

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang

M. Harisa Pawerangi ^{✉1}, Baso Amang², Nurpadila³

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan serta variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.

Menjawab permasalahan tersebut maka digunakan metode analisis deskriptif, analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi berganda. Dari hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Hipotesis pertama yang diajukan terbukti sementara hipotesis yang kedua tidak terbukti. Dari hasil yang koefisien regresi terlihat bahwa variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu sehingga hipotesis yang ketiga yang diajukan terbukti.

Hasil pengujian regresi diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat, sedangkan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja perawat adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai koefisien regresi serta t hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat*

Abstract

Problems in this study whether Transformational Leadership Style and Job Satisfaction has a positive and significant influence and which variables as well as the dominant influence on Nurses Performance in General Hospital Lasinrang Pinrang.

Answering the problems it is used descriptive analysis, quantitative analysis and multiple regression analysis. From the analysis of statistical tests showed that transformational leadership style influence positively and significantly related to performance while the nurse job satisfaction has no effect and no significant effect on the performance of the nurses at the General Hospital Lasinrang Pinrang. The first proposed hypothesis proved while the second hypothesis is not proven. From the results of the regression coefficients shown that variable the more dominant influence on the Performance of Nurses is Transformational Leadership Style Influence namely that the third hypothesis proposed proven.

Results of regression testing showed that the variable of Transformational Leadership Style influence positively and significantly related to performance nurse while variable job

satisfaction is not positive and not significant to the performance Nurse, whereas the dominant variables affect the performance of nurses is Transformational Leadership Style, this was due Style Transformational leadership has a value of regression coefficient and t greater than the variable job satisfaction.

Keyword : *Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, Nurse Performance*

Copyright (c) 2023

✉ Corresponding author :

Email Address : muh.harisa@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset vital suatu organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok (*Teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan. Media massa baik elektronik maupun cetak seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan.

Hubungan antara kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Mengenai gaya kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkindapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan yang disertai dengan adanya motivasi berprestasi pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang, adanya tugas delegasi atau limpahan wewenang yang dilaksanakan perawat yang terlalu banyak sehingga beban kerja perawat bertambah yang berdampak pada menurunnya kinerja perawat tersebut. Hal ini menyebabkan pasien mengeluh karena pasien merasa tidak langsung diberikan tindakan atau merasa tidak dihiraukan oleh perawat. Seperti pada kasus yang terjadi di Rumah Sakit Umum Lasinrang dimana seorang bayi yang berusia 2 bulan 10 hari meredang nyawa dipangkuan ibunya akibat berbelit-belitnya pengurusan administrasi sehingga tidak langsung mendapatkan tindakan perawatan.

Tidak hanya itu dalam hal kepemimpinan, kurangnya kemampuan manajerial terutama perencanaan dan *reward* yang diberikan oleh pemimpin membuat perawat merasa tidak diperhatikan dan bekerja hanya sebagai rutinitas.

Berdasarkan fenomena yang dilansir oleh TRIBUN TIMUR online yang memberitakan munculnya kisruh ancaman mogok kerja dokter spesialis Rumah Sakit Umum Lasinrang membuat bupati Pinrang melakukan audit manajemen rumah sakit. Protes dokter spesialis ini mencuat karena turunnya uang jasa medik yang diterima padahal menurutnya pasien meningkat, akibatnya berimbas pada sistem pelayanan yang kurang maksimal dimana pasien tidak terlayani disebabkan aksi mogok kerja dokter spesialis yang sengaja mogok kerja karena ingin mempertanyakan hak-hak mereka karena pihak manajemen rumah sakit menurunkan besaran upah jasa medik tersebut secara sepihak dan tanpa ada pemberitahuan atau koordinasi sebelumnya.

Kejadian di atas menunjukkan permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai kinerja perawat yang merupakan suatu indikasi bahwa peranan pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan. Jika permasalahan kinerja tersebut tidak diatasi dengan baik maka organisasi tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan secara perlahan dan bersifat merugikan organisasi itu sendiri, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Olehnya itu untuk dapat meningkatkan kinerja perawat tersebut maka penulis tertarik untuk memilih judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang".

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. Agar penelitian ini dapat lebih obyektif, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan baik berupa data primer. Data primer yaitu observasi, diskusi terfokus, wawancara serta penyebaran kuesioner secara langsung kepada para responden yang di lapangan. Analisis variabel penelitian variabel-variabel yang dijadikan pokok analisis adalah variabel pertama yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan variabel kedua yaitu Kepuasan Kerja. Variabel tersebut dimasukkan dalam kelompok variabel bebas yang diberi simbol X, sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Perawat yang diberi simbol Y.

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai total pearson correlation $> 0,3$ atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut valid. Dari hasil pengujian uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan variabel Kinerja Perawat (Y) diperoleh data yang valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai total pearson correlation $> 0,3$ atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut valid.

Dari hasil pengujian uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan variabel Kinerja Perawat (Y) diperoleh data yang valid dan reliabel.

Untuk mengetahui apakah ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang, dan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian, maka digunakan model analisis statistik yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS 22.

Penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan pengujian regresi berganda karena telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sehingga analisis selanjutnya dapat digunakan. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksinya, maka dapat dilihat dalam tabel 11 berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda atas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1),
Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.522	2.190		6.174	.000
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.385	.128	.289	3.017	.003
KEPUASAN KERJA	-.120	.126	-.091	-.953	.342

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020. Lampiran 10

Berdasarkan tabel 1 Coefficients (hasil analisis regresi) diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 13.522 + 0.385 X_1 - 0,120 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- b1 = 0.385, bertanda positif menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0.385 pada Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.
- b2 = - 0.120, bertanda negatif menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat semakin kecil maka kinerja perawat yang ditunjukkan juga semakin kecil pada Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.

Kemudian untuk melihat keterkaitan hubungan antara gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.260 ^a	.068	.053	1.876

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020. Lampiran 10

Dari tabel 2 Model Summary di atas dapat dikatakan bahwa nilai r² = 0.068 menunjukkan bahwa sebanyak 6.8% hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, sedangkan 93.2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang, sementara Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang, maka tabel 9 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. $\beta_1 = 0.289$, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang yaitu sebesar 28.9%.
2. $\beta_2 = -0.091$, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang yaitu sebesar -9.1%.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang ada, variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Hal ini diperoleh pada persamaan regresi dimana angka beta atau standardized coefficient dari X1 yaitu 0.289 lebih besar dari variabel X2 yaitu -0.091, sehingga hipotesis ketiga penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan Uji t diketahui bahwa :

- a) Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel, dimana hasil olahan data diperoleh nilai t hitung (3.017) > t tabel (1.666), dan memiliki nilai signifikan $0.003 < 0.05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.
- b) Dari hasil olahan data atas variabel Kepuasan Kerja maka diperoleh thitung (-0.953) < ttabel (1.666), dan memiliki signifikan (0.342) > 0.05, hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini **ditolak**. Jadi hipotesis pertama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang **diterima**, sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, sehingga kedua dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis ini dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan variabel X2 tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan untuk membahas pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut diuraikan satu persatu.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai thitung sebesar 3.017, dengan taraf signifikan hasil sebesar 0.003 tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang itu artinya gaya kepemimpinan transformasional dalam mengarahkan, membina berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam mencapai tujuan yaitu memberikan pelayanan keperawatan, gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memberikan petunjuk kepada karyawan secara langsung dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Gaya Kepemimpinan

Transformasional adalah *sharing of power*. Seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan.

Dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional terdapat 4 (Empat) unsur elemen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain, yaitu memberikan teladan bagi orang-orang disekitarnya (*Idealized Influence*), pemimpin dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga muncul semangat kerja (*Inspirational motivation*), pemimpin mendorong karyawannya untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru (*Intellectual stimulation*), seorang pemimpin memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana fisik dalam mendukung pekerjaan karyawan (*Individual consideration*). Keempat elemen ini harus mampu dimiliki dan diwujudkan dengan baik oleh seorang pemimpin Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat tujuan organisasi akan terbengkalai dan karyawan dapat merasa kesal, gelisah, berontak dan tidak puas.

Gaya kepemimpinan yang tepat digunakan akan membuat karyawan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Pemimpin haruslah mampu menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencari sesuatu yang baru bukan hanya berorientasi pada pemecahan masalah. Pemimpin haruslah memilih dan mempertahankan karyawan yang kreatif dan mandiri serta memberikan peluang bagi mereka untuk berinovasi. Selain seorang pimpinan perlu mengadakan evaluasi-evaluasi yang bersifat mengukur setiap kemampuan pimpinan setingkat kepala ruangan atau koordinator dalam hal pelaksanaan tugas-tugas dan pendelegasian yang bersifat teknis sehingga mampu memberikan tugas dengan baik, memberikan teladan, memiliki kreativitas dan menjaga hubungan yang lebih harmonis dengan bawahan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ujang Tri Cahyono, Mohammad Syamsul Maarif, dan Suharjono (2014), yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan daerah Perkebunan Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan disebabkan adanya gap pengetahuan antara level karyawan yang sangat berbeda.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak signifikan dan terdapat berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar -0.953 dan memiliki signifikansi 0.342 lebih besar 0.05 , dengan demikian hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang tidak dominan mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.

Sekalipun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang akan tetapi pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan kepuasan kerja perawatnya karena kegiatan yang dilakukan perawat bervariasi mulai dari kegiatan langsung terkait keperawatan seperti mengkaji pasien baru, mengukur tekanan darah, menyuntik, merawat luka, memberi makan dan minum pasien dan sebagainya, selain itu ada juga kegiatan non keperawatan yang dilakukan perawat, diantaranya mengantar pasien konsultasi ke bagian lain, mengambil

hasil konsultasi / kolaborasi seperti laboratorium, hasil rontgen, membersihkan alat-alat medis dan membimbing mahasiswa dalam praktik. Beban kerja perawat inilah yang bisa menurunkan kepuasan perawat yang akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Maka dari itu memperhatikan kepuasan perawat merupakan tanggung jawab pimpinan agar tercipta suasana kerja yang kondusif dalam memberikan pelayanan prima terhadap pasien.

Berdasarkan keempat indikator tentang kepuasan kerja yaitu penggajian yang sesuai, tantangan kerja, rekan kerja yang mendukung, dan promosi diperoleh rekan kerja yang mendukung merupakan indikator dengan nilai yang tinggi. Rekan kerja yang mendukung adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Rekan kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, dan bantuan kepada rekan kerja. Rekan kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Rekan kerja yang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok karena kepuasan yang timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan. Mereka bisa melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama selain itu keberadaan teman sekerja yang kompak dan saling mendukung dapat menciptakan hubungan kerja sama yang baik dalam hal pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja perawat.

Sementara indikator kepuasan kerja yang rendah pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah penggajian yang sesuai dan peluang promosi artinya bahwa peluang promosi dan kepuasan terhadap pendapatan atau pembayaran lainnya hendaknya diupayakan secara proporsional, bersifat terbuka dan adil maksudnya pembayaran didasarkan sesuai tugas pokok dan fungsinya serta promosi jabatan bagi perawat yang memiliki dedikasi yang besar terhadap rumah sakit karena hal ini biasanya memberikan dampak yang kuat pada peningkatan kepuasan kerja. Promosi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimana perawat merasa memiliki kesempatan yang sama dalam hal menempati posisi jabatan baru yang lebih tinggi maupun promosi untuk mengikuti studi lanjut.

Untuk perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang, jenjang karir yang dapat dicapai dalam kesempatan promosi tidak begitu besar sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, hal ini berdasarkan hasil pengamatan peneliti dimana pelaksanaan promosi di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang lebih cenderung berdasarkan senioritas, terlihat dari beberapa perawat yang menduduki jabatan sebagai kepala perawat atau kepala ruangan yang cukup lama. Seorang perawat yang mendapatkan promosi perlu benar-benar dipertimbangkan atas dasar kedisiplinan, kinerja, prestasi, masa kerja dan ketekunan dalam bekerja, walaupun disini peneliti menilai ada kecenderungan pada sistem senioritas.

Penggajian yang sesuai juga merupakan indikator yang rendah di Rumah Sakit Umum Lasinrang, hal ini disebabkan adanya perubahan aturan tentang pembagian jasa medik yang tidak diinformasikan langsung kepada karyawan rumah sakit sehingga terjadi kisruh ancaman mogok kerja dokter spesialis karena turunya jasa medik yang diterima padahal jumlah pasien meningkat.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ritha F. Dalimunthe, Sitti Raha Agoes Salim (2014), meneliti tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Hasil temuan dari penelitian ini menemukan hasil pengujian Hipotesis tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai memperoleh kepuasan kerja yang diperoleh oleh pimpinan

maupun organisasi, sehingga kepuasan kerja pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dibuat simpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.
2. Variabel Kepuasan Kerja tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.

Referensi:

- Baihaqi Fauzan Muhammad, 2017. *"Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening"*.
- Cahyono, Maarif, dkk, 2014. *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember"*. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*. Vol. 11, No. 2, 69-76.
- Dalimunthe, F.Ritha, dkk, 2014. *"Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai dan Madya pabean B Medan"*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 17.No. 2.39-53.
- Gunawan Ferry Agus, 2015. *"Perbedaan Motivasi Kerja Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Antara Perawat yang Mutasi dan Perawat Yang Tidak Mutasi di Rumah sakit Umum Waluyojati Kraksaan Kabupaten Probolinggo"*.
- Hangraeni, Dewi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hartati, S, dkk, 2017. *"Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Islam Klaten"*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 5.No. 1.1-67.
- Hasibuan, Malayu 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Julianingtyas Nur Bunga, 2012. *"Pengaruh Locus Of Control Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor"*. *Accounting Analysis Journal*. Vol, 1. No. , 1-14.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Munirah, Sitti, 2012. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar"*.
- Purnomo, Cholil M, 2018. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta."* *Jurnal manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 1.27-35.
- Putra, Indrawati, dkk, 2015. *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor 1 di Kabupaten Tabanan"*. *Jurnal Manajemen Unud*". Vol. 4, No. 10. 2982-3011.
- Rivai, Veithzal, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, Tionothy A Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedamaryanti, 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri sipil*. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Surbakti Putra Marwan, 2013. *"Analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan"*.

- Udayana dan Riana, 2015. "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*". Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 10. 3063-3092.
- Uziah, Mariah, Siti, 2016. "*Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas mekar baru*". Jurnal Psikologi. Vol. 9.No. 2.91-95.
- Veithzal, Rivai dan Ella, 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2013. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Rajawali Pers. Jakarta.