

2

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SWASTA DI KOTA BATAM

Wasiman

Dosen Universitas Putera Batam

(Naskah diterima:15 Januari 2018, disetujui 20 Januari 2018)

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style, motivation and communication on employee performance at private hospitals in Batam City. This study used questionnaires distributed to employees of private hospitals in Batam City by distributing questionnaires 200 respondents. This study uses the level of individual analysis. The object of research is the employees of private hospitals in Batam City. This study uses multiple linear regression test which includes the validity, reliability, normality, and r square test. The results showed that the coefficient of determination (R^2) has a value of 0.740 which means that the variable of employee performance variable can be explained by the variable of leadership style, motivation and communication equal to 74,%, while the rest is 26,% influenced by factors that do not exist in research this.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Communication and Employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai rumah sakit swasta di Kota Batam dengan menyebarkan kuesioner 200 responden. Penelitian ini menggunakan tingkat analisis individu. Objek penelitian adalah pegawai rumah sakit swasta di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan r square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai 0,740 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi sebesar 74%, sedangkan sisanya adalah 26% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan yang ketat. Setiap perusahaan dituntut mempunyai faktor sumber daya manusia yang ahli dibidangnya masing-masing agar mampu bertahan dan berkembang. pimpinan perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia atau karyawan. Salah satu cara untuk mewujudkan kinerja karyawan giat adalah komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dapat memberikan efek positif bagi kemajuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting pada sebuah perusahaan sehingga mengangap bawahan sebagai alat semata-mata, menggerakan bawahannya sering menggunakan system perintah, memberikan beban kerjaan tambahan melewati jam kerja dan tidak memberikan upah kerja lembur dan sulit menerima saran dari bawahannya, oleh karena itu karyawan memiliki sifat keberatan melakukan perkerjanya. Maka gaya kepemimpinan yang tidak sesuai standard kinerja akan mempengaruhi motivasi bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi menurut Sutrisno (2009: 9) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa masalah yang timbul dengan dan menarik peneliti antara lain adanya gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh sebagian karyawan sehingga menimbulkan motivasi yang menurun. Kurangnya komunikasi hal ini mengakibatkan adanya gap antara atasan dan bawahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.**

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012:337) kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2008:4) menyatakan kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2009:213) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 32) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan diri.
5. Tanggung Jawab.
6. Kemampuan mengendalikan diri.

2.3 Pengertian Motivasi

Motivasi didalam pribadi orang, akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya. Karena motivasi merupakan kekuatan yang ada didalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Menurut Edy (2009:9) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut.

Menurut Kadarisman (2014:109) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

2.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Edison, dkk (2016: 184) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri.

2.4 Pengertian Komunikasi

Menurut Bangun (2012: 360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Sedangkan menurut Wibowo (2014: 241) menyatakan komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

2.5 Indikator Komunikasi

Menurut Suranto A.W. (2010: 105) dalam jurnal Sumaki, *et al.* (2015: 543) terdapat lima indikator yaitu:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

2.6 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

2.7 Indikator-Indikator Kinerja

Karyawan

Menurut Wibowo (2014: 85) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Malhota (2006) dalam Noor (2011: 107) Desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan proyek riset. Rencana penelitian mencakup garis besar dari apa yang akan dilakukan seorang penelitian mulai dari penulisan hipotesis serta implikasi operasionalnya sehingga ke analisis akhir data.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Swasta di Kota Batam

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan sebanyak 250 responden dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan. yang

IV. Hasil dan pembahasan

4.1 Profil Responden

Hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frequency	Percent
1	Laki-laki	130	72,8
2	Perempuan	70	27,2
Total		200	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2017

Berdasarkan hasil table 4.1 dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 200 responden, jumlah responden laki-laki sebanyak 130 orang dengan persentase 72,2% dan jumlah responden perempuan sebanyak 70 orang dengan persentase 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

4.2 Uji validitas variable gaya kepemimpinan (X_1)

Hasil olah data validitas dapat dilihat tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya Kepemimpinan			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1_1	0,770	0,2079	Valid
X1_2	0,801		Valid
X1_3	0,792		Valid
X1_4	0,801		Valid
X1_5	0,838		Valid
X1_6	0,786		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 21, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variable X_1 lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 123$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable Gaya Kepemimpinan (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

1. Uji validitas variabel Motivasi (X₂)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.820	0.2079	Valid
X2.2	0.684		Valid
X2.3	0.740		Valid
X2.4	0.701		Valid
X2.5	0.623		Valid
X2.6	0.740		Valid

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 123$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel Motivasi (X₂) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji validitas variabel Komunikasi (X₃)

Komunikasi			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2_1	0,744	0,2079	Valid
X2_2	0,707		Valid
X2_3	0,724		Valid
X2_4	0,711		Valid
X2_5	0,805		Valid

Sumber: Data primer

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variabel X₂ lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} senilai 0,2079 ($df = 123$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel komunikasi (X₃) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y_1	0,794	0,2079	Valid
Y_2	0,706		Valid
Y_3	0,683		Valid
Y_4	0,766		Valid
Y_5	0,706		Valid
Y_6	0,801		Valid
Y_7	0,799		Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variabel Y lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} senilai 0.2079 ($df = 123$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dengan masing-masing butir pernyataan dalam satu variabel, dengan ketentuan $> 0,6$ berarti reliabel dan $< 0,6$ berarti tidak reliabel.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,886	6	Reliabel
2	Motivasi	0,870	6	Reliabel
2	Komunikasi	0,787	5	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,872	7	Reliabel

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,886, variabel motivasi 0,870, variabel komunikasi sebesar 0,787, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,872. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo (2012: 87) menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

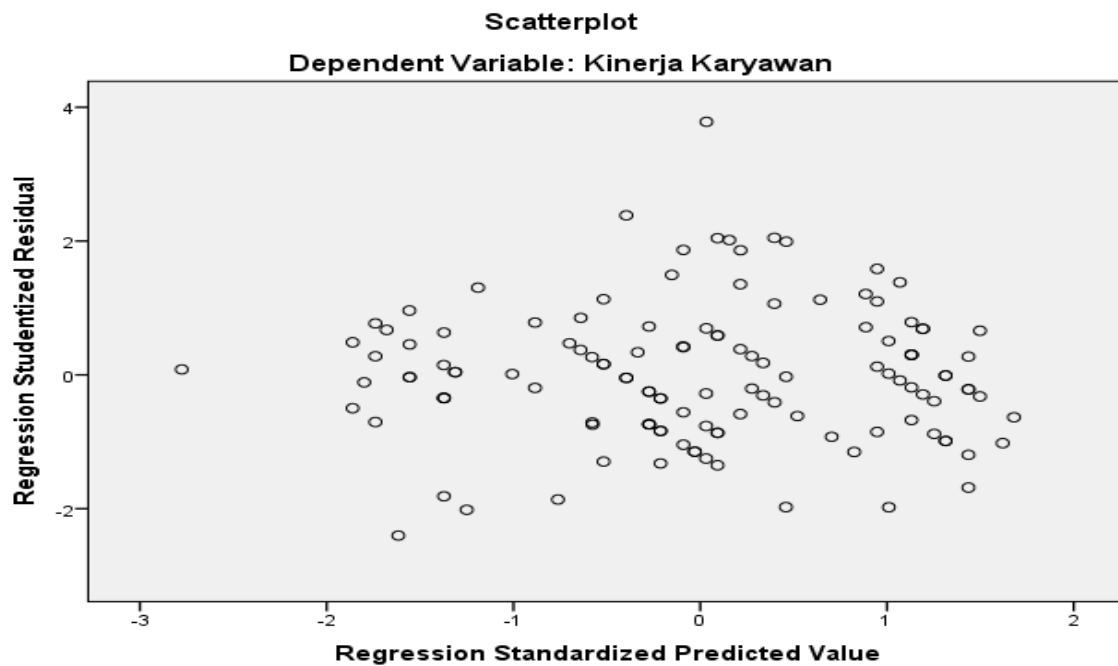
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,041	1,112		4,532	,000		
Gaya Kepemimpinan	,423	,075	,410	5,640	,000	,403	2,480
Motivasi	,487	0,81	,450	5861	,000	0,451	1.911
Komunikasi	,636	,092	,504	6,930	,000	,403	2,480

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan motivasi dan komunikasi sebesar $2,480 < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil grafik *scatter plot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary			
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	2,070

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa $R\ Square = 0,740$ artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi berpengaruh sebesar 74% terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan

5.1 Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (5,640) > t_{tabel} (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2015).

5.2 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (5,891) > t_{tabel} (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.

5.2.1 Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} (6,930) > t_{tabel} (1,97944)$ dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2015)

5.2.2 Gaya kepemimpinan motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mexindo Mitra Perkasa di Kota Batam. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} (173,900) > F_{tabel} (3,07)$ dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknyan H_0

dan diterimanya H_a , menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rotinsulu (2015).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dibuat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, yang diperoleh yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan, yang diperoleh yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Batam
3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dengan kinerja karyawan, yang

diperoleh yaitu t hitung $>$ t tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Batam

4. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja karyawan, yang diperoleh f hitung $>$ f tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Arifin, Syamsul. (2012). *Leadership Ilmu Dan Seni Kepemimpinan*. Edisi Asli. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Burhanudin. (2015). *Komunikasi Bisnis*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fabio, Bagus, Putu., Hubies, Musa., dan Puspitawati, Herien. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol.2 (1): 91 – 104.
- Feriyanto dan Triana. (2015). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Mediatara. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lakoy, Amanda, Lakoy. (2015) Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 03 (03): 981 – 991.
- Nazir, Mohammad. (2009). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noor. (2012). *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Rianse, Usman dan Abdi. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta Bandung.
- Sariadi, Sarly. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI Lantamal VIII Di Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 01 (04): 31 – 39.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Trang, Irvan dan Nurhamiden, Rizka, K. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado. *Jurnal Emba*. Vol.3 (3): 971 – 980.

Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gava Media Yogyakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.