memiliki kualitas dan dapat dijangkau oleh penduduk atau masyarakat.

Gaya *leadership* yang tepat diharapkan bisa digunakan sebagai faktor dalam memperbaiki fakta rendahnya kinerja dari para pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana.

Rumusan Masalah

Dalam observasi ini perumusan masalah yang dituangkan adalah Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Universitas Udayana?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisa bagaimana "Pengaruh Gaya Kempemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Universitas Udayana".

2. KAJIAN PUSTAKA

Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau yang biasa disebut *leadership style* adalah suatu norma perbuatan yang digunakan oleh

suatu manusia ketika manusia tersebut ingin mencoba mempengaruhi perilaku manusia lain. Pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam memimpin adalah pemimpin yang dapat menempatkan gaya agar dengan tepat dengan situasi saat itu.

Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Koersif (*Coersive Style*)
2. Kepemimpinan Otoritatif (*Authoriative Style*)
3. Kepemimpinan Afiliatif (*Affiliative Style*)
4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)
5. Kepemimpinan Parcesetting (*Parcesetting Leadership*)

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kemampuan dari seseorang karyawan, pekerja ataupun organisasi dimana kemampuan tersebut dapat menghasilkan suatu *output* kerja yang tepat dan bagus. Kualitas yang baik dalam kinerja dapat dikatakan sebagai prestasi kerja.

Aspek Penilaian Kinerja

Menurut Thoha (2016:58) Aspek dalam menilai suatu kinerja adalah kejujuran karyawan, yang kedua adalah loyalitas, selanjutnya ada kretifitas, Aspek yang lain adalah orientasi pada hasil secara kualitas dan kuantitas. Selanjutnya ada aspek kedisiplinan, kerjasama, dan kecerdasan

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis (2016:378), Indikator

yang kinerja seorang pegawai adlag : Kuantitas atau jumlah pekerjaan dari hasil bekerja, Selanjutnya kualitas dari pekerjaan atau hasil pekerjaan tersebut, Waktu dalam mengerjakan pekerjaan juga dijelaskan dalam indicator ini..Selain itu terdapat indikator disiplin dan Mampu dalam bekerjasama atau bekerja dalam *team*.

Dalam penelitian ini kelima indikator kinerja pegawai tersebut akan penulis gunakan untuk menilai kinerja dari pegawai.

Hipotesa

Hipotesa adalah merupakan perkiraan hasil penelitian tentang hasil yang akan didapatkan dalam penelirian. Hipotesa ini sekiranya dapat diterima apabila memiliki data yang cukup, tepat dan akurat dalam membuktikannya (Bambang Sunggono, 2009:109). Berikut adalah hipotesanya :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Universitas Udayana

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Universitas Udayana

Variabel Konsep

Berikut adalah Variabel yang digunakan dalam penelitian:

1. Gaya kepemimpinan (X) adalah suatu norma perbuatan yang digunakan oleh suatu manusia ketika manusia tersebut ingin mencoba mempengaruhi perilaku manusia lain.
2. Kinerja pegawai (Y) adalah suatu

kemampuan dari seseorang karyawan, pekerja ataupun organisasi dimana kemampuan tersebut dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang baik dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Sebuah penelitian memerlukan suatu metode dalam hal analisa dan pengujian. Dan metode kuantitatiflah yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi dengan mengumpulkan data dan mnguji hipotesa yang telah di jabarkan dalam bagian hipotesa di penelitian ini,

Jadi, dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Universitas Udayana ada dua buah variabel yakni Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

Berdasarkan penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua Pegawai atau karyawan yang berada di lingkungan Rumah Sakit Universitas Udayana yang berjumlah 280 orang. Peneliti menggunakan tingkat taraf kesalahan atau presisi sebesar 5%.

Kemudian dalam pengujian dibutuhkan data dari populasi dimana sampel yang diambil jumlahnya mewakili populasi. Maka perhitungan penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus *Taro Yamane* yang terdapat dalam Sugiyono (2014:182) dengan tingkat taraf

kesalahan atau presisi sebesar 5%, maka responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 117 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Rumah Sakit

Universitas Udayana

Rumah Sakit Universitas Udayana lahir ketika mahasiswa di lingkungan kedokteran membutuhkan tempat dalam Pendidikan. Selain mahasiswa kedokteran, tenaga kesehatan juga membutuhkannya. Mulai dibangun tahun 2010 silam, rumah sakit ini berdiri diatas tanah dengan luas 41.000meter persegi. Rumah sakit ini dibangun menggunakan APBN Negara. Pada tahun 2013 mulai dibuka dan beroperasi. Rumah sakit dibuka dengan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang ditujukan kepada masyarakat.. Rumah sakit mengalami peningkatan status pada tahun 2018 yakni menjadi Rumah Sakit Tipe C.

Visi Rumah Sakit Universitas Udayana adalah menjadi Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri yang berbasis pelayanan, pendidikan, dan riset kesehatan yang unggul, mandiri, dan berbudaya.

Untuk mencapai visi diatas maka Rumah Sakit Universitas Udayana menetapkan misinya utama yaitu sebagai penyelenggara jasa pelayanan berkualitas dan terjangkau dalam hal kesehatan bagi seluruh kalangan umum.

Hasil Temuan

Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan adalah 117 orang dari pegawai dilingkungan Rumah

Sakit Universitas Udayana. Dalam hasil dari responden setelah di rekap yakni terdapat karakteristik berdasarkan umur, gender, dan Pendidikan.

Uji Validitas

Hasil uji menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,30. Hal ini berarti semua variable yang digunakan *valid* dan memiliki nilai hubungan atau korelasi. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang telah dituangkan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini memberikan angka bahwa alat ukur yang digunakan tersebut bisa memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan terutama apabila ingin digunakan dikemudian hari dengan catatan memiliki subyek yang serupa.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan interval nilai 5 skor dengan demikian nilai dimulai dari 1 s/d 5. Pengumpulan data menggunakan teknik melalui jawaban dari pertanyaan yang berhubungan dengan 2 variabel. Nilai interval yang di dapat dengan 5 skor yang digunakan sebagai kriteria pengukuran deskripsi variabel penelitian yaitu sebesar 0,80.

Pembahasan Hasil Temuan

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diketahui bahwa gaya

kepemimpinan pada Rumah Sakit Universitas Udayana saat ini sudah berada dalam kondisi yang baik. Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang baru pada Rumah Sakit Universitas Udayana sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Tanggapan responden dari terhadap pernyataan indikator kepemimpinan otoritatif memperoleh nilai *average* yang tinggi apabila di komparasi dengan indikator lainnya. Hal tersebut dapat disimpulkan yaitu Direktur Rumah Sakit Universitas Udayana yang baru sudah menerapkan gaya kepemimpinan otoritatif yang tepat untuk organisasi dalam situasi kurang baik dan menuntut perbaikan secepatnya.

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan yang demokratis masih memperoleh nilai rata-rata yang terkecil dibandingkan indikator lainnya. Sehingga Direktur Rumah Sakit Universitas Udayana yang baru diharapkan dapat lebih membuka demokrasi atau kebebasan dalam hal suatu gagasan baru dan menerima kreativitas pegawai, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diketahui bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana termasuk dalam kategori baik. Tanggapan responden dari pernyataan kedisiplinan dinyatakan pada nilai yang baik dengan nilai tertinggi 4,08. Berarti bahwa pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana sudah mencapai target kerja yang dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan.

Tanggapan responden dari pernyataan kualitas dinyatakan pada nilai yang baik dengan nilai tertinggi 4,04. Berarti bahwa setiap pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana sudah menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan dan tuntas..

Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan adalah pegawai dengan cepat dalam menyelesaikan atau mempercepat waktu yang dibutuhkan. Pegawai berprestasi kerja dapat dikatakan apabila seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang jauh lebih singkat atau dalam kata lain dengan waktu yang pendek tetapi masih dengan kualitas kerja yang baik. Tanggapan responden dari seluruh pernyataan pada indikator ketepatan waktu dinyatakan baik dengan nilai tertinggi 4,20. Berarti bahwa pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana sudah mampu menggunakan waktu seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kedisiplinan diukur dari persepsi pegawai terhadap tingkat kehadiran pegawai dalam organisasi tersebut. Dari hasilnya seorang pegawai yang memiliki kehadiran yang rendah dianggap pegawai tersebut tidak akan sanggup memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan yang ada di indikator kedisiplinan dinyatakan pada nilai yang baik dengan nilai tertinggi 4,26. Artinya secara keseluruhan pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana setuju bahwa disiplin kerja memang dapat meningkatkan kinerja. Tanggapan responden pada pernyataan kemampuan bekerja sama dinyatakan pada nilai yang baik dengan nilai tertinggi 4,14.

Artinya secara keseluruhan pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana sudah memiliki sikap saling toleransi terhadap rekan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Rumah Sakit Universitas Udayana, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik dan efektif. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan sebesar 70,2% kinerja pegawai pada Rumah Sakit Universitas Udayana dipengaruhi oleh variasi gaya kepemimpinan, kemudian besaran 29,8% dijelaskan oleh faktor lain.

Kemudian hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,530. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara statistik nilai signifikansi K-S lebih besar dari pada alpha 5% ($\alpha=0,05$), maka dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Model analisis regresi linier sederhana merupakan model yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana sehingga memperoleh hasil $Y = 7,186 + 0,853 X$. Hasil dari uji regresi linear sederhana antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana mendapat hasil korelasi sebesar 0,838.

Perhitungan uji regresi dilakukan dengan menggunakan alat uji berupa *software SPSS 22.00 for Windows* dan didapat hasil dari β gaya kepemimpinan sebesar 0,853. Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan naik sebesar 85,3 persen.

Melalui perhitungan tersebut, berarti pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan semakin tepat gaya kepemimpinan yang digunakan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana.

Karena hasil dari Uji t diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (16,461) lebih besar dari t_{tabel} (1,980) atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (0,05). Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_1 diterima). Hasil ini mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana.

Hasil dari jawaban responden dalam kuesioner pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh dan signifikan dilihat dari total hasil atau *mean* yang menunjukkan hasil keseluruhan dikatakan baik. Berarti Teori menurut Thoha (2016:34) tentang gaya kepemimpinan dengan indikator yang terdiri dari kepemimpinan koersif, kepemimpinan otoritatif, kepemimpinan afilatif, kepemimpinan demokratis, dan

kepemimpinan *pacesetting*, sudah diterapkan dengan baik oleh Direktur Rumah Sakit Universitas Udayana yang baru. Begitu pula dengan variabel kinerja pegawai menurut Malthis (2016:378) yang diukur dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan dan kemampuan bekerja sama. Seluruh pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik didukung oleh beberapa aspek tersebut. Maka dari itu pengaruh gaya kepemimpinan sangat penting untuk kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan atas pembahasan data pada sub bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Rumah Sakit Universitas Udayana, sehingga dapat di jelaskan poin berikut:

1. Penerapan gaya kepemimpinan pada Rumah Sakit Universitas Udayana sudah tepat. Bukti ketepatannya adalah dapat dilihat dari respon para pegawai atas penerapan gaya kepemimpinan yang dapat dikategorikan baik. Selain itu berdasarkan uji nilai dari semua pernyataan responden terdapat nilai 4,05 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini terlihat pada hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan, dan hubungan sesama rekan kerja di Rumah Sakit Universitas Udayana yang terjalin dengan baik.
2. Kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Udayana dapat dikatakan baik. Terlihat dari respon para pegawai

terhadap pernyataan mengenai kinerja pegawai dikategorikan tinggi. Hal tersebut dikarenakan nilai rata-rata dari semua pernyataan adalah 4,08 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Pernyataan nilai diatas dapat diartikan bahwa pegawai akan selalu mengusahakan dalam melaksanakan pekerjaan dengan orientasi hasil akhir yang baik serta pegawai akan sangat berusaha mencapai target yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh secara langsung dari gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Rumah Sakit Universitas Udayana adalah positif. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear yang menunjukkan nilai beta positif sebesar 0,838. Signifikansi dapat dianalisis dengan t – test yang memperoleh hasil t – hitung = 16,461 dan t – tabel = 1,980 yang berarti t – hitung > t – tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Rumah Sakit Universitas Udayana adalah positif signifikan.
4. Gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Rumah Sakit Universitas Udayana adalah sebesar 70,2% ini merupakan pengaruh determinan. Perhitungan didapatkan dari hasil analisis regresi linear yang memperoleh nilai R square sebesar 0,702 yang memiliki arti sebesar 70,2% variasi kinerja pegawai Rumah Sakit

Universitas Udayana dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

Gibson, et al, 1995. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Erlangga

Lohman Eduardo. 2013. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Universitas Gajahmada.

Mathis Jhonson. 2016. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian Putra. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.

Sudarmanto Ageng. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Renika Cipta.

Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sumber Internet:

Situs Resmi Rumah Sakit Universitas Udayana. Sejarah Rumah Sakit Universitas Udayana. Di akses tanggal 19 Febuari 2018 dari https://rs.unud.ac.id/?page_id=170 pukul 19.00 WITA.

Situs Resmi Rumah Sakit Universitas Udayana. Visi dan Misi Rumah Sakit Universitas Udayana. Di akses tanggal 19 Febuari 2018 dari https://rs.unud.ac.id/?page_id=172 pukul 20.10 WITA.

Situs Resmi Rumah Sakit Universitas Udayana. Struktur Organisasu Rumah Sakit Universitas Udayana. Di akses tanggal 19 Febuari 2018 dari https://rs.unud.ac.id/?page_id=174 pukul 22.25 WIT

