

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH MASSENREMPULU KABUPATEN
ENREKANG

ELMA EMBONG BULAN

K011191207



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG

Disusun dan diajukan oleh

ELMA EMBONG BULAN

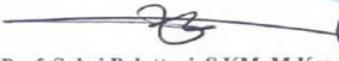
K011191207

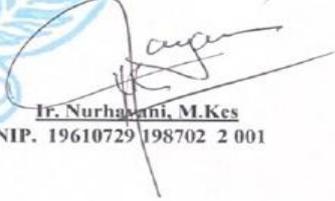
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 7 Juni 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Prof. Sukri Palutturi, S.KM, M.Kes, M.Sc.PH, Ph.D
NIP. 19720529 200112 1 001


Ir. Nurhafani, M.Kes
NIP. 19610729 198702 2 001

Ketua Program Studi,




Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 19760418 200501 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu Tanggal 7 Juni 2023.

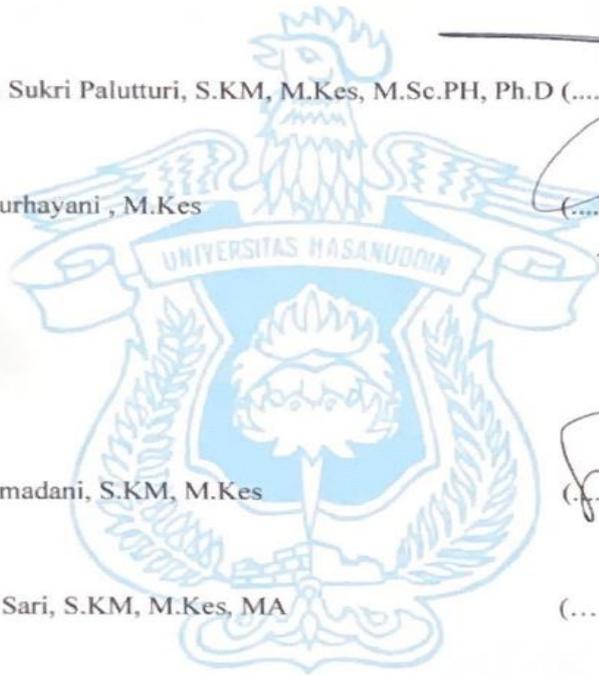
Ketua : Prof. Sukri Palutturi, S.KM, M.Kes, M.Sc.PH, Ph.D (.....)

Sekretaris : Ir. Nurhayani , M.Kes (.....)

Anggota :

1. Suci Rahmadani, S.KM, M.Kes (.....)

2. Nurmala Sari, S.KM, M.Kes, MA (.....)



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elma Embong Bulan
NIM : K011191207
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 081355674897
e-mail : elmaembongbulan27@gmail.com

Menyatakan bahwa judul skripsi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang” benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Juni 2023



Elma Embong Bulan

RINGKASAN

**Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Makassar, Mei 2023**

ELMA EMBONG BULAN

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG”

(XI + 132 Halaman + 41 Tabel + 9 Lampiran)

Upaya peningkatan kinerja pegawai menuntut peran manajemen dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif, bahwa keberhasilan rumah sakit sangat tergantung pada kemampuan pemimpinnya. Bass dan Avolio 2004 mengatakan kepemimpinan transformasional sangat efektif membantu dalam pengembangan sumber daya manusia dan sekaligus juga kinerja organisasi. Kemudian membaginya kedalam empat indikator yaitu transformasional, Idealized influence, Individualized consideration, Inspirational motivation, Intellectual stimulation.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Massenrempulu. Jenis Penelitian ini merupakan Explanatory Research. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Massenrempulu Kabupaten Enrekang pada bulan Maret-April 2023. Pengambilan sampel dengan simple random sampling berjumlah 126 orang yang merupakan pegawai tetap. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket/kuesioner yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reabilitas. Analisis data dalam penelitian ini yaitu univariat, uji regresi linear berganda yang meliputi uji asumsi klasik yang dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan Persamaan Regresi yang meliputi uji parsial-t, uji F dan uji Determinasi R².

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif gaya kepemimpinan Transformational terhadap kinerja pegawai di RSUD Massenrempulu dengan nilai thitung yang didapatkan sebesar 6,953 > nilai ttabel (1.97897), terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Massenrempulu dengan nilai thitung yang didapatkan sebesar 6,731 > nilai ttabel (1.97897), terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformational dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Massenrempulu dengan nilai Fhitung yaitu 59.754 > Nilai Ftabel (3,07). Peneliti menyarankan hendaknya direktur rumah sakit umum daerah Massenrempulu untuk mempertahankan indikator kepemimpinan yang ada sekarang dan mengoptimalkan fasilitas untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

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

Daftar Pustaka : 1996- 2021

SUMMARY

**Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy
Makassar, Mei 2023**

ELMA EMBONG BULAN

“THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MASSENREMPULU REGIONAL GENERAL HOSPITAL, ENREKANG DISTRICT”

(XI + 132 Pages + 41 Tables + 9 attachments)

Efforts to improve staff performance require the role of management in implementing an effective leadership approach, that the success of the hospital depends heavily on the capabilities of its leaders. Bass and Avolio 2004 say transformational leadership is very effective in helping in the development of human resources and at the same time also the performance of the organization. It is then divided into four indicators: transformational, idealized influence, individualized consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation.

This study aims to find out whether there is an influence of transformational leadership style and job satisfaction on the performance of employees in RSUD Massenrempulu. This type of research is explanatory research. The study was conducted at RSUD Massenrempulu Enrekang district in March-April 2023. The sample collection with simple random sampling totaled 126 people who were permanent employees. Data collection using angket/questioner instruments that have previously been validity and rehabilitation tests. The data analysis in this study is univariate, a double linear regression test that includes the classical assumption test performed with the normality, multicollinearity, heteroscedasticity and Regression Equation tests that include the partial-t test, the F test and the R² Determination test.

Based on the results of the study, it can be concluded that there is a significant and positive influence of the Transformational leadership style on the performance of employees in RSUD Massenrempulu with a t_{hitung} value obtained of 6,953 > table value (1,97897), there is an important and positive impact of employment satisfaction on employee performance in Massenrempulu RSUD with an achieved t_{hitung} value of 6,731 > table values (1,97897), there are significant influences of the transformational management style and satisfaction of work simultaneously on staff performance in RSUD Massenrempulu with the calculation value of 59.754 > F_{table} Value (3,07). The researchers suggested that the general hospital directors of the Massenrempulu area should maintain existing leadership indicators and optimize facilities to increase employee satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, Performance

Library List: 1996–2021

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, tiada Tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nya kita memohon dan berserah diri, berkat nikmat dan kesempatan dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang”**. sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin. Tak lupa tercurahkan salawat serta salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang istimewa bagi penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibunda Tercintah Ibu Rosmiati yang telah sabar membesarkan, mendidik, membimbing dan senantiasa selalu memberikan dukungan moril, material, kasih sayang dan doa restu yang selalu mengiringi tiap langkah penulis sehingga penulis bisa sampai ke titik ini, serta kepada kakak-kakakku Bisman Taula’bi S.M dan Adek-adekku Ratna, Siregar dan Silo. Serta Keponakan tersayang Rio,Raesa, Trizza. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Sukri Palutturi S.KM.,M.Kes.,Msc.,PH.,PhD selaku pembimbing I dan Ibu Ir Nurhayani, M.Kes selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan penuh ikhlas dan

kesabaran dan meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi S.KM.,M.Kes.,Msc.,PH.,PhD selaku dekan, atas bantuannya selama penulis mengikuti pendidikan di FKM Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Suci Rahmadani, S.KM, M.Kes dan Ibu Nurmala Sari , S.KM, M.Kes,MA selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, kritik dan arahan untuk menyempurnakan penulisan Proposal ini
3. Seluruh dosen Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan yang selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas
4. Para dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat
5. Pihak Rumah Sakit Massenrempulu Kabupaten Enrekang yang telah membantu dalam hal pelaksanaan pengabilan data awal penelitian
6. Sahabat tercinta yang menemani dari maba Asri Ainun,Tasya Nurul Tasra,Yunifitayani,Nur Rahma, Alifa Lulu dan Farah
7. Sahabat tercinta departemen AKK Khairunnisa Assyarifah, Nur Cahya Lestari dan Nabila Fauziah
8. Sahabat dari SD yang selalu menemani Niar dan Nadia

9. Teman-teman angkatan Kassa 2019, teman-teman departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi
10. Teman-Teman Posko 29 Desa Paddinging Takalar yang selalu memberikan semangat
11. Semua pihak, saudara, sahabat yang mungkin penulis tidak dapat sebut namanya satu persatu yang telah membantu penyusunan Proposal ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan proposal penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Makassar, Mei 2023

Elma Embong Bulan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan	9
B. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja.....	12
C. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai	15
D. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit Daerah (Tipe C)	21
E. Tabel Sintesa Penelitian	28
F. Kerangka Teori	35
BAB III KERANGKA KONSEP	36
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	36
B. Kerangka Konsep.....	40
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	41
D. Hipotesis Penelitian.....	49

BAB IV METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	50
E. Metode Pengumpulan Data.....	51
F. Pengelolaan Data dan Analisa Data	52
G. Penyajian Data	58
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59
B. Hasil Penelitian.....	62
C. Pembahasan.....	97
BAB VI PENUTUP	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Sintesa Penelitian.....	28
Tabel 4. 1	Jumlah pegawai Tetap RSUD Massenrempulu Tahun 2022.....	50
Tabel 5. 1	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Unit Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kab. Enrekang	62
Tabel 5. 2	Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	64
Tabel 5. 3	Distribusi Responden Berdasarkan Inspirational Motivation Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	65
Tabel 5. 4	Gambaran indikator Inspirational Motivation menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	66
Tabel 5. 5	Distribusi Responden Berdasarkan Idealized Influence Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	67
Tabel 5. 6	Gambaran Inidikator Idealized Influence menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	68
Tabel 5. 7	Distribusi Responden Berdasarkan Intellectual Stimulation Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	69
Tabel 5. 8	Gambaran Indikator Intellectual Stimulation menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	70
Tabel 5. 9	Distribusi Responden Berdasarkan Individual Consideration Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	71
Tabel 5. 10	Gambaran Indikator Individual Consideration menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	72
Tabel 5. 11	Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Menurut Pegawai di RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	73
Tabel 5. 12	Distribusi Responden Berdasarkan pekerjaan itu Sendiri Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	74
Tabel 5. 13	Gambaran Indikator Pekerjaan itu Sendiri menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	75

Tabel 5. 14	Distribusi Responden Berdasarkan kesempatan promosi Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	76
Tabel 5. 15	Gambaran Indikator Kesempatan Promosi menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	76
Tabel 5. 16	Distribusi Responden Berdasarkan Rekan Kerja Menurut Pegawai di RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	78
Tabel 5. 17	Gambaran Indikator Rekan Kerja menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	78
Tabel 5. 18	Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Menurut Pegawai di RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	79
Tabel 5. 19	Distribusi Responden Berdasarkan Kualitas Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	80
Tabel 5. 20	Gambaran Indikator Kualitas menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	80
Tabel 5. 21	Distribusi Responden Berdasarkan Kuantitas di Menurut Pegawai Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	81
Tabel 5. 22	Gambaran Indikator Kuantitas menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	82
Tabel 5. 23	Distribusi Responden Berdasarkan Ketepatan Waktu Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	83
Tabel 5. 24	Distribusi Indikator Ketepatan Waktu menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	83
Tabel 5. 25	Distribusi Responden Berdasarkan Efektivitas Biaya Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	84
Tabel 5. 26	Distribusi Indikator Efektivitas Biaya menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	85
Tabel 5. 27	Distribusi Responden Berdasarkan Kebutuhan Pengawas Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	86
Tabel 5. 28	Gambaran Indikator Kebutuhan Pengawas menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	87

Tabel 5. 29	Distribusi Responden Berdasarkan Dampak Antar Pribadi Menurut Pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang	88
Tabel 5. 30	Gambaran Indikator Dampak Antar Pribadi menurut pegawai di Unit RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang.....	88
Tabel 5. 31	Hasil Uji Multikolinearitas	91
Tabel 5. 32	Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearmen's Rho)	91
Tabel 5. 33	Persamaan Regresi.....	92
Tabel 5. 34	Uji Parsial (t)	94
Tabel 5. 35	Hasil Uji Simultan (Uji F)	95
Tabel 5. 36	Koefisien Determinasi	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Teori modifikasi Bass & Avolio (2004), Luthans (2005) dan Bernadin & Russel (2010)	35
Gambar 3. 1	Kerangka Konsep Penelitian	40
Gambar 3. 2	Pola Pikir Variabel Penelitian	41
Gambar 5. 1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu	61
Gambar 5. 2	P-Plot Uji Normalitas	89
Gambar 5. 3	Histogram Dependen Variabel	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Pernyataan Persetujuan Responden
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Master Tabel
Lampiran 4	Hasil Analisa Output SPSS
Lampiran 5	Surat Izin Pengambilan Data Awal
Lampiran 6	Surat Pengantar Izin Penelitian dari Fakultas
Lampiran 7	Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang
Lampiran 8	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 9	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan, sehingga pengembangan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari kebijaksanaan pembangunan kesehatan. Rumah sakit sebagai tempat pelayanan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar spesialisik dan subspecialistik, serta memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, maka dengan demikian rumah sakit diharapkan untuk selalu meningkatkan mutu pelayanannya (UU No 44 2009).

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes, RI 2007). Oleh sebab itu masalah kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Sumber daya manusia terdiri dari atasan dan bawahan. Sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat di pisahkan dari organisasi atau unit kerja. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi di dirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di urus oleh manusia. Pegawai merupakan sumber daya yang paling berharga dalam

organisasi. Tanpa adanya pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Sari,2021).

Mengingat pentingnya kinerja Pegawai dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan rumah sakit di kemudian hari. Upaya peningkatan kinerja pegawai menuntut peran manajemen dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif, bahwa keberhasilan rumah sakit sangat tergantung pada kemampuan pemimpinnya. Dengan kemampuan yang dimilikinya pemimpin dapat mempengaruhi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Kemudian dalam mengantisipasi permasalahan diperlukan seorang pemimpin yang dapat melihat kondisi dan kebutuhan pegawai. Dan dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengerti perilaku organisasi yang sedang dihadapinya sehingga ia mampu membawa organisasinya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama melalui pencapaian visi organisasi (Nurdin, 2013)

Kinerja pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu di antaranya gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Gibson et.al (1996: 85), yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karena dengan gaya kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan sehingga bawahannya akan meningkatkan kinerja dengan bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh serta kepuasan kerja akan

timbul seiring dengan tumbuhnya kepercayaan terhadap pemimpin. Hal ini didukung oleh Gomes-Mejia et.al (2008: 76) menyatakan bahwa secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional lebih mungkin daripada kepemimpinan transaksional untuk mengurangi tingkat turnover, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Jika karyawan menganggap bahwa kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dalam organisasi sesuai maka akan makin tinggi pula kepuasan kerja yang karyawan rasakan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat ini juga mengacu pada penelitian empirik yang dilakukan oleh Dwijayanti (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat korelasi sangat kuat. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Melihat kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan dalam organisasi akan memberikan motivasi bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja, yang semua hal ini akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan, hal ini juga akan

berdampak baik dalam mengurangi tingkat turnover karyawan yang akan memiliki rasa puas dan nyaman bekerja pada organisasi (Ivansyah,2019).

Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Mengingat Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan yang membutuhkan pegawai yang bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen yang harus didukung dengan seorang pemimpin yang mampu memberikan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pegawainya agar tidak terjadi keluhan dari konsumen yang dampaknya cukup besar terhadap nama baik Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Sehingga ada kesan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini dapat menumbuhkan rasa kebersamaan yang tinggi (Gani, 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang dengan luas bangunan 7.888 M² dan memiliki pegawai tetap sebanyak 184 orang. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan maka pada tahun 2006, Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu meningkat dari Kelas D menjadi Kelas C. Sebagai sarana pelayanan publik di bidang kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu memiliki tujuan yaitu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pengelolaan pelayanan kesehatan yang berkualitas” serta visinya yaitu Mewujudkan pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas menuju enrekang maju, aman dan sejahtera. dan misinya yaitu Pertama: Meningkatkan

kualitas pengelolaan dan akses pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Kedua Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya kesehatan di Rumah Sakit. Adapun janji layanan yang di singkat menjadi maspul yaitu M = Mutu dan kualitas layanan diutamakan demi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. A = Arif, inovatif, kreatif dan bertanggungjawab dalam mengemban tugas S = Sopan dan Santun berperilaku tanpa membedakan status social P = Profesionalisme berdasarkan kompetensi, jabatan dan keahlian U = Ulet dan disiplin dalam melaksanakan tugas pelayanan.

Namun dari hasil penelitian dari Pratiwi,2020 di RSUD Massenrempulu ditemukan ketidak puasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan dimana ketidak puasan pasien yang paling sering diungkapkan dalam kaitannya dengan sikap dan perilaku petugas rumah sakit antara lain keterlambatan pelayanan dokter dan perawat, perawat kurang komunikatif dan informatif, lamanya proses masuk rawat inap, tutur kata dan kebersihan di lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan beberapa pegawai didapatkan fakta yang terjadi pada pegawai seperti kurang disiplin bahkan lalai dalam bekerja, diantaranya datang tidak tepat waktu, meninggalkan tugas pada saat jam kerja dan pulang sebelum jam kerja habis. Disamping itu didapatkan juga bahwa sebagian pegawai adalah pegawai yang baru diangkat menjadi pegawai negeri dengan pengalaman bekerja di rumah sakit hampir tidak dan juga beban kerja yang tidak merata.

Masalah lain yang terjadi adalah mogok kerja dilansir dari Tribun – Timur.com 2022 400 nakes di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu

Kab.Enrekang terancam dipecat karena demo Direktur Rumah Sakit. Unjuk rasa tersebut sebagai bentuk protes karna terancam tidak ikut seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja. Ini dikarenakan kurangnya monitoring dari pemimpin. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian memfokuskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Transformational terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformational dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.

2. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.
- b. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformational dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan :

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi atau bahan bacaan guna menambah pengetahuan untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang serupa.

2. Manfaat Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang dalam mendapatkan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Praktisi

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pemahaman dalam bidang karya tulis ilmiah, serta menambah

wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Bass disebutkan di dalam bukunya, Bass and Stogdill's Handbook of Leadership (1990), bahwa kepemimpinan adalah "*an interaction between two or more members of a group that often involves a structuring or restructuring of the situation and the perceptions and expectations of the members*". Pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompoknya tersebut.

Donnelly, Ivancevich dan Gibson, 1985 dalam Palutturi, 2013 mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah upaya mempengaruhi aktivitas para pengikut melalui proses komunikasi dan untuk pencapaian tujuan.

Karena itu berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dikatakan bahwa:

- a) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain
- b) Kepemimpinan adalah fenomena kelompok, Anda tidak dapat bicara tentang seorang pemimpin tanpa adanya sekelompok para pengikut.
- c) Kepemimpinan adalah berorientasi tujuan artinya ada tujuan yang ingin dicapai.
- d) Kepemimpinan adalah lebih ke inspirasi dan non-material

Definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para penulis adalah sebagai berikut:

- a) Menurut Pancasila. Kepemimpinan yang berdasarkan Pancasila ialah kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Aspek kepemimpinan Pancasila adalah sikap konsisten dan konsekuen dalam menghayati dan mengamalkan Pancasila. Semangat kekeluargaan merupakan unsur penting dari kepemimpinan Pancasila
- b) Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Chester Irving Barnad. Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi untuk menegaskan keputusan yang memberikan dimensi mutu dan dimensi kesusilaan terhadap koordinasi kegiatan organisasi dan perumusan tujuannya.
- d) Ordway Tead. *Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goals which come to find desirable.* Artinya: Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.
- e) William G. Scott. *Leadership as the process of influencing the activities of an organized group in its efforts toward goals setting*

anf goal achievement. Artinya: Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisasi dalam kelompok didalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan

2. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Definisi Gaya Kepemimpinan transformasional memberikan penjelasan tentang bagaimana pemimpin meningkatkan keinginan bawahan untuk pencapaian dan pengembangan diri mereka, pada saat itu juga pemimpin mempromosikan peningkatan grup dan organisasi (Bass & Avolio, 1990). Sehingga, teori kepemimpinan ini sangat efektif membantu dalam pengembangan sumber daya manusia dan sekaligus juga kinerja organisasi.

Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran Yukl, 2009 dalam ivansyah, 2019. Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. "kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain,

dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut” (Yukl, 2009 dalam ivansyah, 2019).

Indikator dari gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut (Bass dan Avolio, 2004).

- a. Pengaruh Ideal (Idealized influence) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- b. Pertimbangan Individual (Individualized consideration) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
- c. Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- d. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

B. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri individu itu sendiri. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal ini yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja seorang pegawai dengan pegawai yang lain. Luthans, 2005 mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi seseorang

baik emosi senang maupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja pada seseorang.

Terdapat lima indikator kepuasan kerja menurut Luthans, 2005 yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pegawai dimungkinkan mempunyai pendapat yang subjektif atas tingkat tanggungjawab, kepentingan, dan pertumbuhan dari pekerjaan yang dimiliki Pegawai akan merasa puas jika pekerjaan yang ditanganinya mempunyai bentuk tanggungjawab, kepentingan, dan pekerjaan tersebut juga mempunyai prospek pertumbuhan bagi pegawai sebagai media pembelajaran.

2. Gaji

Imbalan atas pekerjaan pada dasarnya merupakan bentuk ganti rugi atas kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan. Penilaian kepuasan atas gaji ini sangat subjektif karena setiap pegawai mempunyai tuntutan gaji yang berbeda-beda sesuai dengan beban hidupnya. Oleh sebab itu, pengukuran terhadap variabel gaji dikembalikan pada penilaian pegawai.

3. Kesempatan Promosi

Sebuah kewajaran bagi seorang pegawai untuk berkeinginan mendapatkan karir yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kesempatan promosi juga menjadi perhatian untuk mendorong kepuasan kerja pada pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan promosi terbuka dengan luas. Akan tetapi, pengukuran variabel

ini juga bergantung pada penilaian pegawai atas kesempatan promosi yang diberikan di tempat kerjanya dibandingkan dengan tuntutan maupun keinginan dari pegawai.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan bentuk penilaian pegawai atas manfaat dan aktivitas supervisi. Secara umum dipahami bahwa dengan pengawasan yang ada melalui aktivitas supervisi, pegawai akan merasa terbantu secara teknis dan merasa termotivasi, sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai akan terjaga.

5. Rekan Kerja

Keberadaan pegawai di dalam lingkungan kerja tidak terlepas dari rekan kerja dimana pegawai bekerja. Kepuasan karyawan juga mampu dipicu dengan adanya respon lingkungan tersebut. Jika pegawai merasa dihargai dalam lingkungan kerjanya yaitu dengan rekan kerja, maka sangat dimungkinkan kepuasan kerja akan meningkat. Pengukuran atas variabel ini sangat tergantung pada penilaian pegawai atas respon dari lingkungan kerjanya.

C. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Dessler, 2017 menyatakan bahwa fokus pada kinerja ini membutuhkan sesuatu yang dapat diukur. Manajemen mengharapkan SDM untuk dapat memberikan bukti berbasis benchmark yang dapat diukur untuk efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dengan kata lain manajemen mengharapkan bukti terukur yang solid bahwa SDM telah menyumbangkan hal yang berarti dan positif untuk mencapai sasaran strategi perusahaan.

Menurut Maamari dan Saheb, 2018 kinerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Ada dua dimensi kinerja: dimensi tindakan yang dikenal sebagai aspek perilaku dan dimensi hasil yang dikenal sebagai aspek kinerja. Aspek perilaku kinerja dianggap konsisten dengan situasi kerja dan spesifikasi pekerjaan, yang kemudian berubah menjadi sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, yaitu, dimensi hasil atau aspek kinerja.

Moehariono, 2014 mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya

tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

1. Definisi Kinerja Pegawai Kesehatan

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Feri, 2019).

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini

dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang. Menurut Mangkunegara faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Usman, 2016)

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor penentu prestasi kerja menurut Simamora dalam Mangkunegara (2017:14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Latar Belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2015:196) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.
- 2) Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir, hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

- 5) Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori kompetensi pegawai, Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.
- 7) Kesempatan kerja adil, dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan, hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.
- 9) Budaya kerja, artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya
- 10) Menerapkan sanksi, di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dan Russel dalam Brudan (2010) komponen dari kinerja antara lain:

- 1) *Quality*, yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, yaitu jumlah yang diinginkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dilaksanakan.
- 3) *Timeline*, yaitu tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dengan memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

D. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit Daerah (Tipe C)

1. Definisi Rumah Sakit

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes, 2019). Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Bando dkk, 2020).

Rumah Sakit Umum Kelas c merupakan sarana pelayanan kesehatan umum tingkat Kabupaten/kota yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medis 4 (empat) dan 4 (empat) spealistik penunjang yaitu penyakit dalam, bedah, kebidanan, kandungan dan kesehatan anak. Kapasitas tempat tidur. 100 – 400 buah kemampuan rujukan meliputi Internasional / nasional, Skala pelayanan tingkat kabupaten / kotamadya.

2. Ketentuan Umum Rumah Sakit

Ketentuan Umum Rumah Sakit Menurut PMK: 1045/ MENKES /PER/XI/ 2014 tentang “Pedoman Organisasi Rumah Sakit Di Lingkungan Departemen Kesehatan :

- a. Rumah sakit adalah suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan yang memberikan pelayanan

kesehatan jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri dari observasi, diagnostik, terapeutik dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, cedera dan melahirkan.

- b. Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.
- c. Rumah Sakit Khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu, berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya.
- d. Rumah Sakit Pendidikan adalah rumah sakit yang menyelenggarakan dan atau digunakan untuk pelayanan, pendidikan dan penelitian secara terpadu dalam bidang pendidikan Kedokteran berkelanjutan.
- e. Klasifikasi rumah sakit adalah pengelompokkan rumah sakit berdasarkan perbedaan yang bertingkat mengenai kemampuan pelayanan kesehatan yang dapat disediakan dan kapasitas sumber daya organisasi;
- f. Pelayanan medik adalah upaya kesehatan perorangan meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang diberikan kepada pasien oleh tenaga medis sesuai dengan standard pelayanan medis dengan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas secara optimal;
- g. Pelayanan medik spesialisik dasar adalah pelayanan medik spesialisik penyakit dalam, kebidanan dan penyakit kandungan, bedah dan kesehatan anak,
- h. Pelayanan medik spesialisik penunjang adalah pelayanan medik spesialisik anestesi, patologi klinik dan radiologi;

- i. Pelayanan medik subspecialistik adalah pelayanan medik subspecialistik disetiap spesialisasi yang ada;
- j. Pelayanan keperawatan adalah pelayanan kesehatan yang di dasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, yang mencakup biopsikososiospiritual yang komprehensif.

3. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan PERMENKES tahun 2010 tentang Pedoman Organisasi Departemen Kesehatan :

a. Kedudukan Rumah Sakit

Rumah Sakit merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Departemen Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Bina Pelayanan Medik.

b. Tugas Rumah Sakit

Berdasarkan Pedoman Organisasi Rumah Sakit Umum, maka rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang bertujuan mewujudkan derajat kesehatan masyarakat secara optimal. Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan.

c. Fungsi Rumah Sakit

- 1) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan paripurna tingkat sekunder maupun tersier.
- 2) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam pemberian layanan kesehatan.
- 3) Pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan.
- 4) Pelaksanaan administrasi rumah sakit.

d. Karakteristik Rumah Sakit Tipe C

a. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 340 Tahun 2010 Pasal 14:

- 1) Rumah Sakit Umum Kelas C harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) Pelayanan Medik Spesialis Dasar dan 4 (empat) Pelayanan Spesialis Penunjang Medik.
- 2) Kriteria, fasilitas dan kemampuan Rumah Sakit Umum Kelas C sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) meliputi Pelayanan Medik Umum, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Medik Spesialis Dasar, Pelayanan Spesialis Penunjang Medik, Pelayanan Medik Spesialis Gigi Mulut, Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan, Pelayanan Penunjang Klinik dan Pelayanan Penunjang Non Klinik.
- 3) Pelayanan Medik Umum terdiri dari Pelayanan Medik Dasar, Pelayanan Medik Gigi Mulut dan Pelayanan Kesehatan Ibu Anak /Keluarga Berencana.

- 4) Pelayanan Gawat Darurat harus dapat memberikan pelayanan gawat darurat 24 (dua puluh empat) jam dan 7 (tujuh) hari seminggu dengan kemampuan melakukan pemeriksaan awal kasus-kasus gawat darurat, melakukan resusitasi dan stabilisasi sesuai dengan standar.
 - 5) Pelayanan Medik Spesialis Dasar terdiri dari Pelayanan Penyakit Dalam, Kesehatan Anak, Bedah, Obstetri dan Ginekologi.
 - 6) Pelayanan Medik Spesialis Gigi Mulut minimal 1 (satu) pelayanan.
 - 7) Pelayanan Spesialis Penunjang Medik terdiri dari Pelayanan Anestesiologi, Radiologi, Rehabilitasi Medik dan Patologi Klinik.
 - 8) Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan terdiri dari pelayanan asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan.
 - 9) Pelayanan Penunjang Klinik terdiri dari Perawatan intensif, Pelayanan Darah, Gizi, Farmasi, Sterilisasi Instrumen dan Rekam Medik.
 - 10) Pelayanan Penunjang Non Klinik terdiri dari pelayanan Laundry/Linen, Jasa Boga / Dapur, Teknik dan Pemeliharaan Fasilitas, Pengelolaan Limbah, Gudang, Ambulance, Komunikasi, Kamar Jenazah, Pemadam Kebakaran, Pengelolaan Gas Medik dan Penampungan Air Bersih.
- b. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 340 Tahun 2010 Pasal 16:
- 1) Sarana prasarana Rumah Sakit harus memenuhi standar yang ditetapkan oleh Menteri.
 - 2) Peralatan yang dimiliki Rumah Sakit harus memenuhi standar yang ditetapkan oleh Menteri.

- 3) Peralatan radiologi harus memenuhi standar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - 4) Jumlah tempat tidur minimal 100 (seratus) buah
- c. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 340 Tahun 2010 Pasal 17:
- 1) Administrasi dan manajemen terdiri dari struktur organisasi dan tata laksana.
 - 2) Struktur organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas Kepala Rumah Sakit atau Direktur Rumah Sakit, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan.
 - 3) Tata laksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tatalaksana organisasi, standar pelayanan, standar operasional prosedur (SPO), Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMS) dan hospital by laws dan Medical Staff by laws.
- e. Fasilitas Rumah Sakit Tipe C
- Kebutuhan ruang pelayanan didasarkan pada jeniskegiatan berdasarkan pertimbangan berikut:
- a. Macama-macam bentuk pelayanan.
 - b. Sifat kegiatan.
 - c. Frekuensi Kegiatan.
 - d. Tujuan kegiatan

Dengan pertimbangan faktor tersebut, maka secara garis besar kebutuhan ruang pelayanan secara umum dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Pelayanan medis

- 1) Pelayanan medis umum,
- 2) Pelayanan medis spesialisasi dan sub spesialisasi,
- 3) Spesialis penyakit dalam ahli gastrohepatology (pulmonary),
- 4) Spesialis penyakit dalam ahli endokrin (gondok, diabetes, dll),
- 5) Spesialis penyakit dalam ahli nephrology (ginjal),
- 6) Spesialis penyakit dalam ahli rheumatology (reumatik),

b. Pelayanan non medis

- 1) Laundry/Linen,
- 2) Jasa Boga / Dapur,
- 3) Teknik dan Pemeliharaan Fasilitas, Pengelolaan Limbah,
- 4) Gudang,
- 5) Ambulance,
- 6) Komunikasi,
- 7) Pemulasaraan Jenazah,
- 8) Pemadam Kebakaran,
- 9) Pengelolaan Gas Medik dan k. Penampungan Air Bersih.

E. Tabel Sintesa Penelitian

Tabel 2. 1 Sintesa Penelitian

No	Nama Peneliti/ Tahun	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adiwantari, Bagia, & Suci (2019)	Desain penelitian kuantitatif kausal	Variabel Independen :Gaya Kepemimpinan Transformational & Kepuasan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	(1) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, (3) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.
2	Rosie Fitria, Noor& Linggi (2017)	Metode dekriptif kualitatif	Variabel bebas: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan penghambat kinerja pegawai. Sedangkan variabel terikat: kinerja pegawai puskesmas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Sangatta sudah maksimal dapat tecermin dari kualitas kinerja pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara bersungguh- sungguh dan penuh dengan rasa tanggung jawab, kuantitas kerja pegawai dalam menjalankan program

				kegiatan puskesmas rata-rata mencapai target yang di tentukan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat di lihat dari pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai ketentuan puskesmas, dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di dukung dengan jumlah pegawai yang cukup shingga bisa dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan.
3	Gani A.A (2020)	Metode analisis deskriptif, analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi berganda	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kinerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	<p>a) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.</p> <p>b) Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.</p> <p>c) Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang</p>

4	Siswanto & Hamid(2017)	Analisis deskriptif dan analisis linear berganda	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	a). Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa terdapat empat variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Gaya Kepemimpinan Instruksi, Gaya Kepemimpinan Konsultasi, Gaya Kepemimpinan Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan Delegasi. b). Gaya Kepemimpinan Konsultasi mempunyai nilai Beta Standardized Coefficients yang paling besar. Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan Konsultasi mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variable lainnya
5	Usman, Badiran & Muhammad (2020)	Desain penelitian menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan cross sectional	Variabel bebas: gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional. Sedangkan variabel terikat: kinerja tenaga kesehatan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh gaya kepemimpinan, transaksional, transformasional dan situasional dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur tahun 2018.

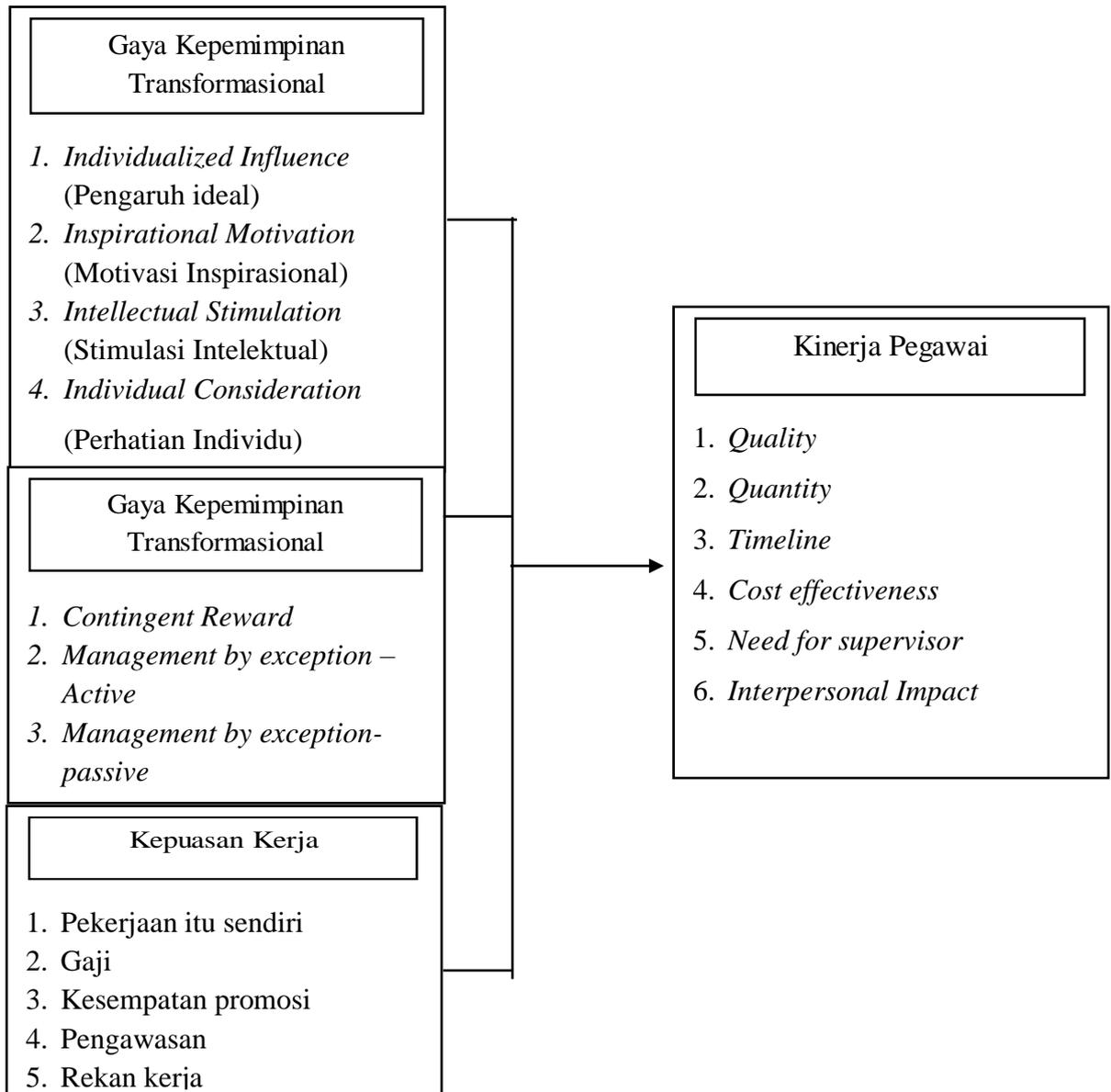
6	Yeane Koyongian (2020)	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel bebas: gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat: kinerja karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan suportif dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan berorientasi prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Wardani,Toni, and Qomariah (2017)	Rancangan penelitian (explanatory research) yang bersifat verifikatif	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, variable dependen : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan Variabel Bebas:KomitmenOrganisasi.	<p>a). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi</p> <p>b). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.</p> <p>c). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.</p> <p>d). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.</p> <p>e). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.</p>

8	Rahmadani, dkk. (2019)	Penelitian survei analitik dengan desain penelitian cross sectional	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen : Iklim organisasi	Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap iklim organisasi di RSUD Kota Makassar. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka iklim organisasi semakin baik.
9	Yusuf, dkk. (2021)	Metode analisis deskriptif dengan tipe korelasional.	Variabel Independen :GayaKepemimpinan dan Karyawan Kompotensi Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya lebih besar jika iklim organisasi diciptakan dengan baik.
10	Setiawan (2015)	Metode analisis data regresi linear berganda dengan uji F dan uji T dengan memanfaatkan program SPSS for Windows versi 20.	Variabel Independen :Gaya Kepemimpinan TransformasionaldanTransaksional Variabel Dependen : KinerjaKaryawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang memiliki pendidikan rendah walaupun tidak signifikan

11	Pawirosumarto, Sarjana, and Gunawan (2017)	Metode analisis statistik deskriptif dan SEM–Partial Least Square dengan perangkat lunak IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS) Statistics 22.0 dan program WarpPLS 3.0	Variabel independen :Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi Variabel dependen : kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap.
12	Widagdo (2020)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode purposive sampling.	Variabel independen :Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Variabel dependen : Komitmen Organisasi	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh

				signifikan terhadap komitmen organisasi , sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja
13	Arthawan and Mujiati (2017)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Dengan jenis penelitian bersifat asosiatif	Variabel independen : Gaya kepemimpinan transformational dan kepuasan kerja Variabel dependen : Kinerja pegawai	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar.

F. KERANGKA TEORI



Gambar 2.1 Kerangka Teori modifikasi Bass & Avolio (2004), Luthans (2005) dan Bernadin & Russel (2010)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian

Dalam satu organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kinerja setiap pegawainya. Tujuan-tujuan organisasi yang berjalan baik tidak lepas dari peran kinerja seorang pegawai dan pemimpinnya. Pemimpin yang berhasil menciptakan kinerja pegawai yang baik, organisasi yang berhasil pasti didukung oleh kinerja pegawai yang baik pula. Jadi, pemimpin.pegawai dan organisasi harus saling bekerja sama demi tercapainya tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan merupakan tombak dalam kepengurusan organisasi, maju mundurnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya pegawai bekerja dalam suatu organisasi, serta tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Gaya Kepemimpinan transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan.

Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (2004) adalah:

- 1) *Idealized Influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
- 2) *Inspirational Motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya
- 3) *Intellectual Stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru di bawah bimbingannya.
- 4) *Individualized Consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja bagi pegawainya karena pegawai yang merasa puas akan berdampak positif bagi organisasi. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya menggambarkan pengalaman yang menyenangkan yaitu rasa puas maupun pengalaman yang tidak menyenangkan yaitu ketidakpuasan.

Terdapat lima indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2005), yaitu:

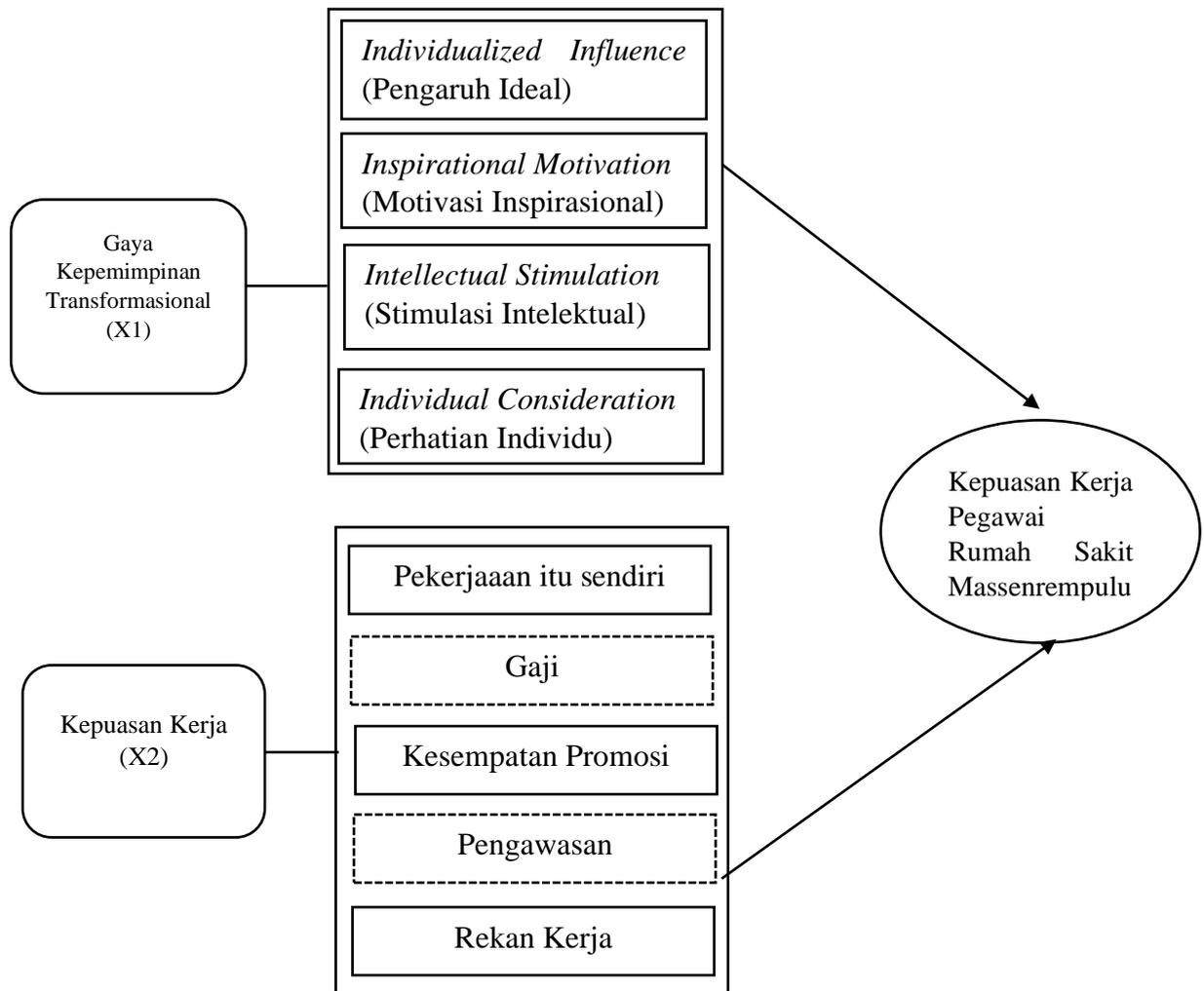
- 1) Pekerjaan itu sendiri, Setiap pegawai dimungkinkan mempunyai pendapat yang subjektif atas tingkat tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan dari pekerjaan yang dimiliki Pegawai akan merasa puas jika pekerjaan yang ditanganinya mempunyai bentuk tanggungjawab, kepentingan, dan pekerjaan tersebut juga mempunyai prospek pertumbuhan bagi pegawai sebagai media pembelajaran.
- 2) Gaji, Imbalan atas pekerjaan pada dasarnya merupakan bentuk ganti rugi atas kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan. Penilaian kepuasan atas gaji ini sangat subyektif karena setiap pegawai mempunyai tuntutan gaji yang berbeda-beda sesuai dengan beban hidupnya. Oleh sebab itu, pengukuran terhadap variabel gaji dikembalikan pada penilaian pegawai.
- 3) Kesempatan Promosi, Sebuah kewajaran bagi seorang pegawai untuk berkeinginan mendapatkan kerir yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kesempatan promosi juga menjadi perhatian untuk mendorong kepuasan kerja pada pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan promosi terbuka dengan luas. Akan tetapi, pengukuran variabel ini juga bergantung pada penilaian pegawai atas kesempatan promosi yang diberikan di tempat kerjanya dibandingkan dengan tuntutan maupun keinginan dari pegawai.
- 4) Pengawasan, Pengawasan merupakan bentuk penilaian pegawai atas manfaat dan aktivitas supervisi. Secara umum dipahami bahwa dengan pengawasan yang ada melalui aktivitas supervisi, pegawai akan merasa terbantu secara

teknis dan merasa termotivasi, sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai akan terjaga.

- 5) Rekan Kerja, Keberadaan pegawai di dalam lingkungan kerja tidak terlepas dari rekan kerja dimana pegawai bekerja. Kepuasan karyawan juga mampu dipicu dengan adanya respon lingkungan tersebut. Jika pegawai merasa dihargai dalam lingkungan kerjanya yaitu dengan rekan kerja, maka sangat dimungkinkan kepuasan kerja akan meningkat. Pengukuran atas variabel ini sangat tergantung pada penilaian pegawai atas respon dari lingkungan kerjanya.

B. Kerangka Konsep

Berdasarkan konsep pemikiran di atas, maka kerangka konsep dalam penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:

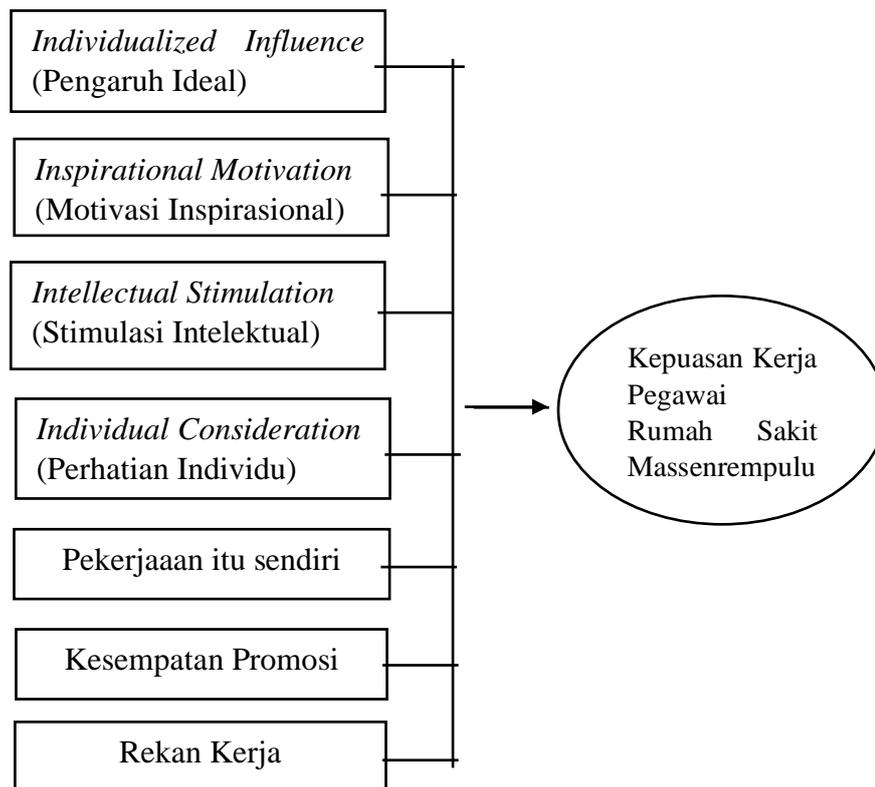


Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

- Variabel yang diteliti
- Variabel yang tidak diteliti

Berdasarkan Kerangka konsep yang ada di atas maka penulis membuat pola yang lebih spesifik digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Pola Pikir Variabel Penelitian

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Definisi operasional dan kriteria objektif dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional
 - a. Definisi Operasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah suatu keadaan dimana pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Kepemimpinan Transformasional yang dimaksud dalam

penelitian ini yaitu secara operasional diukur menggunakan 4 (empat) indikator yaitu :

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) : Penilaian responden tentang pengaruh pemimpin menjadi role model yang dikagumi, dihargai dan diikuti oleh para bawahnya
- 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) : Penilaian responden tentang pemimpin senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi para bawahnya
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) : Penilaian responden tentang pemimpin mampu mendorong bawahnya untuk selalu kreatif dan inovatif
- 4) Perhatian Individu (*Individualized consideration*) : Penilaian responden tentang pemimpin mampu memahami dan menghargai bawahnya berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformational di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang akan diukur apakah gaya kepemimpinan transformational ini termasuk kategori baik atau cukup.

b. Kriteria Objektif

Variabel ini menggunakan skala Likert sesuai dengan jumlah pernyataan dengan menggunakan 5 kategori yang di beri skor antara lain:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

RR : Ragu-Ragu (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Dimana:

Skor Tertinggi = Jumlah Pertanyaan \times bobot tertinggi

$$= 20 \times 5$$

$$= 100 (100\%)$$

Skor terendah = Jumlah Pertanyaan \times bobot terendah

$$= 20 \times 1$$

$$= 20 (20\%)$$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

Interval = Range \div Kategori

$$= 80\% \div 2$$

$$= 40\%$$

$$\begin{aligned} \text{Maka, skor standar} &= 100\% - 40\% \\ &= 60\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka kriteri objektif pada variabel gaya kepemimpinan transformational :

- 1) Baik : Jika responden memperoleh skor $> 60\%$
- 2) Cukup : Jika responden memperoleh skor $< 60\%$

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu secara operasional diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri : Penilaian responden tentang kepuasnya terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kesempatan promosi : Penilaian responden tentang kebijakan promosi
- 3) Rekan Kerja : penilaian responden tentang kepuasan akan rekan kerja yang memberi dorongan dan memberikan saran.

Indikator Gaji dan Pengawasan pada penelitian ini tidak di masukan kedalam variabel penelitian atau tidak diteliti karena indikator tersebut cocok untuk tempat penelitian dan sasaran responden penelitian.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang akan diukur apakah kepuasan kerja ini termasuk kategori baik atau cukup.

b. Kriteria Objektif

Variabel ini menggunakan skala Likert sesuai dengan jumlah pernyataan dengan menggunakan 5 kategori yang di beri skor antara lain:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

RR : Ragu-Ragu (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Dimana:

Skor Tertinggi = Jumlah Pertanyaan \times bobot tertinggi

$$= 8 \times 5$$

$$= 40 (100\%)$$

Skor terendah = Jumlah Pertanyaan \times bobot terendah

$$= 8 \times 1$$

$$= 8 (20\%)$$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 50\%$$

$$\text{Interval} = \text{Range} \div \text{Kategori}$$

$$= 80\% \div 2$$

$$= 40\%$$

$$\text{Maka, skor standar} = 100\% - 40\%$$

$$= 60\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka kriteri objektif pada variabel gaya kepemimpinan transformational :

- 1) Baik : Jika responden memperoleh skor $> 60\%$
- 2) Cukup : Jika responden memperoleh skor $< 60\%$

3. Kinerja Pegawai

a. Definisi Operasional

Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja seseorang atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di instansi dalam kurun waktu tertentu, guna untuk mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai di suatu instansi. Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu secara operasional diukur menggunakan 6 (enam) indikator yaitu :

- 1) *Quantity* : Penilaian responden tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu setiap tahunnya sesuai target yang telah ditentukan dan dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi
- 2) *Quality* : Penilaian responden tentang kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
- 3) *Timeliness* : Penilaian responden tentang ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan. penilaian ini mencakup ketepatan waktu hadir di tempat kerja
- 4) *Cost-effectiveness* : Penilaian responden tentang ketesedian alat-alat sumber daya seperti alat teknologi dalam mempermudah suatu pekerjaan.
- 5) *Need for supervision* : Penilaian responden tentang kemampuan bekerja dalam kondisi sulit ataupun tertekan
- 6) *Interpersonal impact* : Penilaian responden tentang kemampuan bekerja sama dengan pegawai yang lain menurut waktu dan bidang tugas yang di tentukan seperti mengetahui secara mendalam bidang pegawai yang lain yang berhubungan dengan bidangnya, menghargai pendapat orang lain serta menyesuaikan diri dengan pegawai yang lain.

b. Kriteria Objektif

Variabel ini menggunakan skala Likert sesuai dengan jumlah pernyataan dengan menggunakan 5 kategori yang di beri skor anantara lain:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

RR : Ragu-Ragu (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{bobot tertinggi} \\ &= 12 \times 5 \\ &= 60 (100\%) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{bobot terendah} \\ &= 12 \times 1 \\ &= 12 (20\%) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 20\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Range} \div \text{Kategori} \\ &= 80\% \div 2 \\ &= 40\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Maka, skor standar} &= 100\% - 40\% \\ &= 60\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka kriteri objektif pada variabel gaya kepemimpinan transformational :

- 1) Baik : Jika responden memperoleh skor $> 60\%$
- 2) Cukup : Jika responden memperoleh skor $< 60\%$

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Alternatif (H_a) :

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.
- c. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.