

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN INSENTIF DENGAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TEUKU UMAR ACEH JAYA, ACEH, INDONESIA

Eka Rahmayuli*, Martunis, Irwan Saputra

Magister Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

corresponding author: rahmayulieka.1@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit menjalankan perannya sebagai pusat kesehatan dengan pelayanan paripurna sehingga diperlukan kinerja yang optimal dari staf dan pekerja didalamnya. Perilaku pekerja akan menghasilkan kinerja jangka panjang yang positif dan peningkatan kemampuan personil, atau sebaliknya dipengaruhi beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif. Penelitian ini merupakan suatu penelitian non-experimental dengan penyajian secara deskriptif dan analitik. Sebuah penelitian menggunakan desain *cross sectional* yang dianalisis dengan uji *Chi-Square*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan subyek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya seluruhnya berjumlah 320 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori transformatif sebanyak 50,3%, dan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap pemberian kinerja pegawai ($p=0,000$). Didapatkan mayoritas budaya organisasi termasuk dalam kategori baik sebesar 57,2%, dan adanya hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan $p=0,017$. Mayoritas insentif termasuk dalam kategori sesuai sebesar 59,1%, dan ada hubungan insentif terhadap kinerja pegawai dengan $p=0,006$. Disimpulkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya yang bermakna ($\text{sig}<0,05$).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Intensif, Kepemimpinan, Kinerja, Rumah Sakit

ABSTRACT

The hospital carries out its role as a health center with plenary services so that optimal performance is required from their staff and workers. Employee behavior will result in positive long-term performance and increased personnel capabilities, or vice versa, influenced by several factors, namely leadership style, organizational culture and incentives. This research is a non-experimental study with descriptive and analytical presentation. The study was using a cross-sectional design and was analyzed by Chi-Square test. Data was collected using a questionnaire with the research subjects were all employees who worked at Teuku Umar Hospital, Aceh Jaya Regency, totaling 320 people. The results showed that leadership style was included in the transformative category of 161 respondents (50.3), and there was a relationship between leadership style and employee performance with a p value of 0.000. The majority of organizational culture is included in the good category, namely 183 respondents (57.2), and there was a relationship between organizational culture and employee performance with a p value of 0.017. The majority of incentives are included in the appropriate category as many as 189 respondents (59.1), and there is a relationship between incentives and employee performance with a p value of 0.006. It was concluded that there is a significant relationship between leadership style, organizational culture, and incentives on employee performance at Teuku Umar Regional General Hospital, Aceh Jaya Regency ($\text{sig}<0.05$).

Keywords: Organizational Culture, Intensive, Leadership, Performance, Hospital

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.¹ Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja yang baik mencakup aspek kemampuan menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi sumber daya manusia terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.² Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen terhadap tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut Wa Ode Zusnita Muizu bahwa sifat-sifat kepemimpinan yang efektif yaitu inteligensi (kecerdasan), kematangan dan keluasaan pandangan sosial, memiliki motivasi dan keinginan prestasi, hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan integritas.

Pencapaian tujuan merupakan fokus utama dalam berorganisasi. Namun pada praktiknya, tidak selamanya tujuan tersebut dapat dicapai dengan mulus. Perubahan teknologi komunikasi dan berkembangnya paradigma masyarakat, menuntut diterapkannya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perubahan tersebut. Salah satu pilihan dengan menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasi. Kepemimpinan transformasi merupakan kemampuan kepemimpinan yang komprehensif dan terpadu yang diperlukan bagi individu, kelompok, maupun organisasi untuk menghasilkan transformasi yang ditandai dengan perubahan pada setiap tahapan kegiatan.

Kepemimpinan yang baik pada suatu organisasi juga harus didukung oleh adanya budaya organisasi yang baik pula. Budaya organisasi yang terbina dengan baik akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya bermuara pada prestasi kerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo bahwa kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.³

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah insentif. Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif.⁴

Insentif adalah suatu pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi pada seseorang/kelompok kerja yang menunjukkan prestasi/kinerja yang baik diluar ketentuan pengupahan yang umum.⁵ Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan ditujukan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di RSUD Teuku Umar kabupaten Aceh Jaya diduga kinerja pegawai rumah sakit tidak sesuai seperti target yang diharapkan. Menurut para informan banyak hal yang mempengaruhinya antara lain pimpinan unit layanan belum optimal diantaranya belum komunikatif dan adil, tidak adanya penghargaan ataupun sanksi kepada pegawai. Tingkat kesadaran budaya organisasi pegawai masih kurang baik, termasuk disiplin, tanggungjawab, keramahan, kesopanan dan etika kerja, selain itu masih rendahnya insentif yang diterima oleh pegawai rumah sakit.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif dan Demografi dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *non-experimental* dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya dan berlangsung pada bulan Maret 2022. Pemilihan sampel sesuai kriteria inklusi yang ditetapkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Kriteria inklusi dalam penelitian yaitu pegawai Rumah Sakit yang bekerja di RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya dengan lama bekerja minimal 1 tahun dan tidak sedang cuti atau mengikuti pendidikan. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 320 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Pengujian validitas instrumen pada 30 responden diperoleh hasil bahwa untuk uji validitas dari 83 pernyataan semuanya valid ($r=0,361 > r\text{-tabel}$). Dilanjutkan uji reabilitas dan diperoleh nilai *Cronbach's alpha* 0,958, 0,972, 0,973, 0,921 untuk setiap item kuesioner, maka instrumen ini dikatakan *reliable*.

Analisa data dengan menggunakan uji *Chi-Square*, dan analisa multivariat menggunakan regresi logistik untuk mengetahui faktor mana yang berhubungan dan mengetahui faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

HASIL

Tabel 1. Distribusi frekuensi data demografi pegawai RSUD Teuku Umar

No	Kategori	N	%
1	Usia		
	Remaja akhir	14	4,4
	Dewasa awal	225	70,3
	Dewasa akhir	77	24,1
	Lansia awal	4	1,3
	Total	320	100,0
2	Jenis Kelamin		
	Perempuan	243	75,9
	Laki-laki	77	24,1
	Total	320	100,0
3	Pendidikan		
	SLTA	5	1,6
	Akademi/ DIII	73	24,4
	Sarjana/ S1	223	94,1
	Pascasarjana	19	6,0
	Total	320	100
4	Masa Kerja		
	<5 tahun	144	45,0
	5-9 tahun	55	17,2
	≥ 10 tahun	121	37,8
	Total	320	100

Berdasarkan Tabel 1 mayoritas pegawai di RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya berada pada kategori usia dewasa awal (70,3%) dengan jenis kelamin perempuan (75,9%). Mayoritas pendidikan terakhir pegawai adalah S1 sebanyak 223 responden (94,1%) dengan masa kerja pegawai <5 tahun sebanyak 144 responden (45%).

Tabel 2. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai RSUD Teuku Umar

Gaya kepemimpinan	Kinerja pegawai				N	p-value
	Tidak baik		Baik			
	F	%	F	%		
Transformative	43	30,9	16	64,1	159	0,000
Kurang transformative	96	69,1	65	35,9	161	
Total	139		81		320	

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya dengan nilai $p\text{-value}=0,000<0,05$.

Tabel 3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Teuku Umar

Budaya organisasi	Kinerja pegawai				N	p-value
	Tidak baik		Baik			
	F	%	F	%		
Kurang baik	70	51,1	67	48,9	137	0,017
Baik	69	37,7	114	62,3	183	
Total	139		181		320	

Berdasarkan Tabel 11 diatas diketahui mayoritas responden yang memiliki budaya organisasi yang baik maka memiliki kinerja pegawai yang baik pula. Terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya secara statistic $p\text{-value}=0,017\text{ sig}<0,05$.

Tabel 4. Hubungan Insentif dengan Kinerja Pegawai RSUD Teuku Umar

Insentif	Kinerja pegawai				f	p-value
	Tidak baik		Baik			
	F	%	F	%		
Tidak sesuai	69	52,7	62	47,3	131	0,006
Sesuai	70	37,0	119	63,0	189	
Total	139		181		320	

Berdasarkan Tabel 12 diketahui mayoritas responden berada dalam kategori insentif yang sesuai dan kinerja yang baik. Terdapat hubungan antara insentif terhadap kinerja pegawai di RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya dengan nilai $p\text{-value}=0,006, \text{ sig}<0,05$.

Analisa multivariat dilakukan pada variabel yang menunjukkan nilai $p\text{-value}<0,25$ pada analisa bivariat. Yang dapat dianalisa multivariat adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif.

Tabel 5. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Teuku Umar

Variabel	Sig	B	T	R square
Gaya kepemimpinan	0,000	0,489	10,419	
Budaya organisasi	0,000	0,203	4331	0,584
Insentif	0,000	0,217	5113	

Pada tabel diatas, hasil uji regresi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung masing-masing variabel adalah 10,419; 4331; 5113 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang di bawah $alpha$ 5%. Maknanya ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja pegawai.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif menunjukkan besaran koefisien terhadap kinerja adalah sebesar 48,9%; 20,3%; 21,7%. Bahwa variabel gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh dominan (48,9%), lalu diikuti oleh insentif dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian terhadap 320 responden di RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya, menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di RSUD Teuku Umar dengan nilai p -value=0.000. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai telah terbukti, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan memberikan tingkat kepuasan yang baik pula bagi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.⁶ Pemimpin yang transformatif dianggap mampu memberikan semangat dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sudarwan Danim dan Suparno pemimpin harus mampu mentransformasikan sumber daya organisasinya secara optimal guna mencapai tujuan yang berarti sesuai dengan tujuan yang diberikan.

Penelitian ini juga senada dengan penelitian Purwoko yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam mengarahkan, membina, dan mendukung serta meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai akan tinggi jika dukungan organisasional juga tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, ketepatan waktu, tingkat kedisiplinan dan kemampuan dalam bekerja sama.⁸

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Teuku Umar dengan nilai p -value=0,017. Sebagaimana hasil penelitian Sari bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.^{9,10}

Penelitian lainnya yang senada dari Tsai yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja pegawai akan tercapai apabila pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, dan mendapatkan pengakuan dari atasan.¹¹

Menurut Jufrizen & Rahmadhani bahwasannya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung

dalam meningkatkan kinerja pegawai termasuk kepuasan dalam bekerja.¹² Selain itu komitmen pegawai juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja.¹³ Sesuai dengan pernyataan Azizollah dkk bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang terdapat pada tabel terhadap 320 responden di Di RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya, menunjukkan terdapat hubungan antara intensif terhadap kinerja pegawai di RSUD Teuku Umar dengan nilai p -value =0,006. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.¹⁴

Penelitian lain yang dilakukan oleh Zaputri dkk menemukan bahwa pemberian insentif yang memadai berpotensi positif bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan kinerjanya meningkat maka perusahaan pun mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.¹⁵

Tinggi rendahnya insentif yang diterima oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang tidak mendapat insentif tambahan yang sesuai dengan beban kerjanya maka kinerjanya cenderung menurun.¹⁶ Selain itu yang tidak kalah penting adalah apresiasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa perhatian atasan terhadap bawahan sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.¹⁷

Faktor karakteristik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Usia yang semakin bertambah, pendidikan dan lama kerja akan meningkatkan kebijaksanaan dan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, serta bertoleransi dengan pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.^{18,19,20}

Berdasarkan hasil uji multivariat ini peran gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien 48,9% dan p -value 0,000 artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan di RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fitriyani bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit.²¹

Menurut Kurniawati, pemimpin sangat penting untuk melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan rumah sakit.²² Seorang pemimpin atau atasan diharuskan memperhatikan jenis gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin, karena gaya kepemimpinan yang salah berakibat pada rendahnya kinerja pegawai dan hasil kerjanya.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif dengan kinerja Pegawai RSUD Teuku Umar

Kabupaten Aceh Jaya. Didapatkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan.

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya lebih mengedepankan gaya kepemimpinan transformasional agar meningkatkan kinerja pegawai. Untuk dapat menghadirkan pemimpin yang baik sebaiknya RSUD Teuku Umar memberikan pelatihan kepemimpinan di setiap unit kerja.

Dukungan dari pimpinan rumah sakit untuk dapat mengubah budaya kerja baik secara verbal maupun perilaku pimpinan dilakukan secara konsisten dengan pemberian reward bahkan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Supriyanto dan Ernawati, Pemasaran Industri Jasa Kesehatan, Yogyakarta: CV Andi Offset; 2010.
2. Terry, George. R., Azas-Azas Manajemen. Alih Bahasa Winardi, Penerbit Alumni Bandung.1986
3. Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Press. 2006
4. Handoko, T.H., Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi II, Yogyakarta, BPFE. 1997
5. Moorehead dan Griffin. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. 2013
6. Fitriyani, T. H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Mimika Provinsi Papua Tahun 2013. 2020
7. Ancok Djamaluddin., Teknik Penyusunan Skala Pengukuran. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada. 1992.
8. Mathis,Robert dan Jackson, Jaka H. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Jakarta: Salemba Empat. 2006
9. Sari. A. Peran Budaya Organisasi karyawan. Yogyakarta : ANDI. 2019
10. Andriani. Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (studi Pada RSKB). Surakarta. 2012
11. Tsai. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Pada Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan.Makassar. 2011
12. Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantar*. 2020; 3(1), 66-79.
13. Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 2018; 1(1), 9-25.
14. Rivai. Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan Dan Bban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Rsud Sajiwani Gianyar. 2014
15. Zaputri, dkk. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. 2012.
16. Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 2017; 1(1), 33-52.
17. Khairati, R. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*. 2013; 1(2), 232-253.
18. Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bina Aksara. 2015
19. Purwitasari, & Masnuchaddin. Pengaruh karakteristik terhadap kinerja bidan pelayanan antenatal care di Puskesmas Teluk. 2018
20. Sukaesih, F. 2018. Hubungan Karakteristik Petugas Dengan Kinerja Petugas Rekam Medik Di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. 2018
21. Fitriyani, T.H. Pengaruh gaya kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyaman di RSUD Mimika Provinsi Papua Tahun 2013. 2020
22. Kurniawati, I.D. Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.2014; 2(2), 311-324.