

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SOLOK SELATAN

Vicky Brama Kumbara
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
vicky.brama@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. (2) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompensasi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. (3) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. (4) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. (5) Pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Jenis penelitian ini ada deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Solok Selatan yang berjumlah 89 orang. Teknik analisis yang dipakai adalah analisis *structural equation modeling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit umum daerah merupakan salah satu organisasi yang juga tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Rumah sakit umum daerah Solok Selatan adalah satu-satunya rumah sakit pemerintah yang ada di Kabupaten Solok Selatan. Sebagai satu-satunya rumah sakit umum daerah seharusnya memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya untuk dapat menerapkan keadaan tersebut, mereka dituntut menerapkan langkah-langkah yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawainya. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai RSUD Solok Selatan secara bertahap akan dapat ditingkatkan. Dalam observasi yang peneliti lakukan maka terlihat tingkat absensi pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan selama bulan Januari-November 2014

Tabel 1
Absensi Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah pegawai	Hari Kerja	Hari Kerja Pegawai	Jumlah Absen	% Tingkatan
1	Januari	89	25	10275	14	1,3625
2	Februari	89	25	9864	15	1,5206
3	Maret	89	23	9453	16	1,7243
4	April	89	26	10686	16	1,5160
5	Mei	89	25	10275	16	1,5572
6	Juni	89	24	9864	13	1,3179
7	Juli	89	27	11097	13	1,1985

8	Agustus	89	24	9864	11	1,9623
9	Septem ber	89	25	10275	14	1,3625
1	Oktober	89	26	10686	16	1,5160
0						
1	Novemb er	89	25	10275	15	1,5085

Sumber :RSUD Solok Selatan

Menurut Hasibuan (2002) untuk menghitung tingkat rata-rata absen dapat digunakan rumus dibawah ini:

$$\text{Tingkat Kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen perbulan}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa angka kemangkiran pegawai yang berfluktuatif atau mengalami pasang surut. Hal ini terjadi diduga karena pegawai tidak merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan terlihat pada tingkat kemangkiran tertinggi pada bulan Agustus sebesar 1,9623%. Artinya, pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang pegawai yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya pegawai yang merasa kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat kemangkiran pegawai yang tinggi menurut Robbins (2003) : (1) keluar (*exit*) sebagai tindakan meninggalkan pekerjaan, (2) mencari pekerjaan lain, (3) menyuarkan ketidakpuasan dengan memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan dengan atasan untuk memperbaiki keadaan, (4) sikap mengabaikan dan memperburuk situasi seperti sering absen dan membuat kesalahan, (5) bersifat pasif dan menunggu perbaikan kondisi menjadi lebih baik. Terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran.

Adapun salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang selalu memperhatikan kondisi tempat dia bekerja. Menurut Hasibuan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya : (1) balas jasa yang adil dan layak, (2) penempatan yang sesuai dengan keahlian, (3) berat- ringannya pekerjaan, (4) suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Peranan kepemimpinan transformasional dalam memperlakukan pegawai juga mempengaruhi hasil yang dicapai. Kepemimpinan transformasional yang bijaksana dan memperhatikan nasib para pegawainya akan lebih disukai dan kebijakannya akan dilaksanakan semaksimal mungkin. Kepemimpinan transformasional yang peka dengan masalah yang dihadapi para pegawainya dan memberikan solusi terhadap masalah tersebut, akan mendapat simpati para pegawai sehingga apa yang diinstruksikan kepada mereka akan dilaksanakan dengan sepenuh hati. Menurut Yulk (2013) kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana efektif inspirasi seseorang pemimpin dan merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya. Surasih (2001) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan dimana pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan memiliki keinginan untuk berbuat lebih banyak dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkan.

Fenomena- Fenomena yang peneliti temukan yang terjadi pada RSUD Solok Selatan yang menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja terkait dengan kepemimpinan transformasional dimana masih kurangnya arahan yang diberikan kepada pegawai sehingga banyak terjadi pelanggaran aturan. Kemudian fungsi pengawasan pada RSUD Solok Selatan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya sanksi hukum terhadap pegawai yang melanggar peraturan, seperti kedisiplinan dan pengukuran dan mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditetapkan. Proses pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh

karena itu gaya kepemimpinan transformasional harus dapat memberikan perubahan terhadap organisasi. Kemudian pegawai juga merasa kurang diperhatikan terhadap pengembangan karier, karena banyak pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk promosi jabatan belum juga dipromosikan, pegawai kurang puas atas penilaian hasil kerja dan kurangnya dorongan pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja rumah sakit, pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai, tidak ada program-program baru sebagai penunjang peningkatan kinerja dan peningkatan kesejahteraan.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai RSUD Solok Selatan yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis di organisasi. Kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik.

Hasibuan (2009) mengartikan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena apapun bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Sehubungan dengan kompensasi, maka peneliti melakukan survei awal terhadap pegawai sebanyak 41 orang di lingkungan RSUD Solok Selatan pada Tabel 2.

Tabel 2
Fenomena Permasalahan Kompensasi di Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan

N o	Pernyataan	Jumlah (orang)	%
1	Kompensai yang diterima pegawai tidak sesuai dengan prestasi kerja	15	36.6
2	Kebutuhan sehari - hari tidak bisa terpenuhi oleh kompensasi kerja	11	26.8
3	Kompensasi yang diterima pegawai sering dibayar terlambat	15	36.6

Sumber : Hasil survey peneliti di RSUD Solok Selatan

Bedasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa 15 orang dari 41 pegawai di RSUD Solok Selatan menilai kompensasi yang diterima pegawai (seperti perjalanan dinas dan lembur) tidak sesuai dengan prestasi kerja, disamping itu 11 dari 41 pegawai menilai kompensasi yang diterima tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga pegawai mencari penghasilan lain. Selanjutnya, 15 dari 41 pegawai menilai kompensasi yang diterima pegawai sering dibayar terlambat. Sehingga pemberian kompensasi di RSUD Solok Selatan dinilai belum maksimum yang akan berdampak terhadap kurang puasnya pegawai.

Faktor selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada RSUD Solok Selatan adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins (2001) lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi kepuasan pegawai bekerja yang akan berdampak pada produktifitas kerja yang tinggi pada pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasakan kenyamanan, suasana kerja yang tidak kondusif maka akan berdampak pada menurunnya semangat kerja, bahkan tidak jarang mereka akan mengganggu pekerjaan yang diberikan kepada mereka adalah malapetaka yang menghimpit mereka. Selain itu

baik buruknya operasional suatu organisasi sangat tergantung pada pegawai itu sendiri dan bagaimana ia berinteraksi dengan lingkungannya. Sebab itu setiap organisasi perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik.

Dari pengamatan peneliti secara langsung, maka peneliti menduga bahwa rendahnya kepuasan kerja pegawai RSUD Solok Selatan diduga oleh masalah lingkungan kerja sebagai berikut : (1) peralatan kerja yang seadanya (2) sarana dan prasarana yang tidak menunjang efektifitas dalam bekerja, (3) suasana kekeluargaan di tempat kerja masih kurang, (4) komunikasi antara pimpinan dengan bawahan belum tercipta dengan baik. Disamping itu, karena RSUD Solok Selatan dalam masa pengembangan terdapat banyaknya pembangunan fisik yang memberikan efek seperti keributan saat bekerja baik dari pekerja ataupun alat yang digunakan, gangguan aliran air PDAM yang menghambat proses pekerjaan dan memberikan ketidak nyamanan dalam bekerja baik bagi pegawai maupun pasien.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Solok Selatan.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompensasi pada RSUD Solok Selatan.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja pada RSUD Solok Selatan.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Solok Selatan.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Solok Selatan.
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Solok Selatan?
7. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Solok Selatan?

2. LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Siagian (2006:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Faktor kritis dalam kepuasan kerja yaitu apa yang diharapkan tenaga kerja dari pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.

Menurut Handoko (2002) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memperlihatkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan juga merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Selanjutnya Rivai (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Robbins (2008) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Ronald E. Riggio (dalam Wirawan 2013:698) menyatakan:

“job satisfaction consist of the feelings and attitudes one has about one’s job. All aspect of a particular job, good and bad, positive and negative, are likely to contribute to the development og feelings of satisfactions or (dissatisfaction).”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja. Kepuasan kerja dianggap penting karena berkaitan dengan tingkat kesejahteraan pegawai selama berada dalam sebuah organisasi.

2. Kepemimpinan transformasional

Burns (dalam Wirawan 2013) mendefenisikan kepemimpinan sebagai pemimpin membujuk pengikut untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu yang melukiskan nilai-nilai dan motivasi, keinginan dan kebutuhan, aspirasi dan harapan pemimpin dan pengikut. Dan jenius kepemimpinan terletak pada cara dimana pemimpin melihat dan bertindak untuk nilai-nilai diri dan motivasi dirinya sendiri dan para pengikutnya.

Menurut Yukl (2013) kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana efektif inspirasi seorang pemimpin dan merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya. Kepemimpinan transformasional juga sering disebut kepemimpinan inspirasional. Sunarsih (2001) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan dimana pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, bawahan merasa percaya, kagum , loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan memiliki keinginan untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Selanjutnya Yenny dan T. Elisabeth (2013) menyatakan pemimpin transformasional dapat memberikan keteladan sebagai panutan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif, dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru.

Burns (dalam Wirawan 2013) menggunakan istilah *transforming leadership*. Burns memformulasikan kepemimpinan mentransformasi menjadi:

- a. Antara pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama yang meluluskan nilai-nilai motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi dan harapan mereka. Pemimpin melihat tujuan tersebut dan bertindak atau atas namanya sendiri dan atas nama pengikutnya.
- b. Walaupun pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama, akan tetapi tingkat level dan potensi mereka untuk mencapai tujuan tersebut berbeda.
- c. Kepemimpinan mentransformasikan berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlansung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru.
- d. Kepemimpinan mentransformasi akhirnya mengajarkan para pengikutnya bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perubahan.
- e. Tingkat tertinggi dari kepemimpinan mentransformasi adalah terciptanya nilai-nilai akhir yang meliputi, keadilan, kehebatan, kemerdekaan, persamaan, dan persaudaraan dalam masyarakat.

Berdasarkan pengertian pemimpin transformasional di atas dapat diringkas bahwa kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi budaya apapun. Karena kepemimpinan transformasional ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Sehingga Yenny dan T. Elisabeth (2013) menyatakan bahwa penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2003) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Wether dan Davis (dalam Hasibuan 2001) adalah apa yang seorang pekerja diterima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Selanjutnya menurut Notoatmojo (2000) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Marwansyah (2014) mengemukakan beberapa pengertian mengenai kompensasi yakni sebagai:

- a. Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atau kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- b. Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi.
- c. Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi.
- d. Pembayaran yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan.
- e. Penghargaan atau imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pangabean (2004) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan untuk tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan teori-teori di atas sangat jelas bahwa kompensasi yang wujudnya dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima secara adil oleh pegawai baik dalam bentuk uang (finansial), barang (non finansial) langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan balas jasa dari pekerjaan yang dilakukannya dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Marbun (2003) lingkungan kerja merupakan semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Anoraga (2001) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja dan iklim kerja dari pegawai di sini termasuk hubungan antar pegawai, hubungan dengan pemimpin, suhu, serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal itu sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena pegawai sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja menurut Rivai (2004) merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, dan ketenangan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Kabupaten Solok Selatan, yang terletak di Jalan Raya Padang Aro, Kecamatan Sungai Pagu kabupaten Solok Selatan. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari Februari hingga Juni 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Solok Selatan dengan jumlah pegawai sebanyak 89 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dikarenakan jumlah populasi masih rendah maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Sebagaimana pendapat Arikunto (2002), besarnya ukuran sampel tergantung kepada banyak populasi penelitian, apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dapat dijadikan sampel penelitian sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Ada beberapa metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Pengamatan (Observasi)

Pada metode ini peneliti melakukan pengamatan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.

2. Survei

Penelitian dengan cara survei yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan kuisisioner yang berisi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Daftar pertanyaan pada kuisisioner merupakan hasil adaptasi dari kuisisioner penelitian yang telah dilakukan. Menurut Husein (2011:49) metode kuisisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon berupa jawaban atas daftar pertanyaan tersebut.

3. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan atau buku-buku ilmiah yang menjadi panduan dan tulisan-tulisan (jurnal) yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Browsing Internet juga digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dan informasi-informasi tambahan yang menjadi objek penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan *varians* dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas (Lee, *et al.*, 2011).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan apa yang ditemukan pada hasil penelitian dan memberikan informasi sesuai dengan yang diperoleh dilapangan.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9:

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur			
No	Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
1	20-29	53	59%
2	30-39	27	30%
3	40-49	9	11%
4	50-59	0	0%
	Jumlah	89	100%

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa proporsi responden terbesar adalah yang berusia 20-29 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 59%. Proporsi terendah adalah responden yang berusia 50-59 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 30%, sedangkan responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 11%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	26	29%
2.	Perempuan	63	71%
	Jumlah	89	100%

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat dari 89 responden, 26 orang atau 29% merupakan responden laki-laki. Sisanya 63 orang atau 71% merupakan responden perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan adalah perempuan.

2. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

a. *Convergent Validity*

Dalam penelitian ini indikator dari Kepemimpinan Transformasional yang lain yaitu KT1 mempunyai nilai *loading factor* sebesar 0.474, dan indikator Kompensasi yaitu KOM8 mempunyai *loading factor* sebesar 0.554 dan indikator Lingkungan Kerja yaitu LK8 mempunyai *loading factor* sebesar 0,471. Keempat indikator tersebut bernilai di bawah nilai 0.60, maka indikator tersebut belum dapat dikatakan memenuhi syarat yang dianjurkan sehingga KK2, KT1, KOM8, dan LK8 harus dibuang dan dilakukan revisi model.

Pada variabel Kepuasan Kerja juga terdapat indikator yang mempunyai factor loading yang dibawah 0.60 yaitu KK2 sebesar 0,557. Indikator tersebut belum dapat dikatakan memenuhi syarat yang dianjurkan sehingga harus dibuang dan dilakukan revisi model. Dalam penelitian ini nilai outer loading dapat dilihat pada Tabel 5 :

Tabel 5
Output Outer Loading

	Kepemimpinan transformasional	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
KK1				0.540
KK10				0.757
KK11				0.758
KK12				0.805
KK13				0.751
KK14				0.701
KK15				0.637
KK16				0.644
KK17				0.652
KK18				0.687
KK2				0.557

KK3		0.546
KK4		0.489
KK5		0.462
KK6		0.573
KK7		0.411
KK8		0.692
KK9		0.731
KOM1	0.810	
KOM2	0.822	
KOM3	0.779	
KOM4	0.855	
KOM5	0.679	
KOM6	0.745	
KOM7	0.800	
KOM8	0.544	
KT1	0.474	
KT10	0.594	
KT11	0.781	
KT12	0.864	
KT13	0.778	
KT14	0.790	
KT15	0.811	
KT16	0.707	
KT17	0.704	
KT18	0.735	
KT19	0.689	
KT2	0.735	
KT20	0.691	
KT21	0.655	
KT22	0.781	
KT23	0.636	
KT24	0.762	
KT25	0.702	
KT3	0.533	
KT4	0.860	
KT5	0.726	
KT6	0.747	
KT7	0.805	
KT8	0.745	
KT9	0.790	
LK1		0.353
LK10		0.738
LK11		0.796
LK12		0.715
LK13		0.601
LK14		0.540

LK15	0.539
LK16	0.587
LK17	0.443
LK18	0.576
LK19	0.662
LK2	0.575
LK20	0.554
LK21	0.560
LK22	0.587
LK23	0.525
LK24	0.676
LK25	0.699
LK26	0.645
LK27	0.412
LK28	0.346
LK29	0.593
LK3	0.710
LK30	0.537
LK4	0.679
LK5	0.757
LK6	0.752
LK7	0.287
LK8	0.471
LK9	0.634

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

Kriteria untuk menilai apakah suatu indikator mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0.7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading *factor* 0.5 sarnpai 0.6 masih dapat diterirna. Berdasarkan kriteria ini indikator yang nilai loadingnya kurang dari 0.60 didrop atau dibuang dari analisis. Model dieksekusi kembali setelah beberapa indikator yang loading factornya dibawah 0.60 dibuang terlihat pada Tabel 6:

Tabel 6.
Output Outer Loading *Re Estimasi*

	Kepemimpinan transformasional	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
KK10				0.757
KK11				0.758
KK12				0.805
KK13				0.751
KK14				0.701
KK15				0.637
KK16				0.644
KK17				0.652
KK18				0.687
KK8				0.692
KK9				0.731

KOM1		0.810
KOM2		0.822
KOM3		0.779
KOM4		0.855
KOM5		0.679
KOM6		0.745
KOM7		0.800
KT11	0.781	
KT12	0.864	
KT13	0.778	
KT14	0.790	
KT15	0.811	
KT16	0.707	
KT17	0.704	
KT18	0.735	
KT19	0.689	
KT2	0.735	
KT20	0.691	
KT21	0.655	
KT22	0.781	
KT23	0.636	
KT24	0.762	
KT25	0.702	
KT4	0.860	
KT5	0.726	
KT6	0.747	
KT7	0.805	
KT8	0.745	
KT9	0.790	
LK10		0.738
LK11		0.796
LK12		0.715
LK13		0.601
LK14		0.540
LK15		0.539
LK16		0.587
LK17		0.443
LK18		0.576
LK19		0.662
LK2		0.575
LK20		0.554
LK21		0.560
LK22		0.587
LK23		0.525
LK24		0.676
LK25		0.699

LK26	0.645
LK27	0.412
LK28	0.346
LK29	0.593
LK3	0.710
LK30	0.537
LK4	0.679
LK5	0.757
LK6	0.752
LK7	0.287
LK8	0.471
LK9	0.634

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

b. *Composite Reliability*

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara mengukur valid tidaknya adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2005:39). Pertanyaan yang tidak valid harus dikeluarkan dari model kemudian dihitung lagi perhitungan korelasinya. Cara menguji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menilai convergent validity dan discriminant validity berdasarkan output PLS.

Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha*.

Tabel 7.
Composite Reliability

Composite Reliability	
Kepemimpinan Transformasional	0.966
Kompensasi Lingkungan Kerja	0.915
Kepuasan Kerja	0.941
Kepuasan Kerja	0.925

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

Tabel 8
Cronbachs Alpha

Cronbachs Alpha	
Kepemimpinan Transformasional	0.962
Kompensasi Lingkungan Kerja	0.893
Kepuasan Kerja	0.936
Kepuasan Kerja	0.917

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

Masing masing konstruk sangat *realible* karena memiliki *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang tinggi diatas 0.80.

c. *Disriminant Validity*

Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. *Disriminant validity* indikator refleksif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya, yang dapat dilihat pada Tabel 9:

Tabel 9
Discriminant Validity

	Kepemi mpinan transfo rmasin al	Komp ensasi	Lingkung an Kerja	Kepua san Kerja
KK1	0.364	0.210	0.041	0.540
KK1	0.277	0.314	0.286	0.757
0				
KK1	0.173	0.274	0.293	0.758
1				
KK1	0.422	0.450	0.316	0.805
2				
KK1	0.351	0.333	0.251	0.751
3				
KK1	0.593	0.323	0.419	0.701
4				
KK1	0.376	0.225	0.399	0.637
5				
KK1	0.494	0.434	0.304	0.644
6				
KK1	0.344	0.369	0.216	0.652
7				
KK1	0.333	0.471	0.308	0.687
8				
KK2	0.214	0.115	0.008	0.557
KK3	0.136	0.061	0.133	0.546
KK4	0.181	0.186	-0.001	0.489
KK5	0.172	0.078	-0.047	0.462
KK6	0.143	0.262	0.274	0.573
KK7	0.126	0.384	0.214	0.411
KK8	0.431	0.516	0.377	0.692
KK9	0.474	0.520	0.521	0.731
KO	0.302	0.810	0.305	0.397
M1				
KO	0.375	0.822	0.323	0.450
M2				
KO	0.423	0.779	0.389	0.375
M3				
KO	0.409	0.855	0.397	0.482
M4				
KO	0.382	0.679	0.567	0.431
M5				
KO	0.423	0.745	0.495	0.450
M6				
KO	0.437	0.800	0.362	0.409

M7				
KO	0.195	0.544	0.361	0.201
M8				
KT1	0.474	0.398	0.162	0.432
KT1	0.594	0.276	0.305	0.348
0				
KT1	0.781	0.278	0.435	0.376
1				
KT1	0.864	0.380	0.526	0.523
2				
KT1	0.778	0.309	0.475	0.402
3				
KT1	0.790	0.388	0.411	0.364
4				
KT1	0.811	0.323	0.425	0.399
5				
KT1	0.707	0.285	0.488	0.251
6				
KT1	0.704	0.317	0.488	0.324
7				
KT1	0.735	0.476	0.483	0.463
8				
KT1	0.689	0.428	0.504	0.407
9				
KT2	0.735	0.461	0.479	0.508
KT2	0.691	0.285	0.507	0.311
0				
KT2	0.655	0.195	0.320	0.277
1				
KT2	0.781	0.395	0.439	0.393
2				
KT2	0.636	0.229	0.375	0.239
3				
KT2	0.762	0.344	0.479	0.472
4				
KT2	0.702	0.423	0.490	0.360
5				
KT3	0.533	0.436	0.302	0.229
KT4	0.860	0.344	0.480	0.504
KT5	0.726	0.287	0.463	0.379
KT6	0.747	0.409	0.425	0.397
KT7	0.805	0.525	0.417	0.495
KT8	0.745	0.383	0.491	0.398
KT9	0.790	0.343	0.544	0.461
LK1	0.326	0.304	0.353	0.127
LK1	0.313	0.319	0.738	0.272
0				
LK1	0.387	0.435	0.796	0.346
1				
LK1	0.404	0.260	0.715	0.305
2				
LK1	0.237	0.209	0.601	0.334
3				

LK1	0.183	0.133	0.540	0.202
4				
LK1	0.240	0.201	0.539	0.166
5				
LK1	0.235	0.296	0.587	0.299
6				
LK1	0.339	0.113	0.443	0.204
7				
LK1	0.218	0.148	0.576	0.219
8				
LK1	0.333	0.263	0.662	0.370
9				
LK2	0.380	0.265	0.575	0.225
LK2	0.498	0.229	0.554	0.195
0				
LK2	0.310	0.180	0.560	0.097
1				
LK2	0.282	0.404	0.587	0.197
2				
LK2	0.390	0.469	0.525	0.370
3				
LK2	0.461	0.377	0.676	0.231
4				
LK2	0.459	0.491	0.699	0.278
5				
LK2	0.512	0.395	0.645	0.384
6				
LK2	0.143	0.189	0.412	0.166
7				
LK2	0.055	0.082	0.346	-0.024
8				
LK2	0.466	0.444	0.593	0.276
9				
LK3	0.423	0.466	0.710	0.425
LK3	0.448	0.459	0.537	0.356
0				
LK4	0.326	0.321	0.679	0.252
LK5	0.505	0.456	0.757	0.265
LK6	0.529	0.381	0.752	0.293
LK7	0.203	-0.079	0.287	-0.066
LK8	0.194	0.084	0.471	0.130
LK9	0.124	0.117	0.634	0.111

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

Nilai pada table 9 menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik karena nilai korelaswi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Seperti yang terlihat pada Tabel 9, pada KT1 yang merupakan indikator dari Kepemimpinan Transformasional yang mempunyai *loading factor* sebesar 0.474, nilai ini lebih tinggi dibandingkan *loading factor* konstruk lain yaitu Kompensasi sebesar 0.398, Lingkungan Kerja sebesar 0,162 dan Kepuasan Kerja sebesar 0.432. Begitu juga pada KK1 yang merupakan indikator dari Kepuasan Kerja yang mempunyai *loading factor* sebesar 0.540, nilai ini lebih tinggi apabila dibandingkan dengan *loading factor* Kepemimpinan Transformasional konstruk lain yaitu 0.364 untuk Kompensasi, 0.210 dan untuk Lingkungan Kerja dan 0.041

3. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi criteria *discriminant validity*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Berikut ini adalah nilai *R-square*:

Tabel 10
R-square

	R Square
Kepemimpinan Transformasional	0.248
Kompensasi	0.369
Lingkungan Kerja	0.393

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

Koefisien determinasi menggunakan *R-square* yang menunjukkan berapa *persentase* variasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dapat semakin tinggi *R-squared* menunjukkan model yang baik. *R-squared* hanya ada untuk konstruk endogen.

Tabel 15 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan Kepemimpinan Transformasional mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 24,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya. Pada *R-square* diatas juga menyatakan kepuasan Kerja dapat dijelaskan melalui Kepemimpinan Transformasional dan kompensasi sebesar 36,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis. Adapun tujuan dari pembahasan ini adalah untuk menjelaskan dan menginterpretasikan hasil yang diperoleh.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Semakin baik kepemimpinan transformasional dalam menjalankan fungsinya tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Temuan penelitian ini didukung oleh Yulk (2009) pada dasarnya kepemimpinan transformasional adalah proses membangun komitmen tujuan organisasi dan kemudian memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Temuan ini membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam menuntun atau membangun kepuasan kerja sehingga teknik penggerakan bawahan agar mereka mau melakukan pekerjaan tanpa merasa terpaksa dan juga perlunya komunikasi yang baik dalam berorganisasi serta membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan.

Semakin baik kepemimpinan transformasional pada suatu organisasi tentunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika pemimpin Rumah sakit Umum Daerah Solok Selatan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.

Kepemimpinan Transformasional yang mempunyai lima dimensi yaitu *Idealized influence* berarti Pemimpin transformasional membangkitkan dan memberi semangat pengikutnya. Pemimpin ini sepenuhnya dihormati dan memiliki standar yang tinggi dan menetapkan tujuan yang menantang bagi pengikutnya.. Maka untuk tetap memenuhi ekspektasi dari pegawai Rumah sakit, pemimpin harus selalu memberikan semangat kepada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Tetapi apabila dilihat dari nilai *outer loading* pada *Idealized influence* terdapat satu point yang bernilai dibawah 0.60 yaitu kharisma yang ditampilkan oleh pimpinan, agar meningkatkan kepuasan kerja

pegawai Rumah Sakit sebaiknya pimpinan mengubah atau memperbaharui cara pendekatan kepada pegawai Rumah Sakit Daerah Solok.

Dimesi lain dari Kepemimpinan Transformasional adalah *Inspiration motivation* atau keandalan yaitu kemampuan pemimpin memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan mengkomunikasikan, perkiraan yang tinggi dengan tantangan kerja yang jelas. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja tim, antusiasme dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya, mengarahkan pengikutnya dengan jelas melalui visi yang menarik. Pemimpin Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan mampu menginspirasi para pegawainya. Pemimpin dinilai telah mampu melakukan terobosan-terobosan terbaru seperti pembangunan yang sedang berjalan dan pengelolaan pelayanan dengan baik. Selain itu pegawai telah menilai baik dari segi pembangunan yang ada sesuai dengan target jadwal yang ada.

Intellectual stimulation atau ransangan intelektual. pegawai menilai pemimpin sangat cerdas dalam mengarahkan bawahan dalam bekerja, sehingga tercipta integritas yang tinggi dalam bekerja, kemudian pemimpin juga mencontohkan cara kerja benar kepada bawahan, sehingga dapat dicontoh oleh bawahannya. Kemudian pemimpin Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan juga dapat mengambil keputusan, pimpinan selalu memperhitungkan berbagai resiko yang akan terjadi.

Individual consideration atau pertimbangan individu yang berarti Pemimpin yang mampu memberi dorongan, dukungan dan pelatihan bagi pengikutnya. Disamping itu pemimpin harus bisa berinteraksi dan berkomunikasi secara personal dengan bawahannya. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan bawahannya. Kemudian pemimpin selalu memberikan petunjuk kepada bawahan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan dan Pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai tahu cara kerja yang baik. Perhatian yang diberikan pemimpin membuat pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan senang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2004) secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja tersebut didapatkan sama antara organisasi pemerintah ataupun swasta. Jadi dengan tingginya Kepemimpinan transformasional maka akan berdampak pada tingginya Kepuasan Kerja dari pegawai itu sendiri.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kompensasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Semakin baik kepemimpinan transformasional dalam melaksanakan fungsinya akan membuat kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan harapan dan sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pegawai kepada organisasi. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi akan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan tersebut merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada suatu organisasi dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien jika pimpinan pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawainya tentunya akan mengambil kebijakan berupa pemberian kompensasi kepada pegawai sesuai dengan harapan dan beban kerja yang dihasilkan.

Dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional merupakan factor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kepemimpinan, karena ditangan pemimpinlah otoritas dan segala kebijakan organisasi bertumpu. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan dalam organisasi.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Handoko (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam organisasi berpengaruh dalam menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk dan besarnya kompensasi serta sistem pemberian kompensasi untuk pegawai ditentukan oleh pimpinan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Lingkungan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Dimana Kepemimpinan Transformasional yang baik adalah mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik pula. Dengan kepemimpinan transformasional maka lingkungan kerja yang kondusif dan dinamis akan dapat diciptakan, antara lain pimpinan mengarahkan karyawan dengan baik, membangun tim kerja yang solid dan dapat menjalin komunikasi yang terbuka dua arah serta kondisi tempat bekerja yang bersih, rapi dan tenang.

Pimpinan dapat memberikan inspirasi kepada karyawan tentunya hal ini akan berdampak positif yang mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih nyaman, kemudian kebersihan lingkungan saat melakukan pekerjaan terjaga dengan baik juga berdampak kepada hasil kerja dari pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja secara internal, karena mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi. Semakin baik kepemimpinan dalam menjalankan fungsinya dalam suatu organisasi tentunya akan membuat lingkungan kerja internal semakin kondusif. Jika pimpinan pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka akan membuat lingkungan kerja internal menjadi lebih baik pula.

Dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pimpinan dalam bentuk kemampuan dan proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nitisemito (2000) yang menjelaskan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif ditentukan oleh pimpinan organisasi. Semakin baik kepemimpinan transformasional dalam melaksanakan fungsinya tentunya akan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan significant terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Dimana semakin adil, layak dan wajar Kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan kepada pegawainya maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Pegawai. Pemberian kompensasi yang setimpal akan meningkatkan kepuasan pegawai dan membuat pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin adil layak dan wajar kompensasi yang diterima pegawai dalam bekerja tentunya akan membuat kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan semakin kondusif.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi merupakan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena kompensasi tersebut merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai ganti pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bekerja tentunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Farid Firmansyah (2008) memberikan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pekerjaan. Sehingga semakin tinggi Kompensasi diharapkan memberikan dampak positif pada Kepuasan Pekerjaan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan bahwa Lingkungan Pekerjaan tidak memiliki pengaruh positif dan significant terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Setiap pegawai selalu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja pegawai. Oleh karena

itu pegawai mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dengan baik. Temuan dalam penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan yang mana rumah sakit masih dalam tahap pembangunan. Tentunya hal ini dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja pegawainya. Kemudian peralatan kantor yang sudah mulai dimakan usia juga menjadi indikasi dari kurang puasnya pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok dalam bekerja. Selain dari itu Lokasi dari Rumah Sakit Umum Daerah Solok yang jauh dan kurang diperhatikan oleh pemerintah pusat menjadi salah satu alasan lainnya kemerosotan dari fisik bangunan Rumah Sakit Umum Daerah Solok.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada variable kepemimpinan transformasional dan kompensasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari kedua variable eksogen terhadap variable endogen. Artinya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Namun dari perhitungan koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak dapat atau tidak mampu memediasi Kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari capaian nilai Koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0.345 yang mana lebih *besar* dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0.005.

7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi langsung kepada variabel kepuasan kerja. Selanjutnya variable kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja. Kontribusi variable kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja secara langsung adalah sebesar 0.345.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja pada Rumah sakit Umum Daerah Solok Selatan dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), Dimana semakin bagus Kepemimpinan Transformasional dari pemimpin Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Pemimpin Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong kepuasan kerja karyawan sehingga tercapai sasaran maksimal. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang stabil sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan. Disamping itu seorang pemimpin transformasional haruslah mempunyai lima kriteria dalam dirinya yaitu *Idealized influence*, *Inspiration motivation*, *Intellectual stimulation*, *Individual consideration*. Ke efektifan pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan dan inspirasi mengubah karyawannya melalui ide-ide dan emosinya. Hal ini dapat terlihat pada pembangunan Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan yang terus dilakukan sampai pada saat sekarang ini, dan penghargaan-penghargaan yang didapatkan pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan merupakan salah satu bukti keberhasilan yang telah dicapai pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan adalah Kompensasi yang diterima pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Dimana ini juga tidak terlepas dari peran pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan yang menerapkan sistem kompensasi adil, layak dan wajar. Kompensasi yang diterima pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kompensasi yang diterima sesuai dengan besarnya tanggungjawab yang di emban para pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Dan juga prestasi yang di dapat pegawai Rumah Sakit

Umum Daerah Solok Selatan dapat menjadi salah satu syarat penting untuk mendapatkan kompensasi. Hal ini menjadi semangat lebih bagi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan untuk bekerja lebih maksimal dan mencapai target.

Kemudian faktor yang tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja dari Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan adalah Lingkungan Pekerjaan. Hal ini mungkin dapat dimaklumi di mana Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan yang syarat akan prestasi namun minim akan peralatan kerja dan kondisi rumah sakit yang masih terus dalam tahap pembangunan. Mungkin ini menjadi alasan logis dimana pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya ini dapat di lihat dari ruangan kantor yang harusnya di isi oleh 3 orang pegawai namun diisi dengan 5 orang pegawai atau lebih. Hal ini menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan ditambah kondisi ruangan yang panas semakin membuat proses kerja kurang kondusif. Kemudian lokasi Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan yang jauh dari pantauan pusat juga merupakan salah satu alasan penting. Dimana masih kurangnya perhatian pusat terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Tentunya diharapkan supaya Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan dapat menjadi rumah sakit daerah terbaik di Sumatera Barat khususnya di Solok Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang dijelaskan sebelumnya maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Pimpinan RSUD Solok Selatan untuk meningkatkan peran dan fungsinya sebagai pelayan kesehatan masyarakat, dengan memperbaiki hubungan antar elemen kerja yang ada, meningkatkan komunikasi yang lebih efektif dan komunikatif antara atasan dan bawahan, sehingga terwujud kepemimpinan yang tanggap dan menyelesaikan masalah dengan bijaksana.
2. Disarankan kepada pihak struktural RSUD Solok Selatan membuat aturan yang jelas, adil, berbasiskan kinerja dan transparan tentang jasa pelayanan, agar system kompensasi menjadi lebih baik dari yang sekarang.
3. Disarankan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan untuk membuat site plan yang jelas untuk pengembangan dan penata ruangan RSUD Solok Selatan agar lingkungan kerja RSUD Solok Selatan menjadi lebih nyaman, tenang, asri, indah dan sehat.
4. Disarankan kepada peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, karena masih terdapat variable-variabel lain yang terkait yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Irianto. 2010. *Statistik konsep dasar, aplikasi, dan pengembangannya*. Jakarta: kencana.
- Anoraga, P. 2001. Psikologi kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. (1996). Organisasi dan Manajemen. Edisi Keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2002. Dasar-dasar manajemen produksi dan operasai. Jilid II. Yogyakarta: BPFK-Karta.
- Hasibuan, M. SP. 2002. Manajmen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2003. Manajmen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. 2006. Manajmen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2009. Manajmen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali pers.
- Idris. 2014. *Aplikasi model analisis data kuantitatif dengan program SPSS*. Padang:FE UNP.
- Imam, Ghozali. 2006, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*,Semarang: Universitas Diponegoro.

- Lee, L. et al., (2011). *On the use of partial leastsquares path modeling in accountingresearch. International Journal ofAccounting Information Systems*, 12,305-328.
- Mangkunegara, A., P. 2005. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A., P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert L., Jackson John H., (2001) *Human Resource Management (Terjemahan)*, Buku 1, Edisi Kesembilan, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Marbun, B., N. 2003. *Kamus manajemen*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Muhammad, Arni, 2002, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmojo, Soekidjo, 2000, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Riduwan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. 2004. *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafinda Persada.
- _____. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafinda Persada.
- _____. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafinda Persada.
- _____. 2010. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali.
- _____. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafinda Persada.
- Robbins, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi* . Buku 2. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. 2013. *Research methods for business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Singgih, Santoso. 2014. *Konsep Dasar Dan Aplikasi SEM dengan Amos 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syofian, S. 2010. *Statistika deskriptif untuk penelitian: dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, M. 2009. *Birokrasi dan politik di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein, 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Yukl, G. 2013. *Leadership in organization*. 8th ed. England: Pearson Education.