

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MUTIA SARI KABUPATEN BENGKALIS MENURUT PRESFEKTI MANAJEMEN SYARIAH

Henry Martin Adriansyah

Institut Agama Islam Edi Haryono Madani

Email: henrymartin123pknbru@gmail.com

Dedi Hermanto

Institut Agama Islam Edi Haryono Madani

Email: dedihermanto@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style on the Performance of Employees of Mutia Sari General Hospital, Bengkalis Regency. The method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires to several employees of Mutia Sari General Hospital. Data analysis was carried out by testing validity, reliability, classical assumptions, simple linear regression, hypothesis testing, determination tests (R^2), and t-tests. The results of the validity and reliability tests indicate that all research instruments are valid and reliable. The results of the classical assumption test prove that the data is normally distributed. The results of simple linear regression and hypothesis testing indicate that Leadership Style has a positive effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.939 indicates that job training contributes 93.9% to improving performance, while the rest is influenced by other factors. The t-test produces a significant value (Sig.> 0.05), so it can be concluded that Leadership Style has a significant effect on employee performance at Mutia Sari General Hospital. Thus, Leadership Style is an important factor in improving Employee Performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mutia Sari kabupaten Bengkalis. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik Pengumpulan data melalui kuesioner kepada Beberapa Karyawan Rumah Sakit Umum Mutia Sari. Analisis data Dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi Linear sederhana, uji hipotesis, uji determinasi (R^2), dan uji t. Hasil uji validitas dan reliabilitas Menunjukkan seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik membuktikan data terdistribusi normal. Hasil regresi linear sederhana dan uji hipotesis menunjukkan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) Sebesar 0,939 mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi Sebesar 93,9% terhadap peningkatan kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi Faktor lain. Uji t menghasilkan nilai signifikan (Sig. > 0,05), sehingga dapat Disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mutia Sari. Dengan demikian, Gaya kepemimpinan Menjadi faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya Manusia pada dasarnya merupakan Faktor sentral dalam Pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan Sumber daya Manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya Manusia yang kompeten Dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya Manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang Dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi.

Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya Manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kinerja dan aspek lainnya. Menurut Mangkunegara (2012:2) manajemen sumber daya Manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui gaya kepemimpinan atasan.

Menurut Sutrisno, (2014:5) manajemen sumber daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler, manajemen Sumber daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang Dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya Manusia dan Posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan Penilaian.

Unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi adalah Manusia. Hal ini dikarenakan dalam aktivitas organisasi selalu melibatkan Manusia sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama. Dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu-individu didalam-Nya dibutuhkan suatu keterampilan seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan Manusia didalam-Nya agar dapat melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah motor penggerak berbagai unsur yang berada organisasi yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku Manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan dapat terjadi dimanapun dan kapan pun hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat terjadi secara alamiah berdasarkan kemampuan pemimpin yang bertujuan agar

dapat mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sondang P. Siagan (2013:36) yang mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi yakni berdasarkan atas cara dan pelaksanaan yang dilakukan oleh pemimpin atau atas dalam rangka mengkoordinasi anggotanya untuk melaksanakan kegiatan.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat memengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2012:224) Gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Hakikat dari organisasi itu adalah Manusia dan kerja sama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. Untuk itu Handoko (2013:5) mengatakan bahwa pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah perlu. Karena sumber daya Manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau divisi dalam suatu perusahaan maka kinerjalah yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan tersebut. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2012: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan Kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai Dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan Tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Peningkatan yang baik pada kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari peran Seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang Sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat mengerahkan para Bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya Untuk kepentingan kelompok atau organisasi.

LITERATUR REVIEW

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (sering disingkat SDM) adalah Salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan Dari sebuah Organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa Manusia yang dipekerjakan di sebuah Organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai Tujuan Organisasi tersebut.

Karyawan bukan sebagai Sumber Daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau *aset* bagi *institusi* atau Organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar Sumber Daya Manusia (*human resources*), yaitu modal Manusia (*human capital*). Di sini Sumber Daya Manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan *portofolio investasi*) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liabilitas* (beban). Di sini perspektif Sumber Daya Manusia sebagai investasi bagi institusi atau Organisasi lebih mengemuka.

Pengertian Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu Pengertian mikro dan Pengertian makro. Pengertian Sumber Daya Manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, Karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara makro adalah penduduk suatu Negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sehingga secara menyeluruh, Pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu Organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dan diselesaikan atas kemampuan, Pengalaman serta intensitas dan waktu (Hasibuan, 2012: 94). Kinerja adalah Sesuatu aktivitas yang diupayakan agar melakukan, menuntaskan tugas serta Tanggung jawab dalam rangka memenuhi harapan serta tujuan yang sudah Ditentukan (Supardi, 2014).

Adapun ayat yang menjelaskan tentang kinerja terdapat di Al-Qur'an surat at-taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَا لِمُؤْمِنُونَ ۚ وَسَتُرَدُونَ إِلَى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبَّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Menurut Mulyasa (2010), kinerja atau prestasi adalah catatan tentang Hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan Selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa (2010) menyatakan bahwa Kinerja adalah: *output drive from processes, human Or otherwise*. Prestasi atau Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa Mengatakan bahwa kinerja atau *Performance* dapat diartikan sebagai prestasi Kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Simamora (2013), dalam kaitannya dengan indikator kinerja Mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator Sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
2. Kuantitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan Rencana organisasi
3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian Waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang Menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan Dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh Pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok Dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata Pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Adapun dalil yang menjelaskan kepemimpinan terdapat di surah al-imran ayat 159 yang berbunyi:

فَمَا رَحْمَةٌ مِّنَ اللَّهِ لِنَّتْ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيلًا الْقَلْبَ لَا نُفَضِّلُوْا مِنْ حَوْلَكَ فَإِنَّمَا عَفْنُ عَنْهُمْ وَسَتَغْفِرُ لَهُمْ وَشَأْوَرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahyuningtyas & Erianto (2015), indikator-indikator gaya Kepemimpinan adalah:

1. *Telling*

Jika seseorang pemimpin berperilaku memberitahukan hal ini Berarti bahwa orientasi pekerjaan yang dikatakan akan berlangsung. Seorang pemimpin harus menyertakan proses *Telling* kepada Karyawannya hal ini dikarenakan pemimpin harus dapat merumuskan Peranan apa yang diharapkan untuk dilakukan oleh karyawannya.

2. *Selling*

Pemimpin yang melakukan proses *Selling* yaitu terjadinya upaya Perumusan tugas secara tegas yang digabung dengan hubungan antara Pemimpin dan bawahan yang bersifat intensif. Dengan adanya perilaku Yang demikian, bukan hanya peranan bawahan yang jelas namun juga Pimpinan memberikan petunjuk pelaksanaan disertai dengan Dukungan yang diperlukan oleh para bawahannya itu. Dengan Demikian diharapkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan terselesaikan Dengan baik.

3. Participate

Seorang pemimpin yang memiliki orientasi tugas yang rendah akan Memiliki hubungan atasan dan bawahan yang rendah. Sehingga Diperlukan perwujudan dalam bentuk ajakan partisipasi dari pemimpin Agar secara aktif mengajak bawahannya dalam proses pengambilan Keputusan. Artinya, pemimpin hanya memainkan peranan selaku Fasilitator untuk memperlancar tugas para anggotanya dengan Saluran komunikasi yang efektif.

4. Delegasi

Seorang pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula Menggunakan gaya berdasarkan orientasi tugas yang rendah pula. Dalam praktiknya, dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin Membatasi diri pada pemberian pengarahan pada para bawahannya dan Menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya tersebut tanpa banyak ikut Campur tangan.

METODE

Lokasi Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Data dalam suatu penelitian tidak akan muncul dengan sendirinya, melainkan melalui proses pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Sumber data dalam suatu penelitian dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2015).

1. Data primer. Data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung Di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan Penelitian berupa wawancara.
2. Data sekunder. Data yang diperoleh dari organisasi dalam bentuk sudah siap Disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya.

Analisis Data

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari Cara-cara pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data suatu penelitian. Kegiatan yang termasuk dalam kategori tersebut adalah kegiatan *collecting* atau Pengumpulan data, *grouping* atau pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi Statistik, serta yang terakhir termasuk pembuatan grafik dan gambar.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya Terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu Derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2017:124). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui *Koefisien korelasi Product Moment*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan Objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji Reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji Reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel Atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai Alpha, jika Nilai Alpha $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi yang Diisyaratkan untuk memenuhi uji asumsi normalitas. Uji normalitas digunakan Untuk menguji apakah model *regresi* memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengujinya digunakan normal *probability plot* yaitu apabila

Analisis Regresi Linear

Analisis *regresi linier* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh Variabel bebas terhadap variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan. Sedangkan, Variabel mengikat adalah kinerja karyawan. Secara matematis dapat dirumuskan Sebagai berikut:

$$Y = K + bX_t + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

K = Konstanta

b = Nilai koefisien regresi masing – masing variabel (b)

X_t = Gaya Kepemimpinan

e = Error term

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t yang dilakukan dengan bantuan SPSS. Untuk mengetahui suatu hipotesis diterima atau ditolak digunakan nilai t hitung Dan t tabel atau dapat menggunakan taraf signifikan, yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Uji Parsial(uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut (Priyatno, 2017:57-58).

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
 t_{tabel} dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ atau $0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$ I keterangan n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel independent.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan uji yang dilakukan untuk menghitung presentasi pengaruh yang dimiliki seluruh variabel independent terhadap variabel dependen (Algafari, 2015:81-82). Kriteria pada pengujian Koefisiensi determinasi (R^2) :

- a. Jika nilai presentasi Koefisiensi determinasi (R^2) mendekati 0 (nol), maka seluruh variabel independent memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai presentasi Koefisiensi determinasi (R^2) mendekati 1 (satu), maka seluruh variabel independent memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

Regresi Linear Sederhana

Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi dengan perusahaan digunakan metode analisis regresi sederhana, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Y = Nilai prediksi variabel dependen (Lokasi)

X = Variabel independen (Keputusan Pembelian)

a = Konstanta yang merupakan nilai-nilai dari Y pada saat X sama dengan. Nol

b = merupakan koefisien regresi yang menunjukkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac's Alpha	N of Item
Gaya Kepemimpinan	0,992	8
Kinerja Karyawan	1,000	6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,992$ untuk variabel Gaya Kepemimpinan (8 item) dan $1,000$ untuk variabel Kinerja Karyawan (6 item). Nilai Cronbach's Alpha tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, bahkan mendekati nilai maksimum yaitu $1,00$. Menurut Ghazali (2015), instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari $0,70$. Dengan demikian, seluruh item pada kedua variabel tersebut sangat konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) pada

uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk untuk kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Normalitas data ini penting untuk memastikan bahwa asumsi dasar analisis statistik parametrik, seperti regresi linear, telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

Variabel	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	-0,472	0,421	-	-1,120
Gaya Kepemimpinan	0,755	0,023	0,969	33,393

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 33,393 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSU Mutia Sari Kabupaten Bengkalis.

Koefisien regresi (B) sebesar 0,755 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,755 satuan. Sementara itu, nilai Beta sebesar 0,969 menandakan bahwa kontribusi Gaya Kepemimpinan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sangat dominan.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti diterima. Hasil ini memperkuat pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
1	0,969	0,939	0,939	1,40954	Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang ditampilkan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,969, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,939, dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,939 dengan standar error of the estimate sebesar 1,40954. Hasil ini merupakan output dari uji regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mutia Sari Kabupaten Bengkalis.

Pembahasan Hasil Penelitian

Interpretasi Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,472 + 0,755X$, di mana Y adalah Kinerja Karyawan dan X adalah Gaya Kepemimpinan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,755 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini jauh di bawah batas signifikansi 0,05, yang berarti secara statistik Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu, nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 33,393 jauh lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,939 menunjukkan bahwa 93,9% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 6,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil uji ANOVA juga memperkuat temuan ini, di mana nilai F hitung sebesar 1115,078 dengan signifikansi 0,000 menegaskan bahwa model regresi yang digunakan sangat layak dan signifikan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di RSU Mutia Sari Kabupaten Bengkalis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan guna mendorong produktivitas dan kinerja optimal dari seluruh karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka disimpulkan temuan penelitian yang bersesuaian dengan tujuan Penelitian. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mutia Sari. Dari analisis data, diperoleh koefisien determinasi (R^2) dalam Penelitian ini sebesar 0,939 atau 93,9%, artinya kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mutia Sari dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 93,9% dan sisanya 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di Dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko. T. Hani. 2011. Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Kedua puluh Dua. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Bandung: Rajawali Press
- Khairizah, Astria., Noor, I., & Suprapto, A. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., Henrica & Beek. 2011. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *JOEM*. Vol.53, No.8. Agustus, 856-866
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung, Alfabeta
- Nanjundeswaraswamy & Swamy. 2014. Leadership Styles. *Advances in Management*.Vol.7, No.2. Februari, 57-62.
- Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Pratama, Tulus. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Katalogis*. Vol. 4, No. 8, 54-61
- Pudjiyogyanti, Clara Rosa. 2010. Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Steffen. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prentice Hall Inc.
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,CV.
- Thoha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Wahyuningtyas, R. & Erianto, Lutfi Dwi. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai unit pelayanan jaringan Pt. PLN (Persero) Bandung utara Kota madya Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(3).

Widodo S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.