

---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RS PRIMA HUSADA KOTA SENGKANG

Muhammad Zulfikar Arafah<sup>1</sup>, Siti Hasbiah<sup>2</sup>, Abdi Akbar<sup>3</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>4</sup>, Burhanuddin<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Email: [muhammadzulfikar05@gmail.com](mailto:muhammadzulfikar05@gmail.com)

---

### *Abstract*

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on job satisfaction of employees at Prima Husada Sengkang Hospital, the subjects in this study were 52 employees working at Prima Husada Hospital. This research is included in quantitative research and quantitative analysis to test the research hypothesis using the IMB SPSS version 25 software. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction. This is evidenced by the calculated t value of -11.576 where  $t < t_{table}$  (1.67655) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The results of the study show that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction. This is evidenced by the t value of  $11.576 < t_{table}$  (1.67655) and a significance value of  $0.000 > 0.05$ . The results of the study show that leadership style has a partial effect on job satisfaction. This is evidenced by the calculated F value of  $134.003 > 3.10$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** *Leadership Style, Job Satisfaction*

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai RS Prima Husada Sengkang, subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di RS Prima Husada sejumlah 52 orang. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif serta analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan bantuan software IMB SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -11,576 dimana  $t < t_{tabel}$  (1,67655) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $11,576 < t_{tabel}$  (1,67655) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar  $134,003 > 3,10$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu organisasi, oleh karenanya SDM menjadi kebutuhan utama dari sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka menjalankan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM dalam hal ini karyawan/pegawai akan maksimal apabila setiap personal memiliki kompetensi yang tinggi, dan dimanaj

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RS PRIMA HUSADA KOTA SENGGKANG***Muhammad Zulfikar Arafah, Siti Hasbiah, Abdi Akbar, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin*

dengan baik, oleh karenanya peranan manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemauan organisasi/perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan/pegawai yang dimiliki perusahaan/ organisasi tersebut, akan tetapi harus memiliki pemimpin yang mampu memanej dan mendorong karyawan/pegawainya untuk bekerja maksimal. Perusahaan/ organisasi diharapkan dapat mengelola karyawan/pegawainya dengan baik agar dapat berkontribusi maksimal dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut. Pengelolaan karyawan/pegawai dilakukan oleh pimpinan organisasi/ perusahaan, olehnya itu seorang pemimpin harus mampu memanej karyawan/ pegawainya sehingga mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi kunci utama untuk terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan/pegawai, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi” (Agustin, 2021:129). Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan dengan baik maka menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja bersungguh-sungguh sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dan produktivitas organisasi/perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Sinurat (2017:92), “Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan”.

Rumah Sakit Prima Husada Sengkang yang berdiri sejak tahun 2002 pada mulanya adalah sebuah klinik Prima Husada, namun hanya sepuluh tahun kemudian yaitu pada tahun 2012 meningkat menjadi sebuah Rumah Sakit dan merupakan satu diantara dua Rumah Sakit Swasta yang ada di kota Sengkang Kabupaten Wajo. Rumah sakit ini mempekerjakan 52 orang karyawan yang terdiri dari 6 orang dokter umum, 5 dokter spesialis, 31 orang perawat kesehatan, delapan tenaga administrasi, dan dua orang petugas keamanan. Rumah sakit ini berkembang sangat pesat, terbukti dimana hanya beroperasi selama 10 tahun saja sudah mampu menjadi rumah sakit, dari sebelumnya hanya berupa klinik prima husada.

Kepemimpinan di RS Prima Husada Sengkang saat ini dikendalikan oleh seorang dokter gigi dan magister administrasi rumah sakit (MARS) yang juga merupakan seorang dosen pada Universitas Pungrimaggalatung. Sekalipun tergolong masih kurang pengalaman dalam memimpin rumah sakit, namun setelah menjabat sebagai kepala rumah sakit, dia mampu mengendalikan dan meningkatkan performance dan pelayanan rumah sakit yang dipimpinnya. Hal tersebut dibuktikan dengan masyarakat yang menjadikan RS Prima Husada menjadi pilihan pertama untuk memperoleh pelayanan kesehatan jika dibandingkan dengan 2 Rumah Sakit lainnya yang ada di Ibu Kota Kabupaten Wajo yaitu RS Lamaddukelleng dan RS Hikmah.

Banyaknya masyarakat yang memilih memperoleh pelayanan kesehatan di RS Prima Husada juga disebabkan oleh pelayanan karyawannya yang ramah, Hal inilah yang melandasi peneliti untuk mengetahui bagaimana manajemen yang diterapkan oleh pimpinan

RS Prima Husada Sengkang sehingga bisa menjadi pilihan pertama dari masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Untuk itu kami mengangkat judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di RS Prima Husada Kota Sengkang”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai RS Prima Husada Sengkang..

## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Robbins (2003:78) “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”.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan ada dua, yaitu (Adamy, 2016:77):

- a. Faktor intrinsik, yang berasal dari dalam diri, yang dibawa karyawan sejak mulai kerja, misalnya umur, kondisi kesehatan, jenis kelamin, pendidikan, pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja, cara berpikir, sikap kerja dan sebagainya, serta
- b. Faktor ekstrinsik, menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan dan yang mengenai pekerjaannya yaitu kondisi fisik pekerjaannya seperti sifat dan jenis pekerjaan, pengawasan, sistem penggajian, kesempatan untuk mengembangkan karir, penempatan karyawan, hubungan dengan rekan sekerja, struktur organisasi perusahaan.

### Gaya Kepemimpinan

Kusdianto, dkk (2022:84) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun secara kelompok”. Menurut Samosir (2021:50) “Gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan”, sedangkan Menurut Hasibuan (2016) dalam Harsono (2021:126) “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Adapun Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189) diantaranya: kemampuan analitis, keterampilan, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan. Dari beberapa indikator tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi multivariat, merupakan metode statistik yang memungkinkan meneliti hubungan lebih dua variabel secara bersama, dengan menggunakan teknik analisis ini maka dapat menganalisis pengaruh beberapa variabel

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RS PRIMA HUSADA KOTA SENGKANG**

Muhammad Zulfikar Arafah, Siti Hasbiah, Abdi Akbar, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin

terhadap variabel- variabel lainnya dalam waktu yang bersamaan. Regresi multivariat menguji lebih dari satu variabel terikat (Y) terhadap satu atau lebih variabel bebas (X)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dinyatakan valid apabila pernyataan pada kusioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan mebandingkan nilai r-hitung untuk r-hitung tiap butir dapat dilihat dari nilai (*corrected item – total correlation*) dengan r-tabel untuk korelasi *r product moment* dari *pearson*, suatu indikator dikatakan valid apabila  $N = 52$  dan  $\alpha = 0,05$  maka r tabel 0,268 dengan ketentuan hasil *r pearson correlation* < r-tabel (0,268) maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:75).

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan Program *IBM SPSS Versi 25*. Adapun hasil uji validitas instrument dalam penelitian ini pada 52 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

| Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X.1  | 0,677    | 0,268   | Valid      |
| X.2  | 0,592    | 0,268   | Valid      |
| X.3  | 0,703    | 0,268   | Valid      |
| X.4  | 0,701    | 0,268   | Valid      |
| X.5  | 0,476    | 0,268   | Valid      |
| X.6  | 0,606    | 0,268   | Valid      |
| X.7  | 0,622    | 0,268   | Valid      |
| X.8  | 0,743    | 0,268   | Valid      |
| X.9  | 0,663    | 0,268   | Valid      |
| X.10 | 0,415    | 0,268   | Valid      |
| X.11 | 0,576    | 0,268   | Valid      |

Sumber: Data diolah tahun 2023

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| Y.1  | 0,468    | 0,268   | Valid      |
| Y.2  | 0,641    | 0,268   | Valid      |
| Y.3  | 0,590    | 0,268   | Valid      |
| Y.4  | 0,759    | 0,268   | Valid      |
| Y.5  | 0,638    | 0,268   | Valid      |
| Y.6  | 0,688    | 0,268   | Valid      |
| Y.7  | 0,610    | 0,268   | Valid      |
| Y.8  | 0,630    | 0,268   | Valid      |
| Y.9  | 0,696    | 0,268   | Valid      |
| Y.10 | 0,708    | 0,268   | Valid      |
| Y.11 | 0,748    | 0,268   | Valid      |
| Y.12 | 0,506    | 0,268   | Valid      |
| Y.13 | 0,583    | 0,268   | Valid      |
| Y.14 | 0,566    | 0,268   | Valid      |

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung untuk item pernyataan kusioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel (n=52) adalah sebesar 0,268 sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing kusioner dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha* hasil pengujian dari reabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Realibilitas

| Variabel          | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,835          | Realibel   |
| Kepuasan Kerja    | 0,884          | Realibel   |

Sumber: Data diolah tahun 2023

Hasil pengujian realibilitas dalam table diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,50 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kusioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kusioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kusioner yang baik.

## Uji Asumsik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah distribusi variable terkait untuk setiap variabel bebas berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Sminov*.

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                          |                   |
|--|--------------------------|-------------------|
|  | Unstandardize d Residual |                   |
| N                                      |                          | 52                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean                     | .0000000          |
|  | Std. Deviation           | 4.95792041        |
| Most Extreme Differences               | Absolute                 | .120              |
|  | Positive                 | .120              |
|  | Negative                 | -.087             |
| Test Statistic                         |                          | .120              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                          | .058 <sup>c</sup> |
| a. Test distribution is Normal.        |                          |                   |
| b. Calculated from data.               |                          |                   |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                          |                   |

Sumber: Data diolah tahun 2023

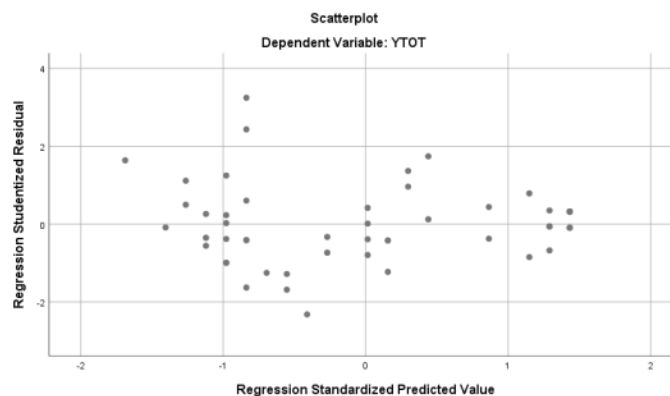
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RS PRIMA HUSADA KOTA SENGKANG**

Muhammad Zulfikar Arafah, Siti Hasbiah, Abdi Akbar, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed) Unstandardized Residual* sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05 atau  $0,058 > 0,05$ . Artinya, bahwa data diatas berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas didalam penelitian ini maka digunakan uji grafik scatterplot. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot pada gambar di atas terlihat titik–titik plot menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi atau dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan masukan variabel independen Gaya Kepemimpinan.

**Analisis Regresi Linear**

Analisis regresi linear digunakan untuk memprediksi apakah terjadi perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun. Dalam penelitian ini analisis regresi linear digunakan karena penelitian ini memiliki satu variabel independen dan satu variabel dependen.

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig.  |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)      | 5.127                       | 4.520      |                           | 1.134  | 0.262 |
| Gaya Kepemimpinan | 1.151                       | 0.099      | 0.853                     | 11.576 | 0.000 |

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.127 + 1.151X$$

Dari analisis regresi linear tersebut dapat di jelaskan

- Nilai Konstanta sebesar 5.127 artinya nilai jika variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X) dianggap tidak ada atau tidak digunakan, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 5.127
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 1.151 dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel X (Gaya Kepemimpinan) satu-satuan maka variabel Y (Kepuasan Kerja) akan naik sebesar 1.151 dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai t-hitung < t-tabel atau t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikan < 0,05. Dengan menggunakan sampel sebanyak 52 orang responden dengan  $df = n-k-1$  atau  $df = 52-2-1 = 49$  maka, diperoleh t-tabel sebesar 1,67655 dengan tingkat signifikansinya ( $\alpha$ ) 0,05. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05% (5%).

**Tabel 8.** Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error |                                |        |      |
| 1     | (Constant)        | 5.127                       | 4.520      |                                | 1.134  | .262 |
|       | Gaya Kepemimpinan | 1.151                       | .099       | .853                           | 11.576 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2023

#### 1) Uji Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Dari tabel Uji t di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis tentang gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t-hitung sebesar (11,576) > t-table (1,67655) dengan huruf taraf signifikan  $0,050 < 0,05$  yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Prima Husada Kota Sengkang sehingga hipotesis diterima adalah  $H_0$ .

Dari hasil Uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian ini, variabel Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di RS Prima Husada Kota Sengkang dengan nilai t-hitung 11,576 dan signifikansi 0,000.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam uji ini kita melihat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan positif, yaitu terdapat pengaruh yang simultan antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat tidak terima.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RS PRIMA HUSADA KOTA SENGKANG**

Muhammad Zulfikar Arafah, Siti Hasbiah, Abdi Akbar, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin

Adapun nilai  $F_{tabel}$  dengan jumlah sampel 52 dengan  $(k;n-k) = (2;49)$  sebesar 3,19. Berikut ini adalah tabel uji F:

**Tabel 9.** Hasil Uji F

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 3359.813       | 1  | 3359.813    | 134.003 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1253.630       | 50 | 25.073      |         |                   |
|       | Total      | 4613.442       | 51 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} (134,003) > F_{tabel} (3,10)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan) secara simultan berpengaruh positif dalam variabel dependen (Kepuasan Kerja) di RS Prima Husada Kota Sengkang sehingga hipotesis yang diterima adalah  $H_1$ .

**Koefesien Korelasi (R) dan Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

1. Koefesien Korelasi (R)

Analisis koefesien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Arah dinyatakan dalam positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefesien korelasi. Berikut hasil analisis uji koefesien dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Versi 25*:

**Tabel 10.** Hasil Analisis Koefesien Korelasi (R)

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .853 <sup>a</sup> | .728     | .723              | 5.00725                    |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, di peroleh nilai korelasi antara variabel 0,853 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya, hubungan antara variabel independen diatas dengan kepuasan kerja cukup kuat.

2. Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefesien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel independennya secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefesien determinasi maka semakin besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya dan begitu juga sebaliknya. Berikut hasil analisis uji koefesien determinasi dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Versi 25*:

**Tabel 11.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .853 <sup>a</sup> | .728     | .723              | 5.00725                    |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,728 atau 72,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 72,8% sedangkan sisanya 27,2% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan diukur menggunakan beberapa indikator dari dimensi gaya kepemimpinan sebagaimana dijelaskan oleh Kartono (2013:189) yang terdiri dari kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan diterapkan akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik begitu pun sebaliknya gaya kepemimpinan tidak diterapkan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Kusdianto, dkk (2022:84) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun secara kelompok”. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja. Maka para pegawai harus mengikuti keinginan pemimpin, sehingga dapat menimbulkan peningkatan kepuasan kerja.

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja juga di perkuat dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Parantoro (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan. Dengan demikian hasil penelitian yang di lakukan penulis, semakin memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di RS Prima Husada Kota Sengkang” dapat disimpulkan sebagai berikut: Bahwa hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di RS Prima Husada Kota Sengkang.

### **REFERENSI**

Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RS PRIMA HUSADA KOTA SENGKANG**

Muhammad Zulfikar Arafah, Siti Hasbiah, Abdi Akbar, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin

---

- Agustin, Farida. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS*. 4(2), 128-136.  
Bandung: Alfabeta.CV
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harsono, Yhonanda dan Andriyani, Findi Widya. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal PERKUSI*.
- Hutahaean, W.S. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.  
Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini Dr. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Pers
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3.
- Kusdianto, Indra. Rismalasari, Ikbal, M dan Haedar. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. 8(1),83-92.
- Kusdianto, Indra. Rismalasari, Ikbal, M dan Haedar. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. 8(1),83-92.
- Parantoro, Apri. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi, *Jurnal Parameter*. 6(1), 91- 105.
- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Samosir. Renova. Lasmaria. 2021. The Influence of Leadership Style and Communication on Employee Performance in Pandan District Office of Central Tapanuli Regency. *Journal Literatur Volume 3. No.1 April 2021*
- Sinurat, Elferida J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.3(2), 92-106.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.