
**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT ISLAM
PDHI YOGYAKARTA**

Himawan Agung Nugroho¹
Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta¹
[himawan@amayogyakarta.ac.id¹](mailto:himawan@amayogyakarta.ac.id)

Abstract

In this research, researchers want to know what factors that can affect the performance of employees especially in a hospital which is a health facility. So that writers do associated research the influence of motivation and style of non medical employee performance in Islamic hospital of PDHI Yogyakarta. In this research the use writers and quantitative methods got that koefisiensi regression value of the motivation variable (X_1) of 0,392 And value the regression coefficient multiple for variable leadership style (X_2) of 0,184. There are significant influence between variables motivations (X_1) and variable leadership style (X_2) To employee performance (Y). So that, H_0 refused and H_a accepted. This means that motivation (X_1) Shown to have a positive effect on performance (Y) employees of in hospital of Islamic hospital of PDHI Yogyakarta. This means that if the incentives given the better, will improve employee performance in Islamic hospital of PDHI Yogyakarta

Key Word: Motivation, employe performance, leadership style

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta memiliki gaya kepemimpinan akan selalu berpengaruh pada kineija pegawai, gaya seseorang memimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundumya sebuah organisasi tersebut. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjaiian efektif maka perusahaan pun tetap berjaiian efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya-gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai. Dimana gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini pun juga berlaku di Rumah sakit Islam PDHI Yogyakarta yang notabennya bergerak dibidang pelayanan jasa khususnya bidang kesehatan yang dituntut

mampu memberika pelayanan prima dan mumpuni kepada masyarakat, agar taraf kesehatan menjadi lebih baik.

Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawai. Gaya kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan seseorang akan menimbulkan reaksi tertentu pada diri bawahannya, bisa menjadi motivasi seseorang untuk berprestasi atau bahkan sebaliknya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Fahmi (2016:176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Rivai (2011:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Artana (2002), (Bianca, 2017:15-16) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain:

1. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. antitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
4. oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
5. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.

Motivasi

Menurut Winardi (2007:1), (Bashori, 2018:119), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan. Kata dasarnya *motive* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu.

Menurut Herlambang (2012), motivasi merupakan dorongan (misal ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Jika seseorang tidak ingin belajar, hal ini menunjukkan pembelajaran tidak akan terjadi. Motivasi dapat berasal dari motif sosial, tugas, atau fisik.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu (Subandi,2020).

Menurut Maslow (1943-1970), (Andiyanto, 2011:33) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological Needs*)
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) berhubungan dengan interaksi antara pemimpin dengan orang lain. Pendekatan serta perilaku yang dipakai seorang pemimpin untuk memengaruhi seseorang akan menunjukkan gaya kepemimpinan dari pemimpin tersebut. Gaya setidaknya dipengaruhi oleh tiga hal, yakni: motivasi, pilihan atas keputusan, dan perhatian pada lingkungan kerja.

Menurut Bashori (2018:108) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kasmintarjo dan Baharuddin (1997:10), (Bashori, 2018:108) kepemimpinan itu situasional, artinya gaya kepemimpinan dapat efektif untuk situasi yang lain. Jadi gaya kepemimpinan itu tergantung pada situasi dan kondisi, serta kematangan bawahan (terpimpin) yang akan dibinanya.

Indikator kepemimpinan diukur berdasarkan empat perilaku kepemimpinan menurut Robbins (2009), (Andiyanti, 2011: 35) indikator kepemimpinan adalah direktif/instrumental, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Adapun

definisi dari masing-masing perilaku kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan direktif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukkan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik. Dengan kata lain kepemimpinan seperti ini memberikan pengarahan spesifik mengenai cara-cara penyelesaian tugas, penetapan jadwal, peraturan, dan standar definitif yang harus dipenuhi karyawan. Adapun indikatornya meliputi: a) Pemimpin menjaga standar penampilan kerja bawahan. b) Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan tenggat waktu. c) Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas.
2. Kepemimpinan suportif yaitu suatu perilaku kepemimpinan yang ramah, bersahabat, dan peduli terhadap status serta kebutuhan pekerja. Indikatornya yaitu: a) Suportif pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati. b) Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan, memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik.
3. Kepemimpinan partisipatif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meminta saran dari bawahan, mempertimbangkan saran-saran tersebut sebelum mengambil keputusan, dan bahkan terkadang membiarkan bawahan mengambil keputusan sendiri. Indikatornya adalah: a) Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan. b) Pemimpin turut serta terlibat apabila bawahan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas. c) Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama. d) Kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu bawahan.
4. Menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan *reward* bagi pencapaian tujuan. Indikatornya yaitu: a) Pemimpin memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas tinggi. b) Pemimpin memberikan *reward* (penghargaan) apabila bawahan mencapai suatu prestasi yang memuaskan.

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membuktikan ada/tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini.

(Sugiyono, 2016:68). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis yang berkerja di rumah sakit islam Yogyakarta sebanyak 30 orang yaitu karyawan yang ada di ruangan SDM, Tata Usaha, logistik, bagian keuangan, sarana dan prasarana, dan gudang. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2016:85).

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui layak atau tidaknya kuisisioner perlu diuji dengan menggunakan uji validitas. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016: 183). Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah rumus kolerasi *product moment* (Sugiyono, 2016:213). Dengan ketentuan Jika $r_{hitung} \leq r_{table}$, maka tidak valid Jika $r_{hitung} \geq r_{table}$, maka valid.

Uji Reliabilitas adalah pengujian dengan tujuan menguji tingkat stabilitas atau konsistensi suatu alat ukur. Kuisisioner dikatakan reliabel apabila kuisisioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika diuna kan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saan pengukuran tidak berubah/ objek yang sama (Sugiyono, 2016: 216). Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai alpha hitung dengan standar = 0,6 Jika nilai α hitung $> 0,06$ maka kontruk pertanyaan adalah reliabel, sedangkan jika α hitung $< 0,06$ maka kontruk pertanyaan tidak reliabel (Subiyantoro, 2019).

Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yang merupakan merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. (Sugiyono, 2016: 147). Untuk mengetahui adanya pengaruh anatara motivasi (X1) gaya kepemimpinan (X2) terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y), digunakan metode analisis regresi berganda, Uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karyawan non medis di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta di dominasi oleh karyawan yang berusia 31–40 tahun yaitu, sebesar 46,7% atau sebanyak 14 orang, sebanyak 10 orang atau 33,3% berumur 20–30 tahun dan sisanya adalah karyawan yang berusia 41–50 tahun sebanyak 20,0% atau 6 orang

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin responden, karyawan non medis RSIY PDHI lebih dominan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 53,3, dan untuk jenis kelamin laki – laki sebanyak 14 orang atau 46,7%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sebagian besar karyawan non medis di RSIY PDHI berpendidikan tarakhir Starata 1 sebanyak 16 orang atau 53,3%, untuk pendidikan terakhir diploma sebanyak 14 orang atau 46,7%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karyawan non medis RSIY PDHI terdiri dari pegawai tetap dan pegawai kontrak, dimana mayoritas karyawan merupakan pegawai tetap sebanyak 21 orang atau 70,0 %, sedangkan sisanya sebanyak 9 orang atau 30,0% merupakan pegawai kontrak.

Hasil Pengujian Instrumen

Hasil pengujian validitas untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta dilakukan dengan pendekatan product momen antara masing - masing item yang mengukur variabel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$, dengan $df = 26$, $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,361. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,361 yang berarti valid. Koefisien korelasi (r hitung) yang diperoleh setiap variabel motivasi berkisar antara 0,582- 0,747, variabel gaya kepemimpinan berkisar antara 0,487 – 0,925 dan kinerja (Y) berkisar antara 0,487 – 0,925.

Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi (r hitung) dan koefisien Cronbach alfa bernilai positif dan lebih besar dari r tabel berarti item tersebut valid dan instrument dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap karyawan non medis menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas Cronbach alfa dari ketiga variabel yaitu: Motivasi dengan nilai Cronbach alfa 0,885 lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel. Gaya Kepemimpinan dengan nilai Cronbach alfa 0,925 lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel Kinerja dengan nilai Cronbach alfa 0,836 lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel.

Uji Hipotesis

Dari persamaan regresi yang dilakukan oleh peneliti memperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel motivasi dengan nilai sebesar 0,392, artinya variabel motivasi mempunyai kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta, sehingga setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. Sedangkan setiap penurunan

satua satuan variabel motivasi dapat menurunkan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta.

Sedangkan nilai koefisien regresi berganda unruk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,184, artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta, sehingga setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. Hal ini berarti apabila motivasi yang diberikan semakin baik, akan meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. variabel gaya kepemimpinan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Dapat dikatakan bahwa semua variabel babas yaitu berupa motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama- sama mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, MF. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta.Surakarta: Citra Sains.
- Camilla Bianca, Okky, (2017), Pengaruh gaya kepemimpina dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa DI Yogyakarta, *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Herlambang, S dan Murwani, (2012). *Pengantar Manajemen: Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Herlambang, S (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*, Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Fahmi, I (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Purwanta. (2017). *Manajemen Administrasi Perkatoran: Cara efektif dan Efisien Mengelola Perkantoran*, Yogyakarta: HandBook.

- Sinayung, F. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kereja Karyawan Di rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta, Skripsi. STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta.
- Subandi, S., Putro, K. Z., & Hamid, M. (2020). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS DAN MOTIVASI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN PADA MAHASISWA AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Subiyantoro, A. (2019) *Modul Praktikum SPSS For Windows*, Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Undang- Undang Nomor 44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Veithhzai Rival. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Ke-Empat*, Septemtber 2011. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiartana, W, (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi, *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonom*, Vol. 6 No.1: 1-10.
- Zulganef (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.