

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT SILOAM PALEMBANG

Sartika, Koesharijadi, Hardiyansyah

Magister Manajemen

Universitas Bina Darma

Jl. A. Yani No. 12, Palembang 30624, Indonesia

Abstrak

Pengaruh Masalah Penelitian adalah : 1). Apakah Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang ? 2). Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang ? 3). Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang ? Persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 0,916 + 0,462 X1 + 0,840 X2$. Sedangkan hasil uji hipotesis didapat hasil 1). Nilai Sig F adalah 0,000 nilai ini dibandingkan dengan 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang 2). Nilai Sig t untuk kepemimpinan adalah 0,04 yang lebih kecil dari sama dengan 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang. 3). Nilai Sig t untuk motivasi adalah 0,000 yang lebih kecil dari sama dengan 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi secara parsial dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja*

1 PENDAHULUAN

Kompleksitas masalah yang dihadapi instansi rumah sakit dewasa ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan instansi rumah sakit yang baik. Berhasil atau gagalnya suatu instansi rumah sakit banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur organisasi lainnya. Peranan manusia merupakan komponen dasar yang penting dari setiap organisasi, karena manusia bersifat dinamis. Oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana dapat bekerjasama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi di dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan instansinya.

Disamping itu peran kepemimpinan menjadi tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pegawai yang menjadi bawahannya dan selalu berusaha memperhatikan motivasi serta semangat kerja mereka. Tentunya pihak rumah sakit harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kepemimpinan berhubungan berbagai aspek yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Yuki; 2005; 3).

Selain kepemimpinan, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka juga harus ada dorongan dari dalam diri pegawai tersebut untuk bekerja dengan baik. Dorongan tersebut berupa motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai tersebut. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins: 2006; 214), Motivasi merupakan suatu faktor yang juga berperan penting dalam menunjang kelancaran proses pendidikan di organisasi karena motivasi bagi pegawai adalah daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seorang pegawai, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kemajuan organisasi. Motivasi yang demikian tentu akan meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Di Rumah Sakit Siloam Palembang proses manajemen sudah berjalan cukup baik. Kepala Rumah Sakit telah menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pegawai telah menjalankan tugasnya dengan cukup baik pula sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Namun pada kenyataannya masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, sebab kondisi pegawai di Rumah Sakit Siloam Palembang dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Pada umumnya kurang baiknya kinerja dari para pegawai di Rumah Sakit Palembang berhubungan dengan tingkat kehadiran pegawai yang sangat rendah, karena seringnya pegawai terlambat datang kerja.

2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Secara rinci definisi dari kepemimpinan dapat dilihat dari pendapat beberapa ahli dibawah ini (Yuku; 2005; 4) mengatakan kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya (Burns).Kepemimpinan proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Jacobs & Jaques).Sedangkan menurut (Drath & Palus) kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja sama dengan orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya.

2.2 Pengertian Motivasi

Dalam bukunya Kreitner (2005; 248) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins (2006; 214), motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

2.3 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2001; 167) adalah hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai juga dapat dikatakan sebagai hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Jadi untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat pada situasi dan kondisi kerjanya sehari-hari.

3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi (correlation study). Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan pengaruh dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan dependen tersebut. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey dan penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini mempunyai 2 variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Analisis data penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif, selanjutnya menggunakan analisis statistik inferensial dengan metode regresi.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Supranto, 2003; 76). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang, dengan jumlah populasi sebanyak 157 orang. Dari jumlah populasi tersebut akan diambil sejumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Besarnya populasi tersebut di bawah 100 orang sehingga keseluruhannya akan diambil sebagai sampel penelitian. Metode ini disebut dengan sampel jenuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer melalui kuesioner. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Adapun teknik pengambilan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder di dapat dari beberapa kepustakaan maupun data-data lingkungan pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang.

3.3 Metode Analisis

Validitas adalah seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson.

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu petunjuk sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, sejauhmana alat ukur yang digunakan dapat memberi hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran ulang.

Sebelum dilakukan uji regresi berganda maka akan dilakukan uji asumsi yang meliputi uji

asumsi tersebut adalah uji normalitas, heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik normal P P plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Variabel Kepemimpinan : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Davis; 2005; 153-154). Untuk mengukur kepemimpinan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Tracey menurut Robert L. Katz (Davis; 2005; 153 154).
2. Variabel Motivasi Kerja : Menurut Robbins (2006; 214), motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.
3. Variabel Kinerja : Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Veithzal; 2005; 309).

3.5 Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Sakit Siloam Palembang yang beralamat Jl.POM IX Kompleks PSx Palembang 30137 adalah rumah sakit yang berdiri di tengah pusat mall terbesar di Palembang yang merupakan cabang yang ke 7 dari rumah sakit siloam lainnya. Prioritas utama dari rumah sakit ini adalah mengutamakan kepuasan konsumen dengan menciptakan suasana yang kondusif didalamnya oleh sebab itulah siloam menciptakan seven value siloam hospital diantaranya : love, caring, integrity, empathy & compassion. Serta menjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan para pegawainya, agar terciptanya suasana kerja yang baik & professional.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang

Pada hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan tertinggi untuk jawaban responden adalah Pengetahuan teknik Kepala Rumah Sakit menerapkan kejujuran bekerja pada pegawai dalam bertindak. Sedangkan nilai kepemimpinan terendah untuk jawaban responden adalah kemampuan Kepala Rumah Sakit dalam mengkonsep suatu pekerjaan dan Kemampuan dalam mengkomunikasikan suatu pekerjaan Kepala Rumah Sakit terhadap pegawai.

4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang

Pada hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai motivasi tertinggi untuk jawaban responden adalah keinginan untuk selalu berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyele-

saikan suatu pekerjaan, keinginan untuk bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku keinginan untuk mendapat penghargaan, keinginan dapat mengarahkan rekan kerja dalam suatu pekerjaan, keinginan untuk menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja. Sedangkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai motivasi terendah untuk jawaban responden adalah keinginan untuk mempengaruhi rekan kerja supaya dapat mengikuti kemauan, keinginan untuk bekerja supaya dapat berprestasi dengan baik, dan keinginan untuk naik pangkat sesuai dengan prestasi yang diberikan dalam proses kerja.

4.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang. Hasil ini didapat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai Sig.F lebih kecil dari nilai selain itu hasil perhitungan menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang adalah sangat erat, hasil ini ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi yang mendekati 1.

Hasil menunjukkan bahwa kinerja tertinggi adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan kemampuan melakukan koordinasi atau kerja sama dengan atasan serta kemampuan mengambil langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan yang terendah adalah kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan dan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

5 KESIMPULAN

1. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang.
2. terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Siloam Palembang.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Siloam.

6 Referensi

Bacal, Robert, 2001, Performance Management. Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Davis, Keith, dan John W. Newstrom, 2005, Perilaku dalam Organisasi, Edisi ke tujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Faustino Cardos Gomes, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.

Kaihatu, 2007, Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran, Surabaya.

- Kreitner, Robert, 2005, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L. 2006, *Human Resources Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Parlinda, Vera, 2009, *Analisis Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat di kabupaten Wonogiri*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Susanto, 2003, *Perilaku Organisasi*, Penerbit AMUS Yogyakarta & Mahenoko Total Design, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2002, *Metode Riset Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2001, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.