

ABSTRACT

This research aims to raise the relationship between leadership style, work motivation, and job satisfaction the performance of the Clinic BMS in Bandung. By Conducting this research, it is expected that there will be an increase in performance produced by the Clinic in this organization. The research used is descriptive analysis method. Data collection techniques were carried out by library studies, questionnaires.

After conducting research conducted on the Clinic BMS in Bandung, the results of the research are "Influence of the Leadership Style, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of Clinic BMS in Bandung." The Leadership Style variable scores 3.97 in the Good category, then the Motivation variable gets a score of 3.86 in the Good category, the employee job satisfaction variable gets a score 3.91 in the Good category, and the employee performance variable scores 4.01 in the Good category.

Based on the results of these studies, it can be concluded that there are variables that can still be improved to get a more optimal performance of the Clinic BMS in Bandung

Keys words : Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengangkat hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan yang ada di Klinik Pratama Bersama Menuju Sehat kota Bandung. Dengan demikian penelitian ini diharapkan ada peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di organisasi ini. Adapun penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan kuesioner.

Setelah melakukan penelitian yang dilakukan pada karyawan di Klinik Pratama Bersama Menuju Sehat kota Bandung, maka dapat diketahui hasil penelitian yaitu mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Klinik Pratama Bersama Menuju Sehat kota Bandung" di dapatkan skor variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh skor sebesar 3.97 berada pada kategori Baik, selanjutnya variabel motivasi memperoleh skor 3.86 pada kategori Baik, variabel Kepuasan Kerja memperoleh skor sebesar 3.91 berada pada kategori Baik, dan variabel Kinerja Kerja Karyawan memperoleh skor 4.01 berada pada kategori Baik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada variabel-variabel yang masih bisa ditingkatkan untuk mendapatkan hasil kinerja kerja karyawan di Klinik Pratama Bersama Menuju Sehat kota Bandung yang lebih optimal.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja dapat menjadi bagian yang terpenting dan menarik karena terbukti bahwa kinerja memiliki peranan dalam manfaatnya. Suatu lembaga perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja pun akan tinggi, para karyawan akan bekerja berdasarkan rencana kerja, memperhatikan proses kerja dan berorientasi kepada hasil. Apabila hal ini dilakukan tentunya para karyawan akan dapat memenuhi standar kinerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosi senang atau tidak senang terhadap organisasi atau perusahaannya. Meskipun kita sadari bahwa kepuasan manusia tidak terbatas, dan mengukurnya cukup sulit. Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua rasa emosional seseorang akibat respons yang diterima dari dunia nyata. Ada individu diberikan kenaikan gaji merasa puas, sedangkan individu lainnya merasa puas jika diberikan tantangan pekerjaan yang individu lain tidak mau untuk mengerjakannya.

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan di Klinik Pratama BMS kota Bandung
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Klinik Pratama BMS kota Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan di Klinik Pratama BMS kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Klinik Pratama BMS kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Klinik Pratama BMS kota Bandung

6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Klinik Pratama BMS kota Bandung
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja kerja karyawan di Klinik Pratama BMS kota Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan memang menjadi salah satu hal yang dapat membuat sebuah organisasi atau perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Salah satu tujuan organisasi yaitu membuat para anggota organisasinya memiliki kepuasan kerja. Tidak dipungkiri bahwa gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Beberapa penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Secara alami motivasi bisa timbul dan menghilang yang disebabkan oleh banyak hal mulai dari adanya konflik, komunikasi, dan lain-lain. Kepuasan kerja seseorang akan sangat berpengaruh terhadap positif atau negatif kinerja yang diberikannya, dan tentu saja hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi.

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Kepuasan kerja dapat merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaanya.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu

kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, yang mana penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan dimana dalam penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Bersama Menuju Sehat kota Bandung.

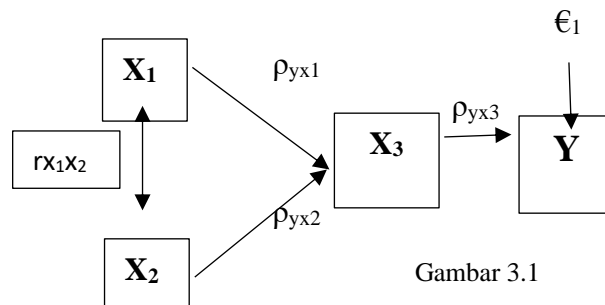
Adapun untuk keperluan analisis telah ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Sebagaimana yang dirancang dalam operasionalisasikan variabel maka nilai variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang merupakan data yang bersifat ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup yang setiap item pertanyaan ditentukan peringkat dengan alternative jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.
2. Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval, maka untuk ketiga variabel tersebut yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan. Memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval, karena itu melalui *methods of successive intervals* yang dilakukan transformasi data dengan langkah kerja sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan dihitung frekuensi setiap pilihan jawaban
 - b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan hitung proporsi setiap pilihan jawaban
 - c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
 - d. Untuk setiap pertanyaan tentukan nilai untuk Y dalam setiap pilihan jawaban
 - e. Hitung nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:
$$Scale Value = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$
 - f. Hitung skor nilai hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan:
$$Skala = Scale Value + Scale Value \text{ minimum} + 1$$
3. Menyiapkan pasangan data dari variabel independent dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis

4. Adapun menurut pendapat (Ridwan 2014:140), model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah independent yaitu gaya kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), dalam penelitian yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.
5. Arah panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel penyebab X terhadap sebuah variabel akibat Y , misalnya:

$$X_1 \longrightarrow Y$$

2. Panah tiga menyatakan pengaruh terhadap antar variabel-variabel



Gambar 3.1

Hubungan Korelasi antar Variabel

Struktur analisis jalur pengaruh antar variabel penelitian keterangannya sebagai berikut:

- \longrightarrow : Pengaruh antara variabel-variabel
- \updownarrow : Hubungan variabel X_1 dengan X_2
- ρ_{yx1} : Struktur parameter yang mempengaruhi sub variabel X_1 terhadap X_3
- ρ_{yx2} : Struktur parameter yang mempengaruhi sub variabel X_2 terhadap X_3
- ρ_{yx3} : Struktur parameter yang mempengaruhi sub variabel X_3 terhadap Y
- r_{x1x2} : Korelasi antar variabel X_1 dengan X_2
- ϵ : Variabel residu (variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini)

HASIL PENELITIAN

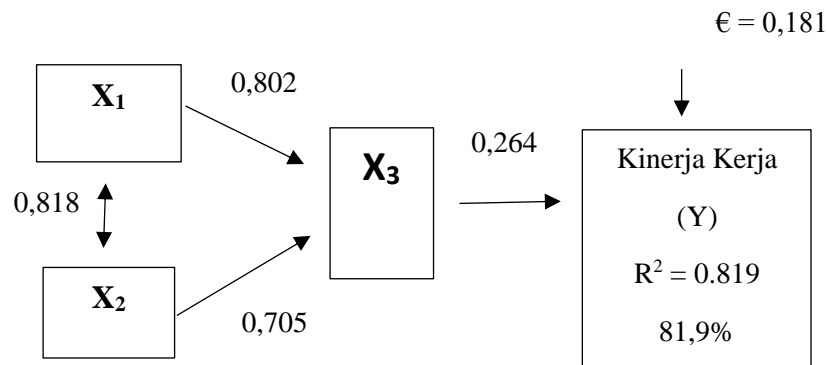
Hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja kerja di Klinik Pratama Bersama Menuju Sehat kota Bandung. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, uji statistika analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah diungkapkan dalam bab sebelumnya. Dimana X_1 = Gaya Kepemimpinan, X_2 = Motivasi Kerja, X_3 = Kepuasan Kerja dan Y = Kinerja Karyawan.

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian untuk menjelaskan hipotesis yang telah diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat empat hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Terdapat hubungan dari gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja
4. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Bersama Menuju Sehat kota Bandung. Untuk lebih memperjelas pengaruh dan hasil analisis dari masing-masing variabel X_1 = Gaya Kepemimpinan, X_2 = Motivasi Kerja, X_3 = Kepuasan Kerja dan Y = Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4.2

Model Analisis Jalur secara Keseluruhan

Tabel 4.85

Analisis Regresi Linear

Coefficients

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1.	(Constant)	-7,768	3,636		-2,136	,038
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	,373	,101	,485	3,709	,001
	Motivasi Kerja (X ₂)	,135	,067	,222	2,018	,049
	Kepuasan Kerja (X ₃)	,258	,103	,264	2,493	,016

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas maka di dapatkan hasil persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,485X_1 + 0,222X_2 + 0,264X_3 + \epsilon$$

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (*Direct Effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.86

Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (dalam %)

Variabel	Pengaruh langsung ke Y	Pengaruh tidak langsung			Total Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja		
Gaya Kepemimpinan	23,52		8,81	10,27	19,08	42,60
Motivasi Kerja	4,93	8,81		4,13	12,94	17,87
Kepuasan Kerja	6,97	10,27	4,13		14,40	21,37
Total Pengaruh						81,9

Sumber: Hasil Perhitungan data 2020

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh langsung sebesar 23,52%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan motivasi kerja (X₂) sebesar 8,81% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (X₃) sebesar 10,27% sehingga total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,60%.

Variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 4,93%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 8,81% dan pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 4,13% sehingga total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,87%

Variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh langsung sebesar 6,97%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 10,27% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (X_2) sebesar 4,13%, sehingga total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,37%.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dalam menentukan variasi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 81,9%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai $P_{y\epsilon_1} = 0,181$ atau sebesar 18,1%.

4.4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data, kita melihat bahwa terdapat dua substruktur sehingga pembahasan interpretasi hasil harus dilakukan bertahap berdasarkan substruktur tersebut. Berikut penjelasan dari masing-masing substruktur:

1. Pengujian Koefisien Jalur Substruktur 1

Berdasarkan pengolahan data substruktur 1 (persamaan 1) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) perlu dilakukan pengujian statistic, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistic sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y x_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho_{y x_1} \neq 0$ Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.87

Pengujian Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	P-value	Kesimpulan
$\rho_{y1 x_1}$	0,485	3,709	1,98	0,000	H_0 di tolak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

					antara X_1 terhadap Y
--	--	--	--	--	-------------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Untuk koefisien jalur $X_1 = 0,485$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,709 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai $t_{tabel} = 1,98$, sehingga dikarenakan $t_{hitung} = 3,709$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,485 dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) perlu dilakukan pengujian, maka untuk mengujinya akan menggunakan hipotesis statistic sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_{y1 x_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 $H_1 : \rho_{y1 x_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.88

Pengujian Parsial Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	P-value	Kesimpulan
$\rho_{y1 x_2}$	0,222	2,018	1,98	0,049	H_0 di tolak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara X_2 terhadap Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Untuk koefisien jalur $X_2 = 0,222$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,018 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai $t_{tabel} = 1,98$. Dikarenakan $t_{hitung} = 2,018$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,222. Dengan demikian semakin baik motivasi kerja (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial variabel kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) perlu dilakukan pengujian statistic, maka untuk mengujinya akan menggunakan hipotesis statistic sebagai berikut:

H₀ : $\rho_{y1 X_3} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₁ : $\rho_{y1 X_3} \neq 0$ Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.89

Pengujian Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	P-value	Kesimpulan
$\rho_{y1 X_3}$	0,264	2,492	1,98	0,000	H ₀ di tolak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara X ₃ terhadap Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Untuk koefisien jalur X₃ = 0,264 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,492 dengan mengambil taraf signikasi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} = 1,98. Dikarenakan t_{hitung} = 2,492 lebih besar dari t_{tabel} = 1,98, maka H₀ ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja (X₃) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,264. Dengan demikian semakin baik kepuasan kerja (X₃) maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

d. Uji Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh bersamaan variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan hipotesis statistic sebagai berikut:

H₀ : $\rho_{y1X_1} = \rho_{y1X_2} = \rho_{y1X_3} = 0$ Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : $\rho_{y1X_1} \neq \rho_{y1X_2} \neq \rho_{y1X_3} = 0$ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang kuat secara simultan/ bersamaan antara pengaruh, maka dapat dilihat dari hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.90

Uji Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Surn of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1.	Regression	1341,411	3	447,137	69,423	,000 ^b
	Residual	296,275	46	6,441		
	Total	1637,686	49			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui Software SPSS V.24

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 69,423 dimana kriteria penolakan H_0 jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau $F_0 > F_{tabel}$, dengan derajat bebas $v_1 = 3$ dan $v_2 = 50 - 3 - 1$ dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $F_{tabel} = 2,36$. Karena 69,423 lebih besar dari 2,36, maka H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja akan terwujud. Variabel Kepuasan Kerja (X₃) berdasarkan pengolahan data mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Bersama Menuju Sehat kota Bandung sebesar 21,37%.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Darsono.2011, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Citra Aditya Bakti, Jakarta.

Dale, Dhana, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Bahasa Indonesia, Jakarta

Handyaningrat.2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alex Media Kompetindo, Jakarta.

Tjahjono, 2011, Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktek. Yogyakarta.

Nawawi. 2010, Kepemimpinan dalam Organisasi, Prenhallindo, Jakarta.

Komang.2014, Perilaku Organisasi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mullins. 2010, Motivasi dalam Manajemen, Alex Media Kompetindo, Jakarta.

Nitra. Notoadmodjo.2010, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pamudji.2011, Ekologi Administrasi Negara, Bina Aksara, Jakarta.

Ridwan, 2014, Dasar-dasar Statistika, Alfabeta, Bandung

Sastrodiningrat, 2010, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Stoner, 2010, Management, Prentice Hall International, Inc Englewood Cliffs, New York.

Siagian, Sondang.2010, Fungsi-Fungsi Manajerial. Bumi Aksara, Jakarta.

Sudarmanto, 2014, Produktivitas Kinerja Karyawan, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2011, Statistik untuk Penelitian, cetakan ke delapan belas, Alfabeta, Bandung.

Suharsimi, Arikunto, 2010, Prosedur Penelitian, cetakan ke delapan belas, Alfabeta, Bandung.

Taylor, Amstrong.2012, The Princeples of Management, California.

Toha, 2010, Kepemimpinan dalam Manajemen, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Umam, 2010, Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi revisi, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Winardi, 2018, Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen. Raja Grafindo, Jakarta.

Sumber Lain:

Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia No 9 tahun 2014 tentang Klinik.

Undang-undang Nomor 45 tahun 2011 tentang Keahlian seorang pemimpin.

Keputusan Menteri Indonesia Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja bagi pegawai

Jurnal/Tesis:

Saputro Nugroho Widi, 2014, Pengaruh Independensi gaya kepemimpinan Motivasi Kerja dan Pemeliharaan good governance terhadap Kinerja auditor dinas Kesehatan Jawa Tengah, Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 19 no 1 Juni.

Dewi Sandy, 2013, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (BPKP Provinsi Sulawesi Selatan), Trang Jurnal Vol.1 No.3 Sept.

John T Delaney, Mark A Huselid, 2015, The Effect of employees “motivation on organization performance.” Academy of Mangemen journal vol.7 May.

Anugra Panjisadewa, 2015, Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen pegawai Dinas THP2KKP Kabupaten Belitung, Jurnal Pasca Sarjana UNPAS Vol.5 No 1 April.

Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan.