

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA INSTALASI RAWAT INAP KEBIDANAN RSUD KABUPATEN KARANGASEM

NI WAYAN ARI SUDIARTINI
Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta
Email : wayan.ari1987@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan daripada penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem, mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem serta mengetahui kuat lemahnya hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem.

Karena terbatasnya jumlah populasi dalam penelitian ini maka teknik sampel yang digunakan adalah teknis sensus atau sampel jenuh. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi, Wawancara, dan Kuisisioner.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,201 + 0,344 X_1 + 0,643 X_2$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja masing-masing 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai meningkat sebesar 0,987. Ini menunjukkan ada pengaruh positif dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem. Dari hasil analisis korelasi, R positif sebesar 0,987 berarti memang benar terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Dimana semakin tinggi nilai kepemimpinan dan motivasi kerja semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya. Dari hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh koefisien determinasi sebesar 97,4%, yang berarti bahwa kepuasan kerja pegawai memang benar akibat dari pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 97,4 %, sedangkan 2,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil analisis F-test diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 589.026 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil T-test diperoleh bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dan kuat dibandingkan kepemimpinan, yang ditunjukkan dengan T_{hitung} pada motivasi kerja = 9,454 dengan $sig.t = 0,000$ sedangkan T_{hitung} pada kepemimpinan = 5,749 dengan $sig.t = 0,000$. Ini berarti variabel motivasi kerja (X_2) lebih nyata terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dibandingkan dengan variabel kepemimpinan (X_1).

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership, partial motivation on employee job satisfaction on the Installation of Inpatient Midwifery RSUD Kabupaten Karangasem, knowing the influence of work motivation partially to the job satisfaction of employees at the Installation of Inpatient Midwifery of RSUD Kabupaten Karangasem as well as to know strong weakness of leadership relationship and work motivation to job satisfaction at Instalation of Inpatient Midwifery of RSUD Kabupaten Karangasem.

Due to the limited number of population in this study, the sample technique used is the technical census or saturated samples. Data collection methods used in this study are Observation, Interview, and Questionnaire.

From result of multiple linear regression analysis obtained regression aquation $Y = 0,201 + 0,344 X_1 + 0,643 X_2$. This shows that leadership and work motivation of each 1 unit,so the employee job satisfaction increased by 0,987. This is showing that there is a positive influence of leadership and work motivation on employees' job satisfaction on the installation of Inpatient Midwifery of RSUD Karangasem. From the results of corellation analysis, positive R of 0,987 means is it true that there ia a positive and very powerful relationship between leadership and work motivation with employees' job satisfaction. Where the condition shows the higher the value of leadership and work motivation, that make the higher the value of employees' job satisfaction and same as

the other way. From result of determination analysis (R^2) obtained coefficient of determination equal to 97,4%, which means that employees' job satisfaction is true result from influence of leadership and work motivation equal to 97,4%, while 2,6% influenced by other factor not examined in this research. From result of analysis F-test obtained that F-arithmetic equal to 589.026 bigger than F-table equal to 3,23. This means that leadership and work motivation have positive and significant impact on employees' job satisfaction. Furthermore, based on T-test results obtained that the motivation of work has greater influence and stronger than leadership, which is shown by T-hitung on the motivation of work = 9,454 with sig.t = 0,000 while T-arithmetic on leadership = 5,749 with sig.t = 0,000. This means that the variable of work motivation (X_2) is more real to job satisfaction of employee (Y) compared with leadership variable (X_1).

Keywords : Leadership, Motivation, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan jaman, ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat disegala bidang, termasuk pada jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit). Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pengembangan bangsa Indonesia. Organisasi-organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, menurut Martoyo (2000:14-15) menyatakan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia, pada dasarnya adalah segala tindakan ataupun langkah-langkah yang dilakukan untuk menyediakan dan mempertahankan suatu jumlah dan kualitas sumber daya manusia (tenaga kerja) yang tepat bagi organisasi agar tujuan manajemen tercapai dengan baik dan tepat

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Purwanto 2000:26). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik,

biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau instansi, selain diperlukan kecakapan dari pemimpin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dari pimpinannya.

Mengingat pentingnya peranan motivasi yaitu pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pimpinan instansi harus secara bersungguh-sungguh memperhatikan kinerja dalam pencapaian tujuan instansi dan cara melaksanakan motivasi tersebut adalah dengan jalan memberikan motivasi kepada pegawai atau tenaga kerja, agar mereka itu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi serta lebih giat dalam bekerja.

Menurut Salah satu Pegawai, keluhan yang Dirasakan Pegawai Pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem diantaranya Pembagian upah jasa pelayanan yang kurang adil, Pimpinan kurang mendengarkan aspirasi karyawan, Hubungan teman bekerja yang kurang baik dan Tidak adanya tindakan sanksi hukum terhadap karyawan yang mangkir. Dengan melihat pada kondisi tersebut di atas, maka pimpinan pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem harus mengetahui kondisi dan keadaan pegawai yang sekiranya berdampak pada kelangsungan kegiatan kantor dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, perlu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi, karena pelaksanaan gaya kepemimpinan dan motivasi ini tidak terlepas dari apa yang selama ini dirasakan oleh pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Untuk itu instansi dalam hal ini, pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem dapat menggunakan pegawainya sebagai penentu arah dan penilaian dalam penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara

parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem?

2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem?
4. Bagaimana kuat lemahnya hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem?

Kerangka Teoritis

Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoah, 2004:123). Menurut Robbins (2002:163) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Purwanto (2000:26) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Pengertian Motivasi Kerja

Robbins (2003:166) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Gorda (2004:167) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan pada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan semangat kerja dalam rangka penyampaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Warsanto (2005:351) mengatakan bahwa motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang

berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. Motivasi berhubungan dengan factor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, norma, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2003:166) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Gorda (2004:167) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan pada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan semangat kerja dalam rangka penyampaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Warsanto (2005:351) mengatakan bahwa motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. Motivasi berhubungan dengan factor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, norma, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Wawancara yaitu teknis pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan staf pegawai Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem mengenai kepemimpinan dan motivasi yang diberikan dilingkungan RSUD.

Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada pegawai pada variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sumber Data

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari instansi melalui pimpinan instansi maupun para staf. Data sekunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti tetapi sudah dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain, misalnya buku-buku, dokumen-dokumen perusahaan, atau literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

- a. Validitas menunjukkan kinerja kuisisioner dalam mengukur apa yang diukur. Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dapat

dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

- b. Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan adalah teknik ukur ulan dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, kuder richardson, teknik HOYD DAN ALPHA CRONBACH.

Metode Kualitatif dan Kuantitatif

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Analisis Korelasi Berganda ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan secara simultan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan secara simultan antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

t-test ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui apakah pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

F – test Untuk menguji signifikansi atau benar tidaknya pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai di atas, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-F (F-test)

Analisis kualitatif adalah analisis yang digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu dengan membuat uraian dari hasil penelitian dan menyajikannya dalam bentuk yang baik sehingga mendapatkan gambaran lebih jelas tentang hasil penelitian.

Analisis kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

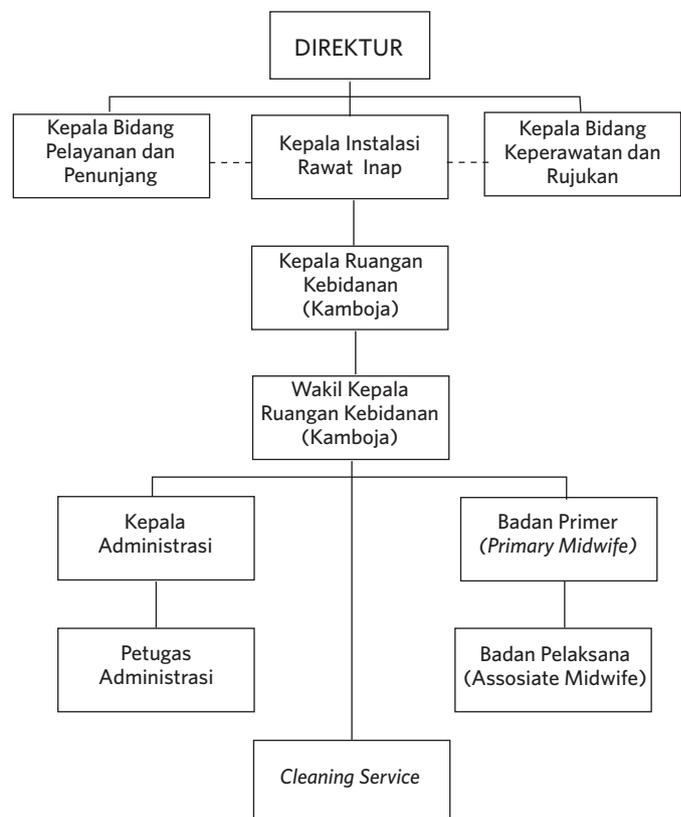
RSUD Kab.Karangasem didirikan pada tahun 1966. Berlokasi di pusat kota Amlapura yaitu di jalan ngurah no. 58 Amlapura. Pada mulanya memiliki dua buah bangunan yang menempati lahan seluas 1.700 m². Kemudian pengembangan dilakukan hingga sampai engan akhir tahun 2011 menempati lahan seluas 38.810

m². Pada tahun 2011 dilaksanakan pembebasan lahan seluas 17.000 m² (1,7 ha) dengan biaya APBD Kabupaten Karangasem Tahun 2011.

Sesuai dengan SK. Menkes RI no. 486/Menkes/SK/V/1997, tanggal 20 Mei 1997, RSUD Kabupaten Dati II Karangasem di tingkatkan kelasnya dari kelas D menjai kelas C. Menindaklanjuti SK. Menkes RI tersebut, Pemda Karangasem telah mengesahkan PERDA nomor 6 Tahun 1998, Tentang Organisasi dan Tata Kerja RSUD Kabupaten Dati II Karangasem.

Rumah Sakit Umum Daerah Karangasem mempunyai tugas wajib bidang kesehatan dibidang kesehatan di Kabupaten Karangasem, yang meliputi program sebagai berikut:

1. Upaya kesehatan masyarakat
2. Promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat
3. Standarisasi pelayanan kesehatan
4. Pengadaan peningkatan sarana dan prasarana rumah sakit/ rumah sakit jiwa/ rumah sakit paru-paru/ rumah sakit mata
5. Peningkatan kapasitas sumberdaya manusia
6. Peningkata kesejahteraan tenaga kesehatan
7. Pelayanan kesehatan rujukan



Instalasi Rawat Inap Kebidanan
RSUD Kabupaten Karangasem
Struktur Organisasi

Sumber :Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tabulasi terhadap 5 pertanyaan dalam kuisioner tentang kepemimpinan pada lampiran 2 kepada pegawai Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem yang berjumlah 35 orang, maka dapat dibuat tabulasi untuk masing – masing kategori, nampak pada Tabel 1.

Tabel 1 Persentase Jawaban Responen Tentang Kepemimpinan Pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem

Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Prosentase Bobot
1	2	3	4	$5=4/\Sigma 4 \times 100 \%$
Sangat Setuju	4	5	20	3,33%
Setuju	87	4	348	58,09%
Kurang Setuju	68	3	204	34,05%
Tidak Setuju	11	2	22	3,67%
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	0,86%
Jumlah	175	15	599	100%

Sumber : (data diolah)

Berdasarkan jumlah untuk masing-masing kategori pada tabel di atas, maka kategori jawaban sangat setuju sebanyak 3,33%, kategori setuju sebanyak 58,09%, kategori kurang setuju sebanyak 34,05%, kategori tidak setuju sebanyak 3,67%, dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 0,86%. Berdasarkan distribusi jawaban responden tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa pegawai setuju dengan kepemimpinan di Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem, karena kepemimpinan yang ditunjukkan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Hasil Tabulasi data Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi terhadap 5 pertanyaan dalam kuisioner tentang motivasi kerja pada lampiran 4 kepada pegawai Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem yang berjumlah 35 orang, maka dapat dibuat tabulasi untuk masing – masing kategori, nampak pada Tabel 2.

Tabel 2 Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem Persentase Jawaban Responen Tentang Motivasi Kerja

Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Prosentase Bobot
1	2	3	4	$5=4/\Sigma 4 \times 100 \%$
Sangat Setuju	0	5	0	0%
Setuju	53	4	212	38,40%
Kurang Setuju	104	3	312	56,52%
Tidak Setuju	10	2	20	3,62%
Sangat Tidak Setuju	8	1	8	3,62%
Jumlah	175	15	552	100%

Sumber : (data diolah)

Berdasarkan jumlah untuk masing-masing kategori

pada tabel di atas, maka kategori jawaban sangat setuju sebanyak 0%, kategori setuju sebanyak 38,40% kategori kurang setuju sebanyak 56,52%, kategori tidak setuju sebanyak 3,62%, dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 3,62%. Berdasarkan distribusi jawaban responden tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa pegawai di Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem kurang setuju dengan motivasi kerja yang diberikan., hal ini dikarenakan cara memberikan motivasi tidak sesuai dan sejalan dengan hasil kepuasan kerja yang didapat.

Hasil Tabulasi Data Tentang Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabulasi data terhadap 5 pertanyaan dalam kuisioner tentang kepuasan kerja pegawai yang berjumlah 35 orang tabulasinya disajikan pada lampiran 6, maka dapat dibuat tabulasi untuk masing – masing kategori, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem Persentase Jawaban Responen Tentang Kepuasan Kerja

Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Prosentase Bobot
1	2	3	4	$5=4/\Sigma 4 \times 100 \%$
Sangat Setuju	2	5	10	1,7%
Setuju	64	4	256	45,55%
Kurang Setuju	91	3	273	48,23%
Tidak Setuju	11	2	22	3,8%
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	0,8%
Jumlah	175	15	566	100%

Sumber : Lampiran 6 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing – masing kategori pada Tabel diatas, maka kategori jawaban sangat setuju 1,7%, kategori setuju sebanyak 45,55%, kategori kurang setuju sebanyak 48,23%, kategori tidak setuju sebanyak 3,8%, dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 0.8%. Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat dinyatakan pegawai yang memilih kurang setuju dengan tingkat kepuasan kerja di Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem, karena jawaban kategori kurang setuju memiliki persentase sebesar yaitu 48,23%.

Uji Validitas

Hasil validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas, menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kepemimpinan	X1.1	0.690	Valid
		X1.2	0.838	Valid
		X1.3	0.705	Valid
		X1.4	0.809	Valid
		X1.5	0.775	Valid
2	Motivasi Kerja	X2.1	0.825	Valid
		X2.2	0.790	Valid
		X2.3	0.741	Valid
		X2.4	0.642	Valid
		X2.5	0.417	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y1.1	0.673	Valid
		Y1.2	0.711	Valid
		Y1.3	0.763	Valid
		Y1.4	0.802	Valid
		Y1.5	0.769	Valid

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada TABEL 5.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0.816	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0.728	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.793	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan regresi linier berganda. Adapun formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dasar perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat dari, dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya diperoleh seperti pada Tabel 6.

Tabel 6 Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem Rekapitulasi Hasil Analisis Dengan Menggunakan Program SPSS

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-signifikan
Konstanta	0,201	0,426	0,673
X1	0,344	5,749	0,000
X2	0,643	9,454	0,000
R	0,987	-	-
R2	0,974	-	-
F	589,026	-	0,000

Berdasarkan nilai-nilai dalam Tabel 4.9, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi : $Y = 0,201 + 0,344X_1 + 0,643X_2$ Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh kepemimpinan(X_1), dan motivasi kerja (X_2), terhadap kepuasan pegawai

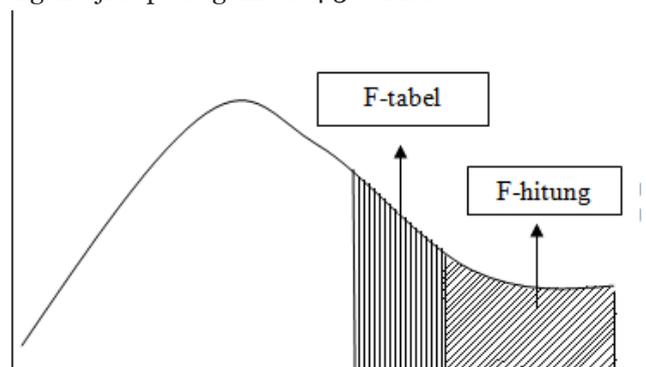
Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono (2007), maka koefisien korelasi 0,987 di atas, terletak diantara 0,80 sampai dengan 1,000 yang berarti terdapat korelasi yang positif dan sangat kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dengan kepuasan kerja pegawai (Y) positif dan sangat kuat. Angka yang positif ini menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan dan motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya apabila nilai kepemimpinan dan motivasi kerja berkurang, maka kepuasan kerja pegawai juga akan berkurang.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti, yaitu antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai, maka digunakan koefisien determinasi R^2 . Koefisien determinasi 97,4% berarti kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 97,4%, sedangkan sisanya 2,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F-Test

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka berikut disajikan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-F pada gambar 4.3 berikut :

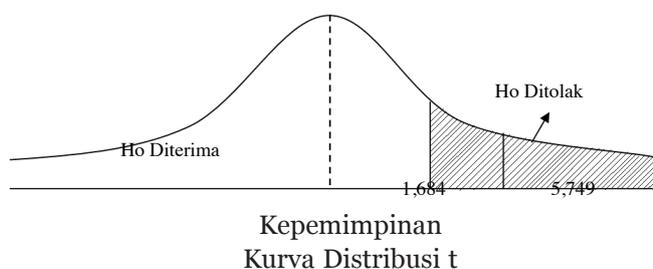


Kurva Distribusi F

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dijelaskan bahwa apabila nilai $F_{hitung} = 589.026$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,23$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dengan uji statistik berada pada daerah penolakan H_0 kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem.

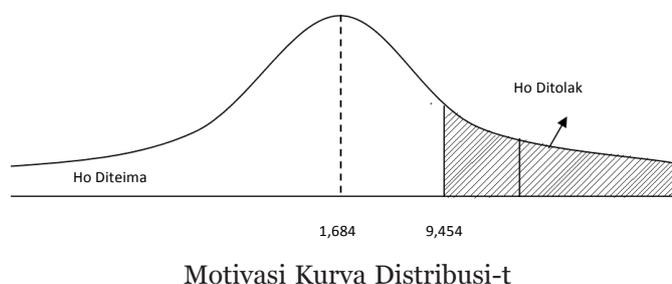
Uji T-Test

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar 4.4 sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 4.3, jelas bahwa apabila nilai $t_{hitung} = 5,749$ lebih besar nilai $t_{tabel} = 1,684$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , berarti secara statistik maka kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem.

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 4.4, dijelaskan bahwa apabila nilai $t_{hitung} = 9,454$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,684$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, maka motivasi kerja berpengaruh nyata atau signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem .

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil t-test diperoleh $t_{hitung} = 5.749$ untuk variabel kepemimpinan (X_1) dengan signifikansi 0.000 dengan nilai t -tabel 1684, maka dapat disimpulkan kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem. Hal ini dibuktikan dengan adanya kepemimpinan yang demokratis kepada bawahannya, sehingga bawahan bekerja dengan penuh kegembiraan yang bisa menimbulkan kepuasan kerja sesuai dengan teori Efendi (2004:33).

Berdasarkan hasil t-test untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 9,454 dengan signifikansi 0.000 dibandingkan dengan nilai t -tabel = 1.684. Nilai t_{hitung} motivasi kerja (X_2) lebih besar daripada t -tabel, ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata atau signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kab. Karangasem. Hal ini dibuktikan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat, hal ini sesuai dengan teori Robbins 2003:4-5)

Dari hasil analisis F-test diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 589.026 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23. Ini berarti bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Ini dibuktikan dengan kepemimpinan yang ada di Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem baik dan motivasi kerja juga baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam hal ini disesuaikan dengan teori Thoha (2004:123) dan teori Martoyo (2007:155)

Berdasarkan hasil analisis korelasi, R positif sebesar 0,987 berarti memang benar terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kepuasan kerja pegawai (Y). Dimana semakin tinggi nilai kepemimpinan dan motivasi kerja semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan kesimpulan diatas, maka dapat disarankan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD kabupaten Karangasem dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, maka sudah seharusnya pimpinan memperhatikan kepemimpinannya agar mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pimpinan Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD

Kab.Karangasem harus mampu memberikan motivasi kerja terhadap seluruh pegawai Rawat Inap Kebidanan, agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Mengingat masih besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai diharapkan seluruh pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem dapat mempertahankan dan menjaga serta meningkatkan agar tujuan dari suatu organisasi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson.,et al. 2014. *Organizations; Behavior, Structure, Process*. Singapore, McGraw-Hill Internasional, Inc.
- Handoko, T. Hani (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Heidjrachman Dan Husnan,Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta.
- Husein Umar.(2001). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Edisi pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Levi. 2002. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja*. (Diakses tanggal 24 April) ([http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan_kerja))
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Miftah Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ranupandojo,Heidjachman dan Suad Husnan, 2004. *Manajemen Personalialia Cetakan Kesepuluh*. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D; Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thoa, Miftah. 2007.*Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Prilaku. Edisi 1*.Jakarta : Fisipol- Universitas Gadjah Mada
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Williams, Chuck. 2008. *Effective Management*. The United States Of America: Thomson South-Western.