

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT ANWAR MEDIKA JL. RAYA BYPASS KRIAN
KM. 33 BALONGBENDO – SIDOARJO**

Amy Nurhuda¹, Sigit Sardjono², Wulan Purnamasari³.

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Maarif hasyim Latif
Jl. Ngelom Megare, Taman Sidoarjo 61257

e-mail: Amynurhuda56@gmail.com, sigitsardjono54@gmail.com,
wulanpurnamasari@dosen.umaha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika jl. Raya bypass krian km. 33 balongbendo – sidoarjo. Model penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi tetapi berpengaruh kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja.

Abstract

This study aims to prove the influence of transformational leadership style, work discipline, work environment on the motivation and employee performance of Anwar Medika Hospital jl. Raya bypass krian km. 33 balongbendo - Sidoarjo. This research model uses Structural Equation Modeling (SEM). From the analysis results show that transformational leadership style does not have a significant effect on employee motivation and performance. Work discipline variables do not affect motivation but influence employee performance, while work environment variables have a significant effect on motivation and do not affect employee performance. Motivational variables have a significant effect on employee performance.

Keyword : leadership style, work discipline, motivation and performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor pendukung yang sangat penting dalam meningkatkan nilai perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Era globalisasi, organisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan bisnis. Perubahan organisasi yang dinamis memaksa perusahaan untuk melakukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi

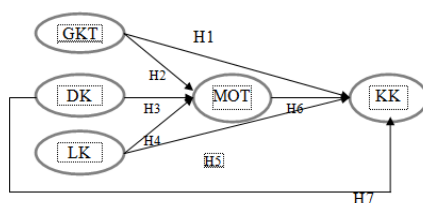
kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Permasalahan manajemen mengakibatkan meningkatnya kebutuhan terhadap pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan, pemimpin yang kompeten mampu memberikan motivasi pada karyawan sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional yang visioner, karismatik dan berintelektual sehingga akan memunculkan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melayani konsumen.

Berdasarkan deskripsi di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan

Rumah Sakit Anwar Medika jl. Raya Bypass Krian km. 33 Balongbendo – Sidoarjo.

KERANGKA KONSEPTUAL



Kerangka konseptual diatas menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Masing-masing variabel tersebut memiliki sejumlah indikator yang bisa dipakai sebagai alat ukur untuk mengukur masing-masing variabel yang dimaksud. Masing-masing indikator akan dituangkan

kedalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau item-item yang akan diserahkan kepada responden guna mengukur masing-masing variabel tersebut.

HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dan meninjau kerangka pemikiran maka terbentuk sebuah hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

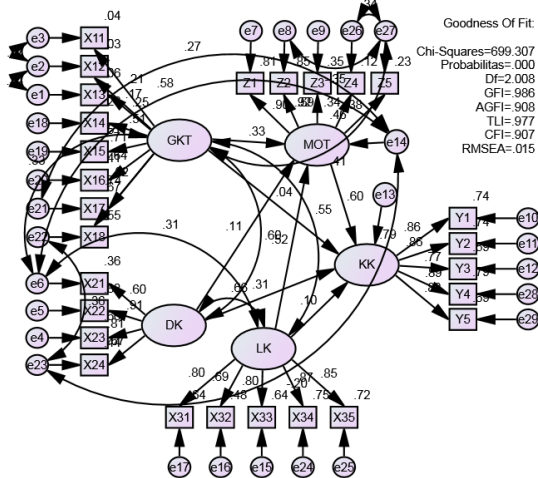
METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Anwar Medika yang bertempat di dusun Semawut RT 10 RW 04. Jalan By Pass krian Raya KM.33, Krian Sidoarjo, Balong Bendo Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61262. Bergerak dibidang jasa pelayanan Kesehatan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Anwar Medika dengan total 200 karyawan. Sampel dari penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan 100 sampel.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Model Struktural Equation Modelling (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN



1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja memiliki nilai probability sebesar 0,118 > 0,05. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi bernilai positif dengan nilai estimate 0,959, namun tidak berpengaruh terhadap motivasi. hal ini menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional Rumah sakit anwar medika maka tidak akan mempengaruhi motivasi kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan stepina (1995) yang bertujuan mencari hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Dalam variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak selamanya gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja.

2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probability sebesar 0,688>0,05 sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bernilai positif dengan nilai estimate 0,197 , namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional Rumah sakit anwar medika maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini searah dengan penelitian Agus suprayetno (2006) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. kesimpulan penelitian yang dikemukakan oleh peneliti sebagai berikut: gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dilakukan dengan menyemangati karyawan agar kinerja karyawan lebih baik.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi memiliki nilai probability sebesar 0,444>0,05 sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja bernilai positif dengan nilai estimate 0,078 , namun tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja . hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja Rumah sakit anwar medika maka tidak akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Misail palagia (2010) dengan judul disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

kantor pajak dikota Makassar. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan rumah sakit anwar medika dengan cara memberikan motivasi yang lebih baik lagi terhadap karyawan rumah sakit anwar medika.

4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probability sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif dengan nilai estimate $0,357$, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal menunjukkan karena disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan meningkat pula.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian mulyanto (2000) dengan judul disiplin kerja, dan kinerja karyawan pegawai sekretaris daerah provinsi yogyakarta. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja diperlukan kinerja karyawan yang baik pula. Agar disiplin kerja di rumah sakit anwar medika dapat meningkat.

5. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi memiliki nilai probability sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi bernilai positif dengan nilai estimate $0,43$, berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan anwar medika. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan juga. Menurut responden bahwa lingkungan kerja ini memang benar-benar dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tidak hanya

dirumah sakit saja.tetapi bisa juga disemua perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian rahmawati (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kinerja karyawan. kesimpulan penelitian yang dikemukakan oleh peneliti sebagai berikut: bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Bahwa untuk meningkatkan lingkungan kerja dibutuhkan juga motivasi yang positif untuk para pekerja.

6. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probability sebesar $0,333 > 0,05$.sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif dengan nilai estimate $0,143$ berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja harus lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan. Agar tercapai kinerja yang baik pula. Penelitian ini sesuai dengan penelitian stepina (1995) penelitian ini mencari hubungan antara lingkungan kerja yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disini dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat kurang baik sehingga mempengaruhi lingkungan kerja karyawan tersebut.bahwa untuk meningkatkan lingkungan karyawan yang lebih baik lagi maka di butuhkan kinerja karyawan yang baik pula.

7. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probability sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

bernilai positif dengan nilai estimate 1.009 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja harus lebih baik agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian mulyanto (2000) yang berjudul motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di kantor bpjs daerah yogyakarta. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel penelitian yang berkaitan dengan variabel regulasi dan remunerasi. Kesamaannya adalah bahwa penelitian ini sama-sama meneliti variabel motivasi dan kinerja karyawan meskipun terdapat perbedaan dalam dimensi variabelnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan penjelasan di atas maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- uji hipotesis 1, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan nilai signifikan $0,118 > 0,05$ sehingga hipotesis pertama tidak dapat diterima
- uji hipotesis 2, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai signifikan $0,688 > 0,05$ sehingga hipotesis kedua tidak dapat diterima.
- Uji hipotesis 3, menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan nilai signifikan $0,444 > 0,05$ sehingga hipotesis ketiga tidak dapat diterima.
- Uji hipotesis ke 4, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini dibuktikan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ sehingga hipotesis ke empat dapat diterima.

- Uji hipotesis ke 5, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini di buktikan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kelima dapat diterima.
- Uji hipotesis ke 6, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai signifikan $0,333 > 0,05$ sehingga hipotesis ke enam tidak dapat diterima.
- Uji hipotesis ke 7, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ke tujuh dapat diterima.

Saran

Melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London: Sage Publications, Inc.
- Bass, B.M., Riggio, & Ronald E. (2006). *Transformasional Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbawn Associates Publishers.
- Ferdinand, A. (2000). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Univeritas Diponogoro.. (2002). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03. Badan Penerbit Univeritas Diponogoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1994. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga

- Hasibuan, M.S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bwni Aksara.
- Handoko, T.H. (2001), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Kartini, K, 1994, "Pemimpin dan Kepemimpinan", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartono, Kartini.1983. Pemimpin dan Kepemimpinan.Jakarta: Rajawali Ofresearch,*JournalofAppliedPsychology*,Vol.85,pp.678-707.
- Robbins, S.P. (1996). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu
- Robbinss Stephen P (2002)., Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima, PenerbitErlangga, Jakarta
- Robbins, S.P.2007. Perilaku organisasi (jilid 12).Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Shadily, Hasan.1991.Sosiologi untuk masyarakat indonesia.Jakarta:Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson.2003. Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.2. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.Populer.
- Suranta, 2002, "Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis", Empirika, Vol.15, No.2.
- Nawawi Uha, Ismail. 2013. Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi. Jakarta :Prenadamedia Group.
- O'Leary, Elizabeth.2001. kepemimpinan. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi

