

GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN PRESTASI KERJA

Ediyanto dan Sujianto

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Style of Leadership, Competence, and Work Performance. This study aims to analyze the influence of leadership style and competence employee job performance against non-medical personnel in General Hospital Bengkalis. The research method is a survey method with a quantitative approach. Data obtained by distributing questionnaires to the selected respondents were 62 respondents. Analysis of the data used is linear regression, which was done prior to the test phase of testing reliability, validity, normality and other tests. The results showed that leadership style affects to the job performance. Similarly, employee competence affect employee job performance in employee. Taken together the same leadership style affects job performance and competence with koefisien value of determination (R^2) of 0.589. This means that 58.9 % of non medical personnel worked performance is influenced by leadership style and competence of the employees.

Abstrak: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Prestasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis. Metode penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden terpilih sebanyak 62 responden. Analisa data yang digunakan adalah regresi linier, dimana sebelum dilakukan uji ini dilakukan tahapan pengujian realibilitas, validitas, normalitas dan pengujian lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Demikian juga kompetensi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan kompetensi mempengaruhi prestasi kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589. Artinya 58,9% prestasi kerja pegawai non medis dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah rumah sakit sebagai unit usaha yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna atau bermutu dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya manajemen rumah sakit, sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana dan manajemen keuangan. Goyal (2002) menyebutkan, bahwa SDM Kesehatan merupakan faktor penentu dari mutu rumah sakit yang harus dikelola dengan baik.

Sebuah organisasi, termasuk rumah sakit, jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan sangat berperan sekali dalam proses pembentukan karakteristik pegawai, sehingga mampu menciptakan situasi kerja yang kondusif dan terarah. Karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2003).

Berhasil tidaknya seorang pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari atasannya. Prestasi kerja itu adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasi-buan, 2007). Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi pada bawahannya untuk berprestasi. Motivasi atau dorongan kepada pegawai dapat bersifat moril maupun materil. Bersifat moril diantaranya adalah berupa nasehat, petuah, atau perbuatan yang menganggap bahwa pegawai itu adalah seorang manusia. Artinya pegawai itu tidak diperlakukan seperti mesin atau robot.

Di sisi lain kompetensi pegawai juga akan sangat berpengaruh terhadap capaian prestasi kerja. Menurut Spencer dan Spencer (2005), kompetensi adalah karakteristik dasar dari sese-

orang yang biasanya terkait dengan kinerja efektif menurut kriteria tertentu dan/atau kinerja superior dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Pelayanan medis rumah sakit akan berjalan dengan baik dengan dukungan pelayanan non medis yang diselenggarakan oleh petugas administrasi dalam menunjang semua jenis pelayanan di rumah sakit. Untuk menjalankan fungsi pelayanan non medis diperlukan kompetensi SDM pegawai yang memadai, baik yang didapat melalui pendidikan formal, diklat maupun pengalaman kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis.

METODE

Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis yang terdiri dari bagian bina program dan rekam medik, bagian keuangan, dan bagian tata usaha sebanyak 164 pegawai. Mengingat besar dan beragamnya populasi, diperlukan penarikan sampel secara representatif dan bisa mewakili populasi serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dari seluruh jumlah populasi diambil sampel sebanyak 62 pegawai non medik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini didapatkan dua item pertanyaan untuk gaya kepemimpinan dan satu item pertanyaan variabel kompetensi nilainya koefisien r hitung lebih kecil dari r tabel, maka kedua item pertanyaan tersebut tidak valid dan dikeluarkan pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan. Setelah dilaksanakan lagi uji validitas didapatkan hasilnya tidak ada item pertanyaan yang tidak valid.

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan melihat sebaran data hasil tidak menjauh dari garis normal dan mengikuti garis normal diperoleh hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data berasal dari populasi dengan distribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan maksud untuk menilai apakah nilai means dari variabel prestasi kerja untuk suatu kombinasi gaya kepemimpinan dan kompetensi berada pada garis/bidang linear yang dibentuk dari persamaan regresi dimana hasil analisis menunjukkan unsur linearitas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran. Hasil analisis data didapatkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y , tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dari masing-masing variabel dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Dalam melaksanakan uji regresi linier tidak boleh terjadi sesama variabel independen dalam hal ini variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi berkorelasi secara kuat (multikolinieritas). Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai VIF (*varian inflation factor*) dan ternyata nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai *tolerance* mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), dan kompetensi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Hipotesis Parsial

Selanjutnya dari hasil uji tersebut dapat disusun sebuah persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 0,027X_1 + 0,525X_2 + 17,367$$

Dalam persamaan ini besarnya nilai konstanta dan koefisien variabel bebas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 17,367 artinya apabila gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja (Y) akan bernilai 17,367
2. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,21 dengan asumsi kompetensi (X_2) dalam keadaan tetap.
3. Pengaruh kompetensi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,53 dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) dalam keadaan tetap.

Selanjutnya untuk membuktikan bahwa apakah pengaruh masing-masing variabel ini signifikan atau tidak dapat ditunjukkan dari nilai variabelnya sebagai berikut:

1. Nilai sig gaya kepemimpinan sebesar $0,321 > 0,05$, artinya dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.
2. Nilai sig kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja.

Uji Hipotesa Simultan

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi 0,589 artinya 58,9% variasi variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang berada diluar variabel yang diteliti.

Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan

secara statistik terhadap variabel terikat. Apabila signifikan ($\text{sig} < \alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai non medik di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis. Hasil perhitungan regresi linier yang diperoleh menunjukkan nilai F hitung adalah 42,330 dengan sig 0,000, ternyata nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja yang diteliti mencakup dimensi gaya kepemimpinan direktif, supportif dan partisipatif. Dari hasil uji statistik dengan menggunakan analisis regresi didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai non medik di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik yang menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan *path goal theory leadership* terdapat dua variabel kontinjensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan kinerja. Teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan dan kinerja.

Hasil uji analisis regresi dari pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja didapatkan hasil bahwa ada pengaruh antara keduanya. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig pada uji statistik sebesar $0,000 < 0,05$. Kekuatan kompetensi mempengaruhi prestasi kerja adalah sebesar 57%.

Hasil penelitian ini memberikan fakta bahwa semakin memiliki kompetensi yang baik dan sesuai akan menghasilkan prestasi kerja yang semakin baik pula dalam pelaksanaan tugas pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis. Hal ini dapat dilihat dari setiap indikator kompetensi pegawai non medik dalam penelitian ini hampir seluruh indikatornya memiliki skor rata-rata baik dan sangat baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang serupa dengan penelitian yang dilakukan Panggabean (2013) yang menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana disebutkan jika kompetensi mengalami peningkatan maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya.

Dari hasil analisis statistik dapat dilihat bahwa pengaruh kedua faktor yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai non medik di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis adalah sebesar 58,9%. Variasi variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang berada diluar variabel yang diteliti.

Jika dilihat dari hasil tersebut, hasil penelitian ini membuktikan bahwa prestasi pegawai non medik di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis ditentukan sebesar 58,9% oleh faktor gaya kepemimpinan dan kompetensi. Sedangkan 41,1% akan ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Dari hasil yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa dugaan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai non medik di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis secara bersama-sama menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Saputra

(2013) dengan 48,80% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai.

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan, kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai non medik Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja dimana sebesar 58,9%, sementara sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Handoko, T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saputra, Sandi. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Federal International Finance (FIF) Samarinda". *Skripsi*. Samarinda: Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Spencer, Lyle M dan Signe M. Spencer, 2002. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley, US.