

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP IKLIM KERJA ORGANISASI  
DI RUMAH SAKIT UMUM PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

**TESIS**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

**Program Pasca Sarjana Prodi Manajemen Rumah Sakit**



**Diajukan Oleh :**

**SITI APRIANI KURNIANINGSIH**

**20111030083**

**PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**2014**

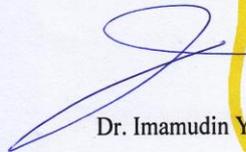
TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP IKLIM KERJA ORGANISASI  
DI RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

Diajukan Oleh  
Siti Apriani Kurnianingsih  
20111030083

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

  
Dr. Imamudin Yuliadi, M.Si.

Tanggal ..22.. NOVEMBER ..2014

Pembimbing II



Qurratul Aini, SKG., M.Kes.

Tanggal ..22.. NOVEMBER ..2014



TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP IKLIM KERJA ORGANISASI  
DI RSUD MUHAMMADIYAH BANTUL**

Diajukan Oleh  
**Siti Apriani Kurnianingsih**  
20111030083

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Rumah Sakit  
Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
tanggal 22 November 2014

Yang terdiri dari

  
Dr. Elsy Maria Rosa, SKM., M.Kep.  
Ketua Tim Penguji

  
Dr. Imamudin Yuliadi, M.Si.  
Anggota Tim Penguji

  
Qurratul Aini, SKG., M.Kes.  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit  
Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



  
Win Santosa, Sp.A., M.Kes.

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan apabila di kemudian hari ada yang mengklaim bahwa ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 11 Oktober 2014

Yang membuat pernyataan

SITI APRIANI KURNIANINGSIH

20111030083

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“ Man Jadda Wa Jada, Barang Siapa yang Bersungguh – Sungguh Pasti Dia akan Berhasil “*

*Orang yang suka berkata jujur akan mendapatkan 3 hal, yaitu : KEPERCAYAAN, CINTA dan RASA HORMAT ( Sayidina Ali bin Abi Thalib )*

*Ilmu itu lebih baik dari pada harta. Ilmu akan menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) sedangkan harta terhukum. Kalau harta itu akan berkurang apabila dibelanjakan, tetapi ilmu akan bertambah apabila dibelanjakan. (Sayidina Ali bin Abi Thalib )*

### PERSEMBAHAN

*Tesis ini aku persembahkan kepada :*

- Bapakku (Alm) dan Ibuku juga Bapak dan Ibu mertua atas segala do'a restunya
- Suamiku tercinta, atas segala cinta dan kasih sayangnya
- Anak – anakku tersayang ( Kakak Rafid, Mbak Naya, Adik Zara )
- Sahabat – sahabatku yang telah memberikanku semangat
- Almamaterku

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Iklim Kerja Organisasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul** “ yang merupakan persyaratan akhir untuk memperoleh gelar S2 dari Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2014.

Kami menyadari bahwa laporan ini dapat tersusun berkat bantuan, bimbingan serta kerjasama semua pihak, untuk itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Erwan Santosa, Sp.A., M.Kes, selaku Ketua Pengelola Program Pasca Sarjana Prodi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah membimbing selama proses pendidikan.
2. Ibu Qurrotul Aini, SKG, M.Kes., selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga dapat terselesaikan tesis ini.
3. Dr. Imamudin Yuliadi, M. Si, selaku pembimbing yang dengan baik memberikan bimbingan dan arahan sehingga dapat terselesaikan tesis ini.

4. Bapak dr. Barkah Djaka Purwanto, Sp.PD selaku direktur RSUD Muhammadiyah Bantul yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini.
5. Ibu Mariska Urhmila, SE, M. Kes selaku pembimbing di lapangan RSUD Muhammadiyah Bantul yang telah membantu dalam informasi data yang di butuhkan.
6. Bapak dan ibu petugas penunjang medis RSUD Muhammadiyah Bantul yang telah membantu dalam penelitian ini.
7. Suamiku tercinta yang telah memberikan semangat dan do'a dalam meraih gelar MMR.
8. Anak – anakku tersayang yang telah memberikan motivasi untuk terus belajar demi masa depan.
9. Teman – teman mahasiswa MMR kelas 7B yang telah memberikan dukungan selama ini dan semua pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian hingga terselesainya tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang mendasar pada Tesis ini. Oleh karena itu kami mengharapkan pembaca untuk memberikan kritik dan saran yang dapat membangun kami dan kami harapkan untuk penyempurnaan Tesis selanjutnya.

Akhir kata semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita sekalian.

Yogyakarta, November 2014

Penulis

( Siti Apriani Kurnianingsih )

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
INTI SARI .....	xiv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I       PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II       TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Telaah Pustaka .....	12
1. Kepemimpinan.....	12
2. Gaya Kepemimpinan .....	13
3. Motivasi Kerja .....	35
4. Iklim Kerja Organisasi .....	42

	B. Penelitian Terdahulu .....	52
	C. Landasan Teori .....	54
	D. Kerangka Konsep .....	60
	E. Hipotesis .....	62
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
	A. Jenis dan Rancangan Penelitian .....	63
	B. Subyek dan Obyek Penelitian .....	63
	C. Populasi, Sampel dan Sampling .....	63
	D. Variabel Penelitian .....	65
	E. Definisi Operasional .....	66
	F. Instrumen Penelitian .....	70
	G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72
	H. Analisis Data .....	75
	I. Etika Penelitian .....	78
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>80</b>
	A. Hasil Penelitian .....	80
	1. Gambaran Subyek dan Obyek Penelitian .....	80
	2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
	3. Deskriptif Responden.....	85
	4. Deskriptif Variabel Penelitian.....	88
	5. Asumsi Klasik .....	93
	a. Uji Normalitas Data .....	93
	b. Uji Multikolinearitas .....	93
	6. Pengujian Hipotesis .....	94
	a. Pengujian Secara Parsial (Uji t) .....	94

	b. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	96
	c. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	97
	B. Pembahasan .....	98
	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Organisasi Petugas Bagian Penunjang Medis di RSUD Muhammadiyah Bantul.....	98
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Iklim Kerja Organisasi Petugas Bagian Penunjang Medis di RSUD Muhammadiyah Bantul.....	101
	3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Iklim Kerja Organisasi di RSUD Muhammadiyah Bantul...	103
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
	A. Kesimpulan .....	105
	B. Saran.....	105
	C. Keterbatasan Penelitian .....	108

## DAFTAR PUSTAKA

## Lampiran

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka konsep penelitian .....	61
--	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	52
Tabel 2.2. Macam Gaya Kepemimpinan .....	55
Tabel 3.1. Data Petugas di Instalasi Penunjang Medis .....	64
Tabel 3.2. Variabel dan Skala Pengukuran Kuisisioner .....	69
Tabel 4.1. Tabel Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	85
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	86
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	86
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	87
Tabel 4.6 Hasil Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	88
Tabel 4.7 Hasil Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja .....	89
Tabel 4.8 Hasil Penilaian Responden Variabel Iklim Kerja Organisasi .....	91
Tabel 4.9 Uji Normalitas Data .....	93
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas .....	94
Tabel 4.11 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t) .....	95
Tabel 4.12 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Organisasi .....	95
Tabel 4.13 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t) Motivasi Kerja dengan Iklim Kerja Organisasi .....	96
Tabel 4.14 Uji Regresi Simultan (Uji F) .....	97
Tabel 4.15 Nilai Koefesien Determinasi .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Permohonan menjadi responden .....	109
Lampiran 2. Persetujuan menjadi responden .....	110
Lampiran 3. Kuesioner gaya kepemimpinan .....	111
Lampiran 4. Kuesioner motivasi kerja .....	113
Lampiran 5. Kuesioner iklim kerja organisasi .....	115
Lampiran 6. Tabel data hasil penelitian .....	118
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas .....	131
Lampiran 8. Tabel Uji Statistik .....	134
Lampiran 9. Surat Ijin Penelitian.	

## INTISARI

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP IKLIM KERJA ORGANISASI DI RUMAH SAKIT UMUM PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

### THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON ORGANIZATION WORK CLIMATE IN PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL OF BANTUL

SITI APRIANI KURNIANINGSIH

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Rumah Sakit

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## INTISARI

**Latar Belakang:** Penelitian ini dilatar belakangi persoalan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja seperti apa yang bisa mempengaruhi iklim kerja petugas bagian penunjang medis di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan mendiskripsikan gaya kepemimpinan yang diharapkan di setiap ruangan instalasi penunjang medis di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap iklim kerja organisasi petugas bagian penunjang medis di rumah sakit tersebut.

**Metode:** Penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan rancangan *cross sectional*, yaitu variable independen dan dependen atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur dan dikumpulkan secara simultan (dalam waktu yang bersamaan). Populasi dalam penelitian ini adalah petugas bagian penunjang medis dari 5 instalasi yaitu farmasi, radiologi, laboratorium, gizi dan fisioterapi. Pengambilan sampel menggunakan jumlah populasi karena subyeknya kurang dari seratus.

**Hasil dan Pembahasan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan dari mayoritas ruang instalasi menginginkan demokratis sedangkan untuk ruang farmasi adalah *Laisses faire* karena pada instalasi farmasi di perlukan adanya tindakan yang cepat dalam pengambilan keputusan sehingga tidak berdampak buruk pada pelayanan pasien. (2) Penelitian ini menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama – sama antar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap iklim kerja organisasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,103 dan signifikan hitungnya adalah 0,000. (3) Berdasarkan nilai uji t pada variable gaya kepemimpinan dengan  $\alpha$  (0,05) di peroleh nilai signifikan t sebesar 0,013 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $sig\ t < 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap iklim kerja organisasi. (4) Berdasarkan nilai uji t pada variable motivasi kerja dengan  $\alpha$  (0,05) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $sig\ t < 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap iklim kerja organisasi.

**Kesimpulan:** Bahwa gaya kepemimpinan yang diinginkan dari mayoritas petugas bagian penunjang medis adalah demokratis, dimana gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap iklim kerja organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja organisasi.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Iklim kerja organisasi

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK  
MOTIVATION ON ORGANIZATION WORK CLIMATE  
IN PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL OF BANTUL**

**ABSTRACT**

**Background:** The background of this research is the question of leadership style and work motivation as what can affect the climate of the organization's work supporting the medical officer at the hospital. This research aims to describe the style of leadership that is expected in every room installation medical support in PKU Muhammadiyah hospital of Bantul, that is able to increase the motivation to work and to know the influence of leadership style and work motivation on organizational work climate at supporting medical officer at the hospital.

**Method:** This research is a study using a quantitative approach. Data were collected by using a cross sectional design as the independent variable and the dependent variable, or cases that on objects of research are measured and collected simultaneously. The population in this study is a part of medical support personnel from five installations: pharmacy, radiology, laboratory, nutrition and physiotherapy, sampling using the total population because the subject is less than one hundred.

**Result and Discussion:** The results of this study indicate that (1) leadership style of the majority of the installation space, while the democratic style of leadership in pharmaceutical space is *Laisses Faire* because at the pharmacy in need of work and decision making so that no negative impact on patient care. (2) the study found a positive and significant influence of the shared equally between leadership style and work motivation on organization work climate. It is shown from the value  $F_{hitung}$  is 30,103 and significant calculate is 0,000. (3) based on the value of the variable t test with a leadership style  $\alpha$  (0,05) it is significant t values obtained by 0,013 where the value is smaller than 0,05 ( $sig\ t < 0,05$ ) so it can be said that the leadership style proved to significantly affect the climate of the organization's work. (4) based on the value of the t test on work motivation with  $\alpha$  (0,05) significance of t values obtained by 0,000 where the value is smaller than 0,05 ( $sig\ t < 0,05$ ) so it can be said that the work motivation proved to significantly affect the climate of the organization's work.

**Conclusion:** That the desired leadership style of the majority of the medical support personnel are democratic, where is the leadership style proved to significantly influence the organizational work climate and work motivation also significantly influence the organizational work climate.

**Keywords :** Leadership style, Motivation, Organizational work climate.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi merupakan tantangan, masalah dan sekaligus potensi untuk pembangunan nasional berwawasan kesehatan di masa yang akan datang. Menghadapi kondisi tersebut mengharuskan rumah sakit menelaah secara sistematis untuk merumuskan strategi agar dapat bertahan (*survive*) dalam menghadapi segala tantangan di masa yang akan datang. Pengaruh perubahan lingkungan global terhadap perilaku organisasi dapat disebabkan karena tuntutan masyarakat maupun tekanan lingkungan tugas, baik yang bersifat nasional, regional maupun global.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit berbagai usaha telah dilakukan, antara lain dengan memperbaiki sarana dan prasarana baik fisik maupun non fisik. Salah satu usaha dalam pembangunan dalam bidang non fisik yang dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna mencapai tujuan organisasi, karena SDM yang berkualitas sangat menentukan dalam membawa arah atau tujuan organisasi.

Petugas penunjang medis suatu rumah sakit adalah SDM yang merupakan sarana dan prasarana non fisik yang sangat diperlukan bagi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai SDM yang menduduki posisi kunci atau penentu kebijakan tidak kalah pentingnya untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi (Siagian, 2006).

Kepemimpinan tingkat puncak atau direktur Rumah Sakit adalah kepemimpinan yang menjadi ujung tombak dalam mengarahkan segenap sumber daya yang ada, baik fisik maupun non fisik sehingga organisasi mampu melakukan perubahan kearah perbaikan secara terus menerus (*Continue*) dan berkelanjutan (*Sustainable*).

Salah satu tugas utama seorang pimpinan adalah mengupayakan agar organisasi bisa bergerak kepada tujuan bersama. Bagaimana memotivasi para petugas agar melakukan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Diantaranya adalah melalui pemberdayaan dengan pembentukan budaya kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan agar pemimpin ditingkat madya dan seluruh karyawan rumah sakit dimunculkan inpirasinya. Sebab dengan kekayaan inpirasi dari para pemimpin dan seluruh karyawan di rumah sakit itulah maka rumah sakit akan mampu menciptakan budaya kerja dengan kinerja tinggi yang bisa menyenangkan seluruh pelanggan (Steers, 1980).

Kebutuhan akan kepemimpinan yang baik pada saat ini jauh lebih besar dibandingkan pada masa lalu, karena organisasi saat ini lebih rumit dan menghadapi berbagai tantangan yang sangat berat, baik dari tekanan internal maupun eksternal organisasi (Yukl, 2006). Kepemimpinan jelas merupakan suatu sumber daya manusia utama yang sangat penting. Namun dalam kenyataannya, tidak banyak individu yang bisa menjadi pemimpin yang baik dengan pola pikir kepemimpinan dalam organisasi, yang akan

mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan sumber daya manusia yang kritis serta dapat maju berkembang kearah yang lebih baik.

Kepemimpinan mencerminkan suatu tolok ukur yang akan dicapai dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi salah satunya tercermin pada suatu kesuksesan pimpinan dalam memimpinya. Pegawai rumah sakit memerlukan seorang pemimpin yang memiliki suatu gaya kepemimpinan, iklim kerja dan cara memotivasi yang cermat, agar tercapai semua target yang di inginkan. Sumber daya manusia dapat mencerminkan budaya yang ada di suatu lingkungan kerja tersebut.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media masa, baik elektronik maupun cetak, sering kali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Locke, E.A, 2007). Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pamimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Su'ud, 2006). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha, 2003). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap bawahan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di pergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi bawahan lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pimpinan. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya 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, 2004). Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi iklim kerja organisasi pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang petugas bagian penunjang medis RSUD Muhammadiyah Bantul mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi (Handoko, 2001).

Motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian juga sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motivasi yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Dengan

kata lain, motivasi intrinsik (dari diri sendiri) dan ekstrinsik (dari luar) perawat perlu pendapat perhatian dari pihak rumah sakit.

Rumah sakit bertanggungjawab memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, terjangkau dan bermutu sesuai standar dan etika profesi, sehingga dapat menjadi acuan dan informasi serta memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat, berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen, rumah sakit menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul adalah sebuah rumah sakit swasta yang sedang berkembang. Berawal dari sebuah balai pengobatan dan Rumah Bersalin (BP/RB) yang didirikan tahun 1966, kemudian tanggal 21 Agustus 1955 menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak. Pada tahun 2001 Rumah Sakit ini telah resmi menjadi Rumah Sakit Umum type C dengan jumlah tempat tidur sebanyak 104, dengan visi terwujudnya Rumah Sakit yang islami yang mempunyai keunggulan kompetitif global, dan menjadi kebanggaan umat. Sedangkan misi rumah sakit adalah berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli pada kaum dhu'afa.

Pelayanan penunjang medis di rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul cukup lengkap dengan fasilitas yang lengkap pula, di bagian instalasi farmasi di tunjang dengan sumber daya manusia yang

berkualitas maka pelayanan di bidang farmasi cukup lancar dan akurat. Sebagaimana diketahui bahwa farmasi merupakan bagian yang sangat vital bagi rumah sakit. Untuk instalasi laboratorium dengan fasilitas yang sangat lengkap sehingga rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul mampu melayani pasien dengan berbagai jenis pemeriksaan diantaranya hematologi, faal hemostatis, diabetes, lemak, faal hati, faal ginjal, jantung, pertanda virus hepatitis, torch, infeksi lain, napsa / drug, sekresi dan ekskresi, elektrolit, patologi anatomi, mikrobiologi, culture dan sensitivitas, analisa lain. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul melayani pasien dengan lengkap. Pada instalasi radiologi melayani berbagai jenis pemeriksaan X Ray, USG 3 Dimensi dan CT SCAN 4 Slice, untuk pelayanan terbaru yang dimiliki oleh rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul yaitu dengan adanya alat baru berupa CT SCAN merupakan alat penunjang diagnose yang mempunyai aplikasi yang universal untuk pemeriksaan sebagian besar organ tubuh, seperti kepala, system otak, rongga perut, rongga dada, tulang belakang, anggota gerak atas dan bawah. Dengan pemeriksaan CT Scan diagnose beberapa penyakit akan lebih cepat dan akurat ditegakkan sehingga tindakan terapi yang optimal dapat segera dilakukan. Untuk penegakkan suatu diagnose penyakit yang lebih cepat dan akurat dibutuhkan fasilitas yang dapat menunjang prosedur penegakkan diagnose tersebut, di rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul ini juga didukung adanya dokter spesialis radiologi yang cukup sehingga hasilnya lebih cepat diketahui. Unit

Fisioterapi dalam perkembangannya rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul mempunyai unit fisioterapi dengan jenis pelayanan pasien antara lain pelayanan umum fisioterapi setiap hari, senam hamil satu minggu 2 kali kelas pertemuan, club stroke satu minggu 2 kali pertemuan, pijat bayi satu minggu 2 kali, senam nifas dilakukan setiap hari hal ini dilakukan untuk ibu – ibu post partum atau habis melahirkan rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, stimulasi tumbuh kembang anak berkebutuhan khusus dilakukan satu minggu 2 kali, klinik tumbuh kembang anak adalah suatu unit pelayanan kesehatan paripurna meliputi tindakan promotif, preventive, kuratif dan rehabilitative yang ditangani oleh team ahli dari berbagai disiplin ilmu dan profeei dengan tujuan untuk memungkinkan tumbuh kembang anak berlangsung dengan baik dan optimal. Dengan adanya unit fisioterapi ini diharapkan dapat melayani pasien dengan lengkap. Instalasi gizi dalam hal ini peranan instalasi gizi amat sangat penting karena instalasi gizi melakukan suplay makanan untuk pasien dalam usaha penyembuhan penyakit. Pelayanan yang dilakukan oleh instalasi gizi rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul diantaranya pelayanan menu pasien sehari – hari dengan diet yang sudah ada, pelayanan klinik dan konsultasi gizi oleh ahli gizi kepada pasien maupun keluarga pasien yang merawatnya, diet diabetes militus, diet rendah garam, catering menu untuk diit. Dilihat dari segi fasilitas dan kwaliatas pelayanan maka instasi penunjang medis sudah baik.

Rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan pasien maka petugas penunjang medis ataupun perawat lebih sering melakukan hubungan dengan pasien dibandingkan dengan staff karyawan lainnya. Jumlah perawat diruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yaitu pada ruang Al-Fath dan An-Nisaa berjumlah 12orang perawat, diruang Ar-Rahman berjumlah 13 orang perawat, diruang Al-Khafi berjumlah 11 orang perawat, diruang Al-Kautsar dan Al-A'raf berjumlah 14 orang perawat, diruang Al-Insan berjumlah 12 orang perawat,, diruang An-Nuur berjumlah 14 orang perawat dan diruang ICU 12 orang perawat.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman aman sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya. Kepemimpinan dan motivasi bagaikan dua hal yang punya ikatan, seseorang yang berada pada posisi pimpinan, tidak dapat memberikan motivasi kepada pegawainya dengan mudah sebagaimana memberikan suatu tugas. Motivasi sangat penting di perlukan dalam suatu organisasi karena motivasi yang rendah pada suatu organisasi akan menimbulkan biaya yang tinggi. Instalasi penunjang medis memiliki karakteristik yang beraneka ragam dalam melakukan kegiatan atau dalam melaksanakan tugasnya setiap hari. Dengan latar belakang inilah maka saya tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap iklim kerja organisasi pada rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka rumusan masalah yang menjadi dasar untuk diteliti adalah :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi di bagian penunjang medis rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap iklim kerja organisasi di bagian penunjang medis rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul ?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap iklim kerja organisasi di bagian penunjang medis rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan yang menjadi harapan para petugas bagian penunjang medis di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul yang mampu meningkatkan motivasi petugas dan menciptakan iklim kerja organisasi yang baik.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi pada petugas bagian penunjang medis di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

- b. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap iklim kerja organisasi pada petugas bagian penunjang medis di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.
- c. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap iklim kerja organisasi pada petugas bagian penunjang medis di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Dari hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi manajemen rumah sakit untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja petugas di bagian penunjang medis.
2. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk memotivasi kerja petugas di bagian penunjang medis Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.
3. Dari hasil penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti tentang pentingnya motivasi kerja dalam rangka menciptakan iklim kerja organisasi petugas bagian penunjang medis di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.