

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ABDUL WAHAB SJAHRANIE KOTA SAMARINDA

SELLY PARTININGSIH¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahrani Kota Samarinda. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling random (probability sampling), yaitu pengambilan contoh secara acak (random) yang dilakukan dengan cara undian dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 879 orang hanya diambil sebanyak 42 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi product moment dan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (x) dan kinerja pegawai (y) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,237$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval $0,20 - 0,399$ yang termasuk kategori rendah.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahrani Kota Samarinda termasuk dalam kategori rendah, Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang ada harus ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai yang menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Partisipatif, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Kesehatan merupakan kebutuhan bagi setiap manusia untuk dapat hidup layak, serta mampu bersaing untuk meningkatkan taraf hidupnya. Perkembangan teknologi dalam bidang kesehatan berjalan dengan pesat, yang manfaatnya dapat dinikmati masyarakat luas. Namun demikian jangkauan pelayanan kesehatan ini masih terbatas sehingga masih banyak masyarakat yang belum mampu menikmati pelayanan kesehatan yang bermutu.

Kebutuhan masyarakat akan jasa layanan kesehatan semakin tinggi. hal itu disebabkan karena semakin tingginya kesadaran masyarakat akan artinya kesehatan. Rumah sakit akan berusaha selalu memenuhi jasa layanan kesehatan

¹Materi artikel ini berasal dari skripsi yang ditulis oleh pengarang (Selly Partiningsih, Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman). Email : chellypg@yahoo.com

karena rumah sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem layanan kesehatan yang dikembangkan melalui perencanaan pembangunan kesehatan.

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu kebutuhan dasar yang diperlukan setiap orang. Layanan kesehatan yang bermutu adalah sebagai suatu layanan yang dapat memenuhi kebutuhan yang dirasakan dan diselenggara dengan cara yang sopan dan santun, tepat waktu, tanggap dan mampu melayani semua layanan yang dibutuhkan oleh para pelanggan atau pasien.

RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda adalah Rumah Sakit Kelas B milik Pemerintah Daerah Tingkat I Kalimantan Timur. RSUD A. Wahab Sjahranie yang memiliki misi untuk menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia, melengkapi sarana dan prasarana, memberikan pelayanan prima, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai selain itu juga memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di Kalimantan Timur pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

Namun demikian, harus diakui bahwa upaya rumah sakit tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu masih perlu mendapat perhatian. Salah satu indikator tentang perlunya memperhatikan pelayanan kesehatan ini terlihat dari kinerja yang rendah, hal ini merupakan salah satu permasalahan utama di dalam ruang lingkup rumah sakit tersebut. Lemahnya produktifitas, kurang adanya kedisiplinan, pelayanan yang kurang baik, kurangnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan serta kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan, dan tidak hanya itu dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di rumah sakit tersebut terdapat beberapa pekerja yang telah pulang sebelum jam kerja selesai.

Berdasarkan hal tersebut terdapat permasalahan yang harus dibenahi dan untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja dan kualitas pegawai itu, tergantung pada pemimpinnya. Pemimpin dikatakan berhasil jika telah menjelaskan tugas yang dipercaya kepadanya dengan sebaik-baiknya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka tujuan organisasi. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu seorang pemimpin dianggap perlu mengetahui metode atau cara menumbuhkan atau meningkatkan kinerja para pegawainya dengan memiliki gaya kepemimpinan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah A. Wahab Sjahranie Kota Samarinda".

Perumusan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan sesuai dengan dengan yang di harapkan, maka berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan dapatlah di rumuskan di dalam penelitian ini, yakni :

Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjaranie Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian dalam meneliti masalah ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjaranie Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.

Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengembangan bagi diri sendiri dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang memiliki kajian yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan bagi Rumah Sakit AW. Syahrani Kota Samarinda agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan demi meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat baik internal maupun eksternal rumah sakit.

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan

Menurut Kencana (2003:1) pemimpin adalah “orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu”.

Gibson dalam Pasolong (2007:110) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan”.

Melihat penjelasan mengenai teori kepemimpinan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa teori kepemimpinan merupakan tehnik dan kemampuan dasar seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1984:58-59) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Direktif, dicirikan oleh:
 - a. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.
 - b. Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
 - c. Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat.
 - d. Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan.
 - e. Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya.
2. Gaya kepemimpinan Konsultatif, dicirikan oleh:
 - a. Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dan bawahan.
 - b. Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
 - c. Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
 - d. Hubungan dengan bawahan baik.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dicirikan oleh:
 - a. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
 - b. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - c. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
 - d. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan Delegatif, dicirikan oleh:
 - a. Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.
 - b. Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan bawahan rendah.

Menurut Thoha (2001:49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Dalam hal ini usaha menyamakan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang aka dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya”.

Dari gaya kepemimpinan diatas, gaya kepemimpinan partisipatif lebih tepat digunakan pada kondisi lingkungan perusahaan atau lembaga yang menuntut kreatifitas, dukungan dan motivasi kerja yang tinggi dari para pegawainya. Disamping itu gaya kepemimpinan partisipatif ini cocok diterapkan bagi pimpinan yang selalu mengharapkan saran dari pegawai untuk pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan sarana komunikasi yang efektif untuk menjalin komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan pegawai.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Hasibuan (2006:205) Kepemimpinan Partisipatif, yaitu jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi para bawahan agar mereka serasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin, pemimpin adalah untuk bawahan, dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Pemimpin menerapkan sistem manajemen terbuka (*open management*). Informasi dan kaderisasi mendapatkan perhatian yang serius.

Sedangkan menurut Thoha (2001:61) “Pemimpin yang memiliki gaya partisipatif mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalannya, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat-pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niat untuk mempergunakan pendapat bawahan serta konstruktif.”

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai kesempatan untuk lebih sukses sebagai pemimpin (*Leader*). Gaya kepemimpinan partisipatif sangat efektif dalam menetapkan tujuan karena selalu mengharapkan pendapat, saran dan kritikan dari bawahan pada proses pengambilan keputusan. Pendapat, saran dan kritik dari bawahan sangat dibutuhkan guna terciptanya situasi kerja yang saling mendukung, tidak monoton dan fleksibel, kerjasama

yang kuat dalam pencapaian tujuan bersama.

Kinerja

Menurut Widodo dalam Pasolong (2007:175) “kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:13) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja Pegawai

Menurut Keban (2004:1) kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

Kemudian Kinerja pegawai didefinisikan Rue dan Byars (dalam Keban, 2004 : 1) sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplisinent*), karena itu kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kinerja pegawai dinilai dengan menggunakan indikator kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja yang terdiri dari:

- a. Ketepatan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.
- b. Ketelitian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Kerapian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.
- d. Kebersihan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.
- e. Jumlah atau beban pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai.
- f. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999:44-45).

Menurut Hasibuan (2006:216) gaya kepemimpinan partisipatif memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasif maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:70) menyebutkan “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) H_0 : Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.
- 2) H_1 : Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.

(H_1) (1 Variabel X, 1 Variabel Y)

Definisi Konseptual

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konseptual yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan Partisipatif dalam skripsi ini dilihat dari segi cara pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendengarkan pendapat bawahan agar mau dan mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan visi dan misi Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.
- 2) Kinerja Pegawai dalam skripsi ini dilihat dari segi proses yang meliputi kemampuan kedisiplinan, ketepatan waktu dan tanggungjawab pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.

Definisi Operasional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi operasional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan Partisipatif (Variabel X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Mengarahkan dan mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - b. Mendengarkan pendapat dari bawahan.
 - c. Motivasi terhadap bawahan.
- 2) Kinerja pegawai (Variabel Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja sebagai berikut :
 - a. Kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditentukan.
 - b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
 - c. Ketelitian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Jenis penelitian asosiatif dirasa sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat membantu dan memudahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2008:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda yang berjumlah 880 orang (termasuk pimpinan RSUD AWS).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008:91).

Jumlah populasi Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda sebesar 879 orang pegawai (tidak termasuk objek yang diteliti yakni pimpinan RSUD AWS). Dari rumus *Taro Yamane* yang dikemukakan oleh Riduwan telah ditentukan populasi sampel sebesar 42 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi : teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui pengamatan secara langsung, tanpa mediator, melihat secara dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut, metode observasi disini adalah bagian awal untuk menentukan seberapa besar sampel untuk melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.
2. Wawancara (*interview*) : teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui teknik tanya jawab lisan dengan sumver keterangan yang dianggap layak untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini yakni pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.
3. Kuisisioner : penulis membuat daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang ditunjukkan kepada responden, untuk diisi sebagai sampel dari peneliti dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan akan penulis sebarakan kepada responden.
4. Dokumentasi : teknik pengumpulan data yang dilakukan dari pengumpulan dokumen-dokumen yang tersedia, baik berupa arsip-arsip, keputusan-keputusan serta pengumpulan foto-foto sebagai bentuk dokumentasi dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

Alat Ukur Data

Pengukuran merupakan angka-angka pada suatu variabel. Pengukuran sangatlah penting sebab dengan pengukuran suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai gejala yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun hal ini digunakan untuk mengukur pandangan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda. tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan persamaan regresi sederhana. (Sugiyono, 2009:228).

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX \quad (\text{Husein Umar, 2008 : 177})$$

Dimana :

- Y = variabel tidak bebas
- a = nilai intercept (konstan)
- b = koefisien arah regresi
- X = Variabel bebas

Hasil Penelitian

Sebelum penulis menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data-data dari masing-masing variabel untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuesioner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya.

Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

RSU dibangun tahun 1933, kepunyaan Kerajaan Kutai (*Landschap Kerajaan*, sehingga diberi nama *Landschap Hospital*) terletak di Juliana atau Emma Straat (sekarang jalan Gurami). Sesuai dengan tuntutan perkembangan kebutuhan RSU dipindahkan dari Selili ke jalan Dr. Sutomo (Lokasi Dekong) pada 12 November 1977, yang tahap pertama dimulai dengan pemindahan poliklinik (rawat jalan) lebih dahulu.

Sebelumnya RSUD AW Sjahranie bernama RSU Segiri (Berlokasi di daerah Segiri) dan mulai dibangun tahun 1974 dan pada tanggal 12 November 1977 rawat jalan diresmikan penggunaannya oleh Gubernur KDH Tk. I Kalimantan Timur Bapak AW. Sjaranie (alm). Rumah Sakit Umum Segiri merupakan penyempurnaan dan pengembangan Rumah Sakit Umum Lama yang berlokasi di daerah Selili Kecamatan Samarinda Ilir. Saat ini Rumah Sakit Umum yang lama menjadi Rumah Sakit Islam Samarinda.

Nama Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie diambil dari nama Gubernur KDH Tk. I Propinsi Kaltim periode 1968-1975 untuk mengenang jasa beliau dan diresmikan penggunaannya pada tahun 1987.

Dokter yang memimpin RSU sejak awal sampai Zaman Penjajahan Belanda :

- 1) Dr. Gober (1933 – 1935)

- 2) Dr. Hoffan (1935 – 1938)
- 3) Dr. R. Soewardji Prawiroharjo (1938 – 1942).

Visi dan misi RSUD AWS Kota Samarinda sebagai berikut :

Visi

“Menjadi Rumah Sakit Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan, Pendidikan dan Penelitian Terbaik”

Misi

- 1) Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia
- 2) Melengkapi sarana dan prasarana
- 3) Memberikan pelayanan prima
- 4) Mengembangkan Pendidikan dan Penelitian

Analisis Data

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Kolerasi Product Moment

Kolerasi Product Moment adalah untuk menghitung hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X x \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{(42.26991)-(1162.973)}{\sqrt{[42.32828 - (1162)^2][42.22675-(973)^2]}}$$

$$r = \frac{1133622 - 1130626}{\sqrt{[1378776 - 1350244][952350 - 946729]}}$$

$$r = \frac{2996}{\sqrt{28532 \cdot 5621}}$$

$$r = \frac{2996}{\sqrt{160378372}}$$

$$r = \frac{2996}{12664.058}$$

$$r = 0,23657$$

$$r = 0,237$$

Jadi $r = 0,237$, artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval $0,20 - 0,399$ yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang rendah antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda.

Persamaan Regresi Sederhana

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus $Y = a + bx$. Untuk mencari a, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{(973) \cdot (32828) - (1162) \cdot (26973)}{(42) \cdot (32828) - (1162)^2}$$

$$a = \frac{31941644 - 31342626}{1378776 - 1350244}$$

$$a = \frac{599018}{28532}$$

$$a = 20,9946025$$

$$a = 20,995$$

Setelah nilai a sudah diketahui kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$b = \frac{(42) \cdot (26973) - (1162) \cdot (973)}{(42) \cdot (32828) - (1162)^2}$$

$$b = \frac{1132866 - 1130626}{1378776 - 1350244}$$

$$b = \frac{2240}{28532}$$

$$b = 0,0785083$$

$$b = 0,078$$

Jadi, persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 20,995 + 0,078 x$$

Keterangan :

a = 20,995 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai gaya kepemimpinan partisipatif.

b = 0,078 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie, artinya bahwa setiap perubahan nilai gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,078.

Pembahasan

Dari hasil penghitungan Kolerasi Product Moment didapatkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai ternyata rendah, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,237$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk dalam kategori rendah. Seperti yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya penyebab rendahnya hubungan antara pemimpin dan pegawai disebabkan karena kurangnya pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal demikian akan membuat pegawai merasa tidak dihargai atau tidak diperhatikan oleh pimpinan.

Adapun analisis data yang telah diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana $Y = a + bx$, dimana nilai $a = 20,995$ dan nilai $b = 0,078$ dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 20,995 + 0,078x$. Jadi interpretasinya adalah peningkatan gaya kepemimpinan partisipatif akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan partisipatif maka nilai kinerja pegawai sebesar 20,995. Jika terjadi atau ada gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 21,093. Oleh karena itu gaya kepemimpinan partisipatif ini lebih ditingkatkan lagi oleh kepala Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya lebih baik lagi.

Berdasarkan analisis- analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Penutup

Dari hasil penghitungan Kolerasi Product Moment didapatkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai ternyata rendah, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,237$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada interval $0,20 - 0,399$ yang termasuk dalam kategori rendah. Rendah tersebut dibuktikan karena kurangnya pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal demikian akan membuat pegawai merasa tidak dihargai atau tidak diperhatikan oleh pimpinan.

Hasil analisis regresi linier didapat persamaan regresi dimana nilai $a = 20,995$ dan nilai $b = 0,078$ dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 20,995 + 0,078x$. Jadi interpretasinya adalah peningkatan gaya kepemimpinan partisipatif akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan partisipatif maka nilai kinerja pegawai sebesar 20,995. Jika terjadi atau ada gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 21,093.

Jadi H_1 yang penulis ajukan, bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda, dapat diterima atau terbukti kebenarannya..

Berdasarkan penelitian ini, penulis menyarankan gaya kepemimpinan partisipatif ini lebih ditingkatkan lagi oleh pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya lebih baik lagi.

Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda juga sebaiknya dapat memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi walaupun hanya sebuah pujiian atau juga bisa dengan memberikan bonus-bonus yang telah disesuaikan dengan anggaran Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie, agar pegawai merasa dihargai hasil pekerjaannya dan lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi. Selain itu penulis juga berasumsi bahwa kinerja pegawai bisa berhubungan dengan tingkat pendidikannya, dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diadakan pembinaan seperti pendidikan atau pelatihan-pelatihan sehingga dapat menghasilkan mutu kinerja yang berkualitas dan pekerjaan yang dihasilkan dapat dinikmati masyarakat.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Prenhalindo
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers. Jakarta.

- Keban, T Yarimias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Passolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2006. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi, Edisi Revisi, Cetakan XVII*. Bandung : Alfabeta.
- 2010. *Statistika untuk Penelitian, Cetakan XVI*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah.2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Fisipol UGM*. Yogyakarta.
- Usman, Husaini, Setiadi Akbar, Purnomo. 2000. *Pengantar Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.