

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ezra Christina Marpaung¹, Muhammad Ikhsan², Nurmala Pangaribuan³
Universitas Terbuka^{1,2,3}
ezramarpaung@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif dari strategi penelitian penelitian secara asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan *Laissess Faire* sangat berpengaruh positif dan signifikan sebesar 85,3% terhadap kinerja pegawai selebihnya dipengaruhi diluar dari variabel Kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, supervisi, prestasi, pengakuan, pekerjaan sendiri dan bertanggung jawab berpengaruh negatif dan signifikan sebanyak 40% terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan di Kabupaten Samosir. Artinya semakin baik kepuasan kinerja maka semakin lemah kinerja pegawai. Simpulan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik berupa meningkatkan kinerja pegawai (bekerja sesuai target, tepat waktu dan menanggapi keluhan pasien).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and job satisfaction on employee performance at RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan. The method used in this research is a quantitative approach from an associative research strategy. Data collection techniques use questionnaires. The data analysis technique uses Simple Linear Regression. The results of the research show that the leadership style consisting of transformational leadership, transactional leadership, and Laissess Faire leadership has a very positive and significant effect of 85.3% on employee performance, the rest is influenced by other variables. Job satisfaction consisting of salary, working conditions, company policies, interpersonal relationships, supervision, achievement, recognition, own work, and responsibility has a negative and significant effect of 40% on employee performance at RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan in Samosir Regency. This means that the better the performance satisfaction, the weaker the employee's performance. In conclusion, leadership style and job satisfaction both influence employee performance in the form of improving employee performance (working according to targets, on time, and responding to patient complaints).

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Leadership Style.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dan kinerja pegawai perlu mendapat perhatian dari pimpinan dan perlu ditingkatkan. Untuk menghadapi permasalahan tersebut, maka diperlukan pimpinan dengan gaya kepemimpinannya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Rulinawaty; et al., 2020). Disamping itu diperlukan pimpinan yang memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Menurut Moeheriono (2010) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran tentang tingkat kepercayaan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan terpenuhinya kepuasan kerja, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai (Muslim, 2016).

Menurut Kusmaningtyas (2009), dalam jurnalnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam organisasi (Novelis.; dkk 2024). Agar kinerja tetap tinggi maka pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki kepuasan kerja atas yang didapat dalam proses interaksi dengan lingkungan kerjanya dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai merupakan hal utama yang perlu diperhatikan dari pimpinan (Rulinawaty & Salim, 2023).

Peran kepemimpinan paling penting dan diperlukan disetiap organisasi untuk menyelaraskan kebutuhan dan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara tidak langsung kepemimpinan menentukan terbentuknya kinerja pegawai. Robbins (2018), faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (2014), gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Kurniawan (2018), dalam penelitiannya menyatakan pendapatnya dengan adanya pengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang menggambarkan perasaan, dan mengacu pada komponen sikap atau komponen afeksi. Sikap atau afeksi terbentuk sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman-pengalaman aspek pekerjaannya (Robbins, 2018).

Menurut Natalia (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan perlu memperhatikan dan bertanggung jawab terhadap pengalaman aspek-aspek pekerjaannya. Pimpinan juga perlu memperhatikan dan bertanggung jawab terhadap kepuasan kerja pegawainya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Rulinawaty et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan di Kabupaten Samosir tipe C. manfaatnya sebagai masukan dan manfaat bagi RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan berjumlah 310 pegawai. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari rumus slovin, maka jumlah responden sebesar 75 pegawai. Selanjutnya kuisioner di sebar kepada 75 pegawai RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner untuk mendapatkan data. Sebelum mendapatkan kuesioner final untuk didistribusikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner kepada beberapa pegawai RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan yaitu dokter umum, dokter spesialis, perawat, bidan, analisis kesehatan dan administrasi untuk menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat di bawah kepemimpinan yang tepat, maka pegawai akan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang baik juga. Ketepatan, kecepatan dan keterampilan dalam pemberian tugas sesuai kapasitas untuk pegawai akan mendorong pelaksanaan tugas dan memaksimalkan kinerja yang dibebankan kepada pegawai terutama di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan menggunakan gaya partisipatif dan *achievement oriented leadership*. Artinya berkomunikasi dengan para bawahan dan memperhatikan opini dan saran dari pegawai. Gaya kepemimpinan ini akan memposisikan bawahan sebagai rekan dalam pemecahan masalah yang terjadi, diberi kesempatan untuk menyumbang saran kepada atasan yang akan menciptakan musyawarah secara terbuka dengan pimpinan. Hasilnya sejalan dengan penelitian oleh Heryanto (2017; Putri (2019; Ridwan (2010), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Atasan akan mengikutsertakan pegawai apabila terjadi kondisi dimana harus ikut dalam suatu organisasi, sehingga para pegawai akan merasa dihargai karena diberi kesempatan yang sama dengan pegawai lainnya dalam menentukan arah kebijakan yang diambil RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan. Dengan komunikasi dalam musyawarah, pegawai akan merasa ikut bertanggungjawab atas resiko yang diterima. Hal ini mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal karena merasa ikut tanggung jawab atas keputusan yang diambil organisasi (Rulinawaty, Aripin, Samboteng, et al., 2020).

Kepemimpinan *achievement oriented leadership* (kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian) merupakan penuntutan atas kinerja yang unggul, diberikan kepercayaan pada pegawai untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi

yang baik. Gaya kepemimpinan ini memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengeksplorasi kemampuan masing masing. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja sesuai kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Hal tersebut memberikan perasaan nyaman pada para pegawai karena tidak terlalu terkekang oleh pimpinan, lagupula hampir semua prosedur dan etika bekerja di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan sudah dipelajari selama masa pendidikan. Penerapan gaya kepemimpinan inilah yang membuat responden mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, karena para pegawai merasa nyaman atas gaya kepemimpinan yang diberikan atasannya. Selain itu, meluasnya kesempatan yang diberikan atasan kepada pegawai untuk mengeksplorasi kemampuannya. Pimpinan memberi kesempatan kepada pegawainya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter bawahan, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Pengimbangan faktor kinerja dari segi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan kejujuran dan kerja sama yang baik antara atasan maupun pegawai di ruang kerja akan mendorong kinerja yang baik. Hal ini akan memaksimalkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan membuat pasien yang berada di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan merasa puas atas kinerja yang diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian Fahmi (2019), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya juga menyatakan bahwa sebagian besar kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja bagian dari sikap umum hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Sunarto (2004), kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya terhadap kinerjanya.

Mayoritas responden, 54%, masa kerja >20 tahun dimana menjadi menarik untuk diidentifikasi guna mengetahui penyebab kurang sesuainya kinerja yang diberikan. Faktor individu lainnya seperti kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografis yang mempengaruhi kinerja. Sistem perekrutan PNS masih perlu disempurnakan lagi, yang mengakibatkan masih kurang sesuai kemampuan sumber daya manusia dari segi kualifikasi.

Keterampilan dan keahlian pegawai tidak jauh beda dari pegawai swasta yang membuat akses layanan merasa bahwa kinerja yang diberikan untuk pasien biasa saja. Faktor lainnya dari faktor psikologi yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi yang mempengaruhi kinerja. Beban kinerja untuk PNS dalam melaksanakan pekerjaannya berbeda dengan pegawai swasta yang dituntut senantiasa prima karena tidak mempunyai jaminan keamanan untuk masa depan.

Selain itu kemampuan dan ketrampilan menjadi penghambat kinerja seperti pada usia bekerja di RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan yang tergolong sudah lama. Berdasarkan lamanya bekerja 20 tahun keatas menunjukkan bahwa responden

sudah mempunyai jam kerja yang tinggi yang sudah tampak masa depan yang bagus. Hal ini sejalan dan sesuai dengan penelitian ini dimana pencapaian indikator kepuasan kerja tertinggi adalah kepuasan terhadap promosi (Adha et al., 2024). Karir pegawai yang berstatus PNS akan membuat responden puas atas promosi yang diberikan. Kondisi ini tentunya mempunyai efek negatif yaitu responden yang merasa aman atas status pekerjaannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai oleh Harsono (2009). Kepuasan dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan yang diberikan dan hukum yang diterima. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang baik dalam hal gaji, promosi maupun pimpinan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Frenky (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam melaksanakan organisasi akan menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja, sehingga pegawai akan menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan organisasi. Hubungan antar gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdasarkan teori *path goal* mengacu pada penelitian *path goal leadership theory* terhadap kinerja pegawai dengan hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Namun pada RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan berdasarkan hasil wawancara masih kurang memuaskan tentang gaya kepemimpinan di rumah sakit. Masih kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, reward yang diberikan berdasarkan pendekatan antara pimpinan dengan pegawai, beban kerja yang diberikan pimpinan dengan pegawai tidak merata. Sedangkan pada hasil regresi pada penelitian ini hubungan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Rulinawaty, Aripin, & Samboteng, 2020). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Hidayati (2009), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik berupa meningkatkan kinerja pegawai (bekerja sesuai target, tepat waktu dan menanggapi keluhan pasien) RSUD Dr. Hadrianus Sinaga Pangururan di Kabupaten Samosir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, A., Rulinawaty, R., & Madya, F. (2024). Analisis Pengaruh Pemerintahan Dengan Algoritma Dan Artificial Intelligence (Ai) Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada Kpp Pratama Jakarta Mampang Prapatan. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(4), 10823–10836. <https://doi.org/10.31539/Costing.V7i4.11192>
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2016). *Social Psychology*. USA: Prentice Hall.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Frenky, B. (2019). Analisis gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L., James., John, M. I., & James, H. D, J. (2016). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Novelis.; Rulinawaty.; Andi Wijaya. (2024). Kinerja Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah Dalam Pengelolaan Aset Daerah. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 7(2), 719–732. <https://doi.org/10.31539/Alignment.V7i2.11956>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rulinawaty; Dkk. (N.D.). *Kompleksitas Dan Dinamika Birokrasi Di Indonesia* (Alvian Rac). Cv. Literakata Karya Indonesia, Karanganyar 2023.
- Rulinawaty;, Samboteng;, L., Aripin;, S., & Hasanuddin. (2020). *Crafting Agile Bureaucracy : Transforming Work Ethics Of Civil Servants And Organisational Culture Of Bureaucracy In Indonesia*. 12(11), 692–714.
- Rulinawaty; Siti Aisyah. (2023). *Studi Mandiri* (Issue May).
- Rulinawaty, Aripin, S., & Samboteng, L. (2020). Leading Agile Organization Can Indonesian Bureaucracy Become Agile? *International Research Association For Talent Development And Excellence*, 12(1), 330–338. <http://iratde.com/index.php/jtde>
- Rulinawaty, Aripin, S., Samboteng, L., & Andriyansah. (2020). Capacity Building Model Of Governance Participatory Network: How Community-Based Organization Is Changing The Culture Of Local Governance In Indonesia. *International Journal Of Management (Ijm)*, 11(12), 1786–1799. <https://doi.org/10.34218/Ijm.11.12.2020.164>
- Rulinawaty, R., Darajat, O., & Sudrajat, A. (2022). Collective Organizational Engagement To Enhance Organizational Performance: Case Of Indonesia Office Services. *Jkap (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 26(2), 127–143. <https://doi.org/10.22146/jkap.66886>
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi-16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf, H. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.