

## **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN RSUD KOTA TANGERANG**

**<sup>1</sup>TUTUG SRI JATMIKO, <sup>2</sup>IMAN FAUZI**

*<sup>1</sup>Dosen Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pamulang*

*<sup>2</sup>Dosen Tidak Tetap UMT*

### **ABSTRAK**

Latar belakang dan tujuan penelitian untuk mengetahui fenomena, serta kesimpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di lingkungan kerja RSUD Kota Tangerang.

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif Kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : uji kualitas data validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik normalitas, multikolinieritas dan heterokendatisitas, analisis regresi yaitu regresi sederhana dan berganda, parsial t, simultan F dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin dengan signifikan 0.05. Responden dalam penelitian ini 231 karyawan RSUD Kota Tangerang.

Hasil penelitian sebagai berikut: Hipotesis pertama terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja. Hipotesis kedua terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis ketiga terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hipotesis keempat terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja. Hipotesis kelima terdapat pengaruh signifikan secara bersama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis keenam terdapat pengaruh signifikan secara besama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja. Dan Hipotesis ketujuh terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Tangerang.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.**

## PENDAHULUAN

Tidak ada lingkungan bisnis organisasi yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lain.

Kondisi tersebut berlaku juga bagi lembaga pemerintah, semakin tingginya tuntutan terhadap akuntabilitas di era reformasi ini. Dukungan undang-undang dan peraturan pemerintah terhadap Standar Akuntabilitas Pemerintah (SAP 2005) menggariskan keseriusan pemerintah pusat dalam upaya mentransformasi sistem akuntansi pemerintah ke sistem akuntansi yang lebih informatif, lebih dapat dipercaya dan lebih dapat diperbandingkan untuk semua instansi dan lembaga pemerintah pusat maupun daerah. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolok ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan. RSUD Kota Tangerang adalah institusi pelayanan kesehatan di bawah naungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang Propinsi Banten dengan jumlah SDM 247 orang yang

memiliki tugas untuk tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud dengan banyak keterbatasan. Adapun visi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang adalah "Menjadi Rumah Sakit Pilihan Masyarakat Kota Tangerang dengan Pelayanan terbaik dan Paripurna". Dan mempunyai misi antara lain: memberikan pelayanan kesehatan yang prima, memenuhi meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan sumber daya rumah sakit baik medis, paramedis dan non medis, meningkatkan kualitas manajemen RS. Pegawai bagi RSUD Kota Tangerang adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi.

Ishak arep dan hendri tanjung (2002:235) Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbedabeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Jadi kepemimpinan atau Leadership ini adalah merupakan "sifat-sifat" yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*Leader*), yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri sipemimpin.

Konsep Gaya Kepemimpinan di RSUD Kota Tangerang cenderung lebih mengerucut pada gaya kepemimpinan demokratis sifat kepemimpinannya lebih terbuka. Hal ini ditandai oleh perumusan

kebijakan ataupun kegiatan yang dilakukan secara bersama (musyawarah) kepada kepada divisi, oleh karena itu seorang pemimpin lebih banyak memberi semangat dan mendorong anggota agar berprestasi melalui *reward* (penghargaan) berdasarkan sikap objektifitas dan berdasarkan fakta yang ada, sehingga dengan kondisi tersebut setiap anggota lebih banyak berpeluang untuk mengemukakan ide, pikiran serta kreatifitasnya didalam mendukung kebijakan dan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, karena situasi kepemimpinan demokratis lebih terbuka maka setiap pegawai menjadi lebih leluasa pula untuk bekerjasama dengan siapapun tanpa adanya batasan-batasan dari pemimpin.

Veithzal Rifai (2003:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertingkah laku mencapai tujuan.

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai dalam membantu perusahaan mencapai keberhasilan. Pemberian kompensasi ini perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan, karena akan menghubungkan produktivitas kerja pegawai. Dimana, perusahaan menyadari bahwa motivasi kerja pegawai akan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Dalam kenyataannya

pemberian kompensasi tidak selalu berjalan dengan baik, hal ini masih terjadi ketidakadilan dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai RSUD Kota Tangerang. Hal ini kiranya yang perlu perhatian bagi banyak instansi atau perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai.

Hasibuan (2007:89) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu pentingsebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

A.A Anwar Prabu dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fakta kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang sebagai berikut dari beberapa divisi semua sistem kerja atau SOP sudah berjalan dengan baik, seperti bersih dan sehatnya lingkungan rumah sakit dengan hasil itu bahwa divisi kebersihan sudah menjalankan tugas nya sesuai dengan prosedur, dan pelayanan perawat dan dokter yang memuaskan, penulis dapat mengambil kesimpulan berdasarkan tidak adanya komplai dari masyarakat perihal pelayanan rumah sakit, hal ini menunjukkan kinerja pegawai kontrak atau tetap sudah cukup baik.

Berikut Fenomena Gaya Kepemimpinan di RSUD Kota Tangerang. Penguasaan manajerial salah satu indikator gaya kepemimpinan, dengan itu agar pegawai maksimal dalam bertugas perlu diadkan pelatihan atau training secara rutin dan terjadwal, berikut absensi pelatihan yang penulis peroleh dari biro kepegawaian RSUD kota Tangerang.

Berdasarkan dari table 1.1 perihal absensi pelatihan pegawai, terlihat masih adanya perolehan fenomena penurunan kehadiran dalam memenuhi undangan pelatihan, pelatihan itu sangatlah penting bagi pegawai RSUD kota Tangerang dikarenakan pelatihan tersebut dapat menunjang sekali

dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Rasa aman adalah salah satu dari indikator motivasi, dengan adanya rasa aman pegawai dapat bekerja dengan tenang sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal, berikut uraian fasilitas umum atau personal yang diterima pegawai RSUD kota Tangerang.

Berdasarkan dari table 1.2 fasilitas umum/personal pegawai RSUD kota Tangerang dapat dilihat fasilitas yang diberikan kepada pegawai sudah cukup baik hanya saja penerimaan dana pension dan kendaraan operasional hanya sesuai kriteria, dengan ini pegawai lainnya mengalami sedikit rasa cemburu social dari sebagian pegawai RSUD kota Tangerang.

Fenomena kepuasan kerja yang ada pada RSUD kota tangerang adalah, ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Dengan kata lain banyak pegawai yang mengundurkan diri dikarenakan ketidakcocokan dengan pimpinannya. Berikut daftar pegawai *resign* di RSUD Kota Tangerang pada tahun 2015.

Tabel 1.3

Data Pegawai *Resign*

No	Bulan	Jumlah Pegawai Keluar
1	Januari	1
2	Februari	0
3	Maret	3
4	April	0
5	Mei	1
6	Juni	10
7	Juli	0
8	Agustus	2
9	September	1

10	Oktober	3
11	November	2
12	Desember	1
Total 2015		24

Sumber : biro kepegawaian RSUD kota Tangerang (2015)

Berdasarkan dari tabel 1.3 terlihat terjadi tingkat *turnover* pegawai RSUD Kota Tangerang pada tahun 2015 mengalami peningkatan. Akibat terjadinya *turnover* manajemen Rumah sakit akan mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan proses penerimaan pegawai serta pelatihannya, dengan ini pihak manajemen harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya untuk menekan angka pegawai yang mengundurkan diri dan mencoba mencari pekerjaan lain.

Jumlah pegawai yang besar tersebut merupakan salah satu potensi yang besar bagi RSUD Kota Tangerang. Peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Pegawai yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Berdasarkan dari absensi pada table 1.4 menunjukkan kinerja pada indikator kedisiplinan menunjukkan fenomena penurunan tingkat absensi pada tahun 2015. Dengan

ini perlu kiranya penulis melakukan penelitian lebih lanjut untuk mencari pemecahan masalah perihal kedisiplinan, agar absensi pada RSUD kota Tangerang menjadi lebih baik.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor disiplin kerja, faktor gaya kepemimpinan, faktor pelatihan. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gambaran bahwa kepala bagian yang memberikan dorongan bagi pekerja, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan pemuasan kebutuhan dari dalam diri pegawai. Implikasinya adalah berbentuk perilaku perilaku orang per orang dalam organisasi.

Simpulan dari table 1.5 penelitian sebelumnya, bahwa terjadi perbedaan pada tiap peneliti, dengan ini penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut guna menjawab pengaruh sebe rapa besar pada tiap-tiap variable, berguna untuk perusahaan dan para peneliti dimasa mendatang.

Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai salah satu faktor pendorong prestasi kerja pegawai, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja pegawainya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan

organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi tersebut.

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungannya.

Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga biasa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi.

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu pegawai khususnya dan organisasi pada umumnya. Sehingga nantinya pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan

pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi.

Oleh karena itu pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja pegawai, motivasi dan gaya kepemimpinan di RSUD Kota Tangerang merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja pegawai pada organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di RSUD Kota Tangerang."

### Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD kota Tangerang?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD kota Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD kota Tangerang?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD kota Tangerang?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD kota Tangerang?
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja

- pegawai RSUD kota Tangerang?
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD kota Tangerang?

## KAJIAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Ishak arep dan hendri tanjung (2002:235) Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak untuk mempengaruhi bawahannya tercapai tujuan organisasi.

### Motivasi

Diartikan sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara

### Kepuasan Kerja

Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

### Kinerja

A.A Anwar Prabu dalam Mangkunegara (2006:9) Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan anggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif Kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : uji kualitas data validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik normalitas, multikolinieritas dan heterokendatisitas, analisis regresi yaitu regresi sederhana dan berganda, parsial t, simultan F dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin dengan signifikan 0.05. Responden dalam penelitian ini 231 karyawan RSUD Kota Tangerang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan jumlah 40 pernyataan dari empat variabel bahwa menunjukkan butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja ( $Y$ ) Kinerja ( $Z$ ) dalam penelitian ini mempunyai nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0.129.

### Uji Reliabilitas

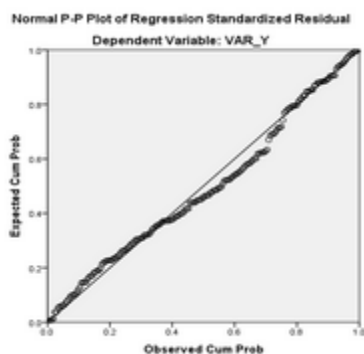
Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item
( $X_1$ )	0.826	10
( $X_2$ )	0.800	10
(y)	0.835	10
(z)	0.819	10

Berdasarkan tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai

0.826 adalah sangat reliabel, variabel Motivasi dengan nilai 0.800 adalah sangat reliabel, variabel Kepuasan Kerja 0.835 adalah sangat reliabel dan Kinerja 0.819 adalah sangat reliabel dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini adalah sangat stabil dan konsisten.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**



Melihat tampilan grafik *normal probability plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

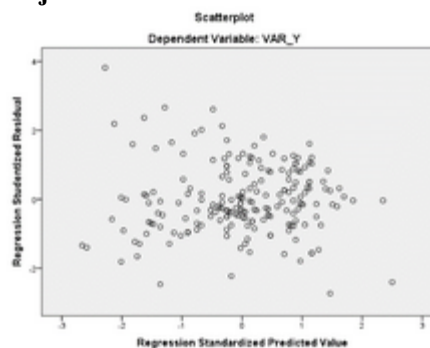
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.823	1.083
	X2	0.678	1.475
	Y	0.655	1.527

Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel independen

yang nilainya lebih dari 95%. hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF yang lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heterokendatisitas**



Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15.419	2.360		



	X1	.153	.036		
	X2	.494	.047		

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresinya yaitu  $Y = 15.419 + 0.153 X1 + 0.494 X2$ .

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	24.109	2.317		
	X1	.118	.036		
	X2	.332	.047		

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresinya yaitu  $Z = 24.109 + 0.118 X1 + 0.332 X2$ .

**Pengaruh Secara Parsial t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial). Adapun tingkat hubungan secara parsial yaitu menggunakan analisis koefisien determinasi, sebagai berikut:

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.193	.037	.033	4.115

Kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 3.3%

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528	.279	.275	3.174

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542	.293	.290	3.525

Kontribusi pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 29%

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.170	.029	.025	3.682

Kontribusi pengaruh secara bersama Gaya Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 2.5%

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408	.166	.163	3.412

Kontribusi pengaruh secara bersama Gaya Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 16.3%

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587	.345	.339	3.402

Kontribusi pengaruh secara bersama Gaya Kepemimpinan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 33.9%

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452	.204	.197	3.340

Kontribusi pengaruh secara bersama Gaya Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 19.7%

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528	.279	.275	3.174

Kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 27.5%

**Pengujian Hipotesis Uji Parsial t**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Cons)	36.009	1.535	23.460	.000
	X1	.130	.044	2.980	.003

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $2.980 > 1.1970$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Cons)	21.224	1.992	10.657	.000
	X2	.481	.049	9.750	.000

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $9.750 > 1.970$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Cons)	37.968	1.374	27.641	.000
	X1	.102	.039	2.610	.010

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $2.610 > 1.970$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Cons)	28.563	1.928	14.817	.000
	X2	.323	.048	6.756	.000

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $6.756 > 1.970$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Motivasi terhadap Kinerja.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Cons)	22.445	2.037	11.020	.000
	Y	.470	.050	9.404	.000

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $9.404 > 1.970$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

### Uji Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>					
	Model	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	694.689	60.033	.000
	Residual	228	11.572		
	Total	230			

Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar  $60.033 > 2.65$  dengan signifikansi F sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### Uji Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2	326.904	29.299	.000

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Hasil analisis uji regresi, bahwa secara parsial maupun simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja, begitu pula variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan*, BPFEUGM, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Ardana, Mujiati dan Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Asri, 1986, *Manajemen Perusahaan dan Pendekatan Operasional*, BPFEUGM, Yogyakarta.
- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

Residual	228	11.158		
Total	230			

Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar  $29.299 > 2.41$  dengan signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

ari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### Saran

Kriteria jawaban responden dari masing-masing variabel menunjukan perolehan skor yang baik, namun kiranya manajemen RSUD Kota Tangerang harus secara rutin melakukan evaluasi kinerja di tiap bagian agar terciptanya kinerja yang maksimal terhadap instansi.

- Foster Bill, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta.
- George R. Terry, 2010, *Prinsip prinsip Manajemen*, Bumi aksara, Jakarta.
- Ghozali, 2005, *Analisis Multivariant dengan Program SPSS*, UNDIP, Semarang.
- Handoko, 2003, *Manajemen*, BPFEUGM, Yogyakarta.
- Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2008, *Metode Riset Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Ishak Arep dan Tanjung, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Trisakti, Jakarta.
- Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara. Silalahi, Ulber. 2009.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan kesembilanbelas. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Profil RSUD Kota Tangerang Tahun 2015
- Robbins dan Coulter, 2007, *Manajemen Jilid Satu*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tella, Adeyinka, 2007, *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, Library Philosophy and Practice 2007 (April)*.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2012, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Yayasan & UHAMKA PRESS, Jakarta.