

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri)**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Penyusunan Skripsi Jenjang Strata I Pada Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

**NUR INDAH WARDANI**

**B 200 120 313**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri)**

**PUBLIKASI ILMIAH -**

**Oleh**

**NUR INDAH WARDANI**

**B 200 120 313**

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials 'ES' followed by a surname, with a long horizontal line extending to the right.

**Drs. Eko Sugiyanto, M.Si**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri)

Yang ditulis oleh :

**NUR INDAH WARDANI**

**B 200 120 313**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 22 Oktober 2016  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :


1. Drs. Eko Sugiyanto, M.Si  
( Ketua Dewan Penguji )
2. Dra. Mujiyati, M. Si  
( Anggota 1 Dewan Penguji )
3. Drs. M. Abdul Aris, M. Si  
( Anggota 2 Dewan Penguji )

(  )  
(  )  
(  )

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
( Dr. Triyono, S.E., M.Si )

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Oktober 2016

Penulis



**NUR INDAH WARDANI**

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Pegawai RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri)**

## **ABSTRACT**

*Employee performance is an important factor in the company, because it can determine the success of the company. So that employees are expected to complete the task on time to achieve corporate objectives. This study aims to determine the effect of leadership style, employee motivation and job satisfaction to employee performance dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Data collected through questionnaires and conducted on 50 employees at dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. The sampling technique used was purposive sampling. Methods of data analysis used in this research is multiple linear regression to test and prove the hypothesis of the study. The analysis showed that the positive effect of leadership style on employee performance. Work motivation positive effect on employee performance and job satisfaction has positive influence on employee performance.*

*Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*

## **ABSTRAKSI**

Kinerja Pegawai merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Sehingga pegawai diharapkan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu agar tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 50 pegawai pada RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Organisasi adalah suatu sistem dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) dalam Utomo (2010) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya..

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut V. Rivai dan Dedy Mulyadi (2009 : 42) dalam Shimko (2012) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Penelitian yang dilakukan oleh Satulondok, dkk (2015), serta Khairiyah, dkk (2013) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam Damayanti, dkk (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Penelitian terkait motivasi kerja dilakukan oleh Utomo (2010), Nuraini, dkk (2013), dan Tampi (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasibuan (2003: 203) dalam Utomo (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan. Sulistyani et al. (2003) dalam Utomo (2010) menyebutkan bahwa kepuasan pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan.

Penelitian terkait dengan kepuasan kerja dilakukan oleh Khairiyah, dkk (2013), Saputra, dkk (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Utomo (2010), sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menambah variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dari penelitian Shimko (2012) dan mengambil tempat penelitian yang berbeda yaitu pada RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri)”.

#### **a. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis**

##### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (2006) dalam Utomo (2010) MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Dessler (2005) dalam Satulondok, dkk (2015), manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

##### **Kinerja Pegawai**

Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh para pegawai. Pegawai dituntut berperan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Satulondok, dkk (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya

sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2005 : 51) dalam Shimko (2012) menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. *Gaya Kepemimpinan (Leadership Behaviour)*. Gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris “*style*” yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Jika seorang pemimpin memiliki ciri-ciri kepemimpinan yang otokratik, maka gaya kepemimpinan akan otokratik terlepas dari situasi yang dihadapinya. Sebaliknya, seseorang yang pada dasarnya berpandangan demokratik akan secara konsisten menggunakan gaya kepemimpinannya yang partisipatif meskipun situasi organisasional yang dihadapi sesungguhnya menuntut gaya kepemimpinan yang lain.

### **H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2003) dalam Utomo (2010) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilakukan karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) dalam Nuraini, dkk (2013) “ bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

### **H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

#### **Kepuasan Kerja**



Greenberg dan Baron (2003) dalam penelitian Utomo (2010) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Gibson et al. (2000) dalam Utomo (2010) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Definisi lain kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008) dalam Waluyo (2013). Dengan adanya motivasi pegawai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya.

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

## **2. METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel atau populasi atau angka. Di dalam penelitian ini, hubungan atau pengaruh yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri

### **b. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010: 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling.

### **c. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan panduan kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu skor yang berurutan dari angka 1 sampai 5.

### **d. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian adalah:

$$KP = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 MOT + \beta_3 KK + \varepsilon$$

Keterangan : KP : Kinerja Pegawai  
 $\alpha$  : Konstanta regresi  
 $\beta_1\beta_2\beta_3$  : Koefisien regresi  
 GK : Gaya kepemimpinan  
 MOT : Motivasi Kerja  
 KK : Kepuasan Kerja  
 $\varepsilon$  : *error*

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t	Sig	Keterangan
	<b>B</b>			
Konstanta	3,355			
Gaya Kepemimpinan	0,322	3,202	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja	0,654	4,402	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,360	3,130	0,003	Signifikan
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	= 0,412	F hit	= 12,443	
t table	= 2,013	F tab	= 2,81	

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$KP = 3,355 + 0,322GK + 0,654MOT + 0,360KK + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1)  $a = 3,355$  menyatakan bahwa, jika nilai ini akan konstan atau tetap meskipun nilai parameter positif sebesar 3,355. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan

kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 3,355.

- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (GK) adalah 0,322 yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (MOT) adalah 0,654 yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (KK) adalah 0,360 yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apabila semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen uji F dapat dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas dengan  $P\ value > 0,05$ . Apabila nilai F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Hasil uji dari distribusi F hitung 12,443 lebih besar dari F tabel 2,81 dengan  $p\ value\ 0.000 < 0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Uji t

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. kriteria penilaian model ini adalah jika nilai  $t < 0.05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka hipotesis penelitian diterima dan sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh:

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai  $t_{hitung} (3,202) > t_{tabel} (2,013)$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,002 berarti lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,  **$H_1$  diterima**, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} (2,830)$  lebih besar daripada  $t_{tabel} (2,013)$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih

kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  **$H_2$  diterima**, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (3,130) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,013) dengan nilai probabilitas sebesar 0,003 berarti lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  **$H_3$  diterima**, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan untuk nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,412 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 41,2%. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007). Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pernyataan tersebut diatas sesuai dengan hasil penelitian ini dimana menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Mengingat bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di

RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya dukungan kepemimpinan yang mampu mengetahui situasi bawahan, mampu mengkoordinasi bawahan, mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahan, mampu menciptakan komunikasi yang dinamis, serta mampu mengatasi permasalahan yang terjadi di dalam instansi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Shimko (2012); Tampi (2014); Katiandagho, dkk (2014); Satulondok, dkk (2015) dimana masing-masing hasil penelitian mereka membuktikan bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dalam program pengembangan kinerja rumah sakit ke depan harus terus ditingkatkan pengembangan gaya kepemimpinan yang sudah cukup baik tersebut.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2003) dalam penelitian Utomo (2010) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilakukan karyawan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja tersebut karena motivasi ini yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Terlebih lagi didukung dari hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai lebih mengutamakan motivasi kerja yang lahir dari dalam dirinya sendiri yang nampak terlihat dalam meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Untuk itu dalam rangka meningkatkan

kinerja pegawai, pihak RSUD harus lebih memperhatikan upaya mempertahankan motivasi kerja yang sudah tinggi dari setiap pegawai yang ada dapat dengan memberikan pemenuhan kebutuhan dari setiap pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nuraini, dkk (2013) bahwa motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Hasil penelitian Khairiyah, dkk (2013); Waluyo, dkk (2013); Utomo (2010); Satulondok, dkk (2015); Tampi (2014); konsisten dengan hasil penelitian ini, dimana hasil penelitian mereka masing-masing memberikan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi kerja yang semakin tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbins (2006) dalam penelitian Utomo (2010). Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketika seorang karyawan telah dipenuhi tingkat kebutuhannya oleh perusahaan tempat ia bekerja maka ia akan merasa puas dalam bekerja, kepuasan tersebut secara langsung akan menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2010); Khairiyah, dkk (2013); Mardiani, dkk (2015); Mahdi dkk (2015); Saputra dkk (2016); dimana masing-masing hasil penelitian mereka memberikan bukti bahwa kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun

menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, terbukti dari nilai thitung sebesar  $3,202 > t$  tabel (2,013) dengan nilai probabilitas sebesar 0,002 berarti lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,402 > t$  tabel (2,013) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,130 > t$  tabel (2,013) dengan nilai probabilitas sebesar 0,003 berarti lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

#### Keterbatasan penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan antara lain :

1. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner , sehingga sangat dimungkinkan terjadinya kecurangan pada responden dalam menjawab kuesioner.
2. Variabel yang diteliti hanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada kenyataannya masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, terbukti dari nilai *adjustedR square* hanya sebesar 41,2%.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat lagi dengan menggunakan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan benar keadaannya dan akan lebih valid.
2. Diharapkan bisa menambahkan jumlah sampel penelitian serta variabel – variabel yang lain dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan meningkatkan variabel – variabel penelitian, maka hasilnya akan lebih valid dan dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Agiel Puji; Susilaningsih; dan Sumaryati, Sri 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*.Jupe UNS, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168.
- Katiandagho, Mandey, dan Mananeke 2014. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado*”.Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602.
- Khairiyah dan Annisa. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera*.Proceeding PESAT Vol. 5 Oktober 2013, ISSN: 1858-2559.
- Mahdi, Djudi, dan Iqbal. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jwa Timur Area Malang)*.Universitas Brawijaya. Malang.
- Mardiani dan Dewi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel*.Universitas lambung Mangkurat Banjarmasin.Jurnal Wawasan manajemen, Vol. 3, Nomor 3, oktober 2015.
- Nuraini, dan Siswanta. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta*. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Saputra, Bagia dan Yulianthini. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Satulondok dan Soegoto. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*.Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 September 2015, Hal. 849-862. ISSN 2303-11.
- Shimko, Yulniwarti. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pda antor*



*Pemerintah Kabupaten Solok Selatan,, Sumatera Barat.*Pascasarjana  
Magister manajemen IBM ASMI.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke- 15. Bandung:  
CV. Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal “Acta Diurna” Volume III No.40 Tahun 2014.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. “ *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001*”, Jurnal Standarisasi Vol. 9 No 3, 2007.
- Utomo, Sulistyio Budi. 2010. *Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*.STESIA. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis ISSN 1829 – 9857 dan Sektor Publik (JAMBSP) VOL. 6 No. 3 Juni 2010: 376 – 393.
- Waluyo dan Kusni Ingsih. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) Pelabuhan Indonesia III Tanjungmas di Semarang*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.