

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit

Adri Akhyani¹, Anhari Achadi²

^{1,2} Pasca Sarjana Kebijakan dan Hukum Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

Email: akhyaniadri@gmail.com¹, aachadi@gmail.com²

Abstract

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa keberhasilan bagi organisasi sehingga dapat mempertahankan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja personel merupakan salah satu tantangan terpenting manajemen, karena pencapaian tujuan tergantung pada seberapa baik kinerja sumber daya manusianya. Badan tersebut didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan rumah sakit, di sisi lain, membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan berkinerja baik. Arikel penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit. Pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Metode penulisan menggunakan analisis deskriptif dan sumber penulisan menggunakan sumber data primer dari buku, jurnal, dan literatur lain yang relevan dengan penulisan karya ilmiah ini. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator untuk mencapai kinerja yang memuaskan dari seorang pegawai rumah sakit adalah dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Keywords: *Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja.*

Abstract

Improving employee performance will bring success to the organization so that it can maintain service to the community. Therefore, improving the performance of personnel is one of the most important challenges of management, because the achievement of goals depends on how well the performance of its human resources is. The agency was founded because it has a goal to be achieved. Achieving hospital goals, on the other hand, requires the attitude or behavior of responsible and well-performing people. This research article aims to determine and analyze the influence of leadership behavior on employee work motivation in hospitals. This research approach uses descriptive qualitative. The writing method uses descriptive analysis and the source of writing uses primary data sources from books, journals, and other literature relevant to the writing of this scientific paper. The results of this study indicate that indicators for achieving satisfactory performance from a hospital employee are quantity, quality, punctuality, attendance, and the ability to work together.

Keywords: *Leadership Behavior, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi. Organisasi yang berbentuk swasta atau pemerintah tentunya memiliki tujuan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. Agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai tentunya perlu perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan dan motivasi juga menjadi hal yang sangat penting. Karena, dengan kepemimpinan yang baik maka sumber daya manusia juga bisa baik. Kepemimpinan adalah kegiatan atau cara memengaruhi orang untuk mau bekerja sama, berdasarkan keahlian individu tujuannya mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan kelompok. Pengelolaan hanya dapat dilakukan oleh administrator. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi sikap/pendapat seseorang atau sekelompok orang tanpa bertanya mengapa. Seorang pimpinan ialah orang yang secara aktif merencanakan, menghubungkan, melakukan eksperimen dan mengarahkan pekerjaan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan bersama. Pengaruh pimpinan dalam kelompok atau organisasi akan menentukan tarikan dan tujuan untuk mewujudkan visi dan misi (Kartono, 2014).

Secara etimologi, motivasi adalah *move* yang memiliki arti mendorong atau menggerakkan, motivasi manajemen terlihat hanya bagi sumber daya manusia pada umumnya dan lebih spesifik bawahan. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Dengan kata lain adanya motivasi di suatu organisasi akan menghasilkan daya gedor yang lebih terhadap kinerja di organisasi tersebut.

Rumah Sakit sebagai salah satu aktor yang melayani masyarakat di bidang kesehatan menghadapi tantangan yang tidak mudah untuk mengimplementasikan organisasi kerja yang baik, tanggap dan cepat dalam melayani masyarakat, maka itu dibutuhkan manajemen yang baik yang dapat mencapai tujuan dan konsumen. dari sebuah organisasi. harapan Seorang administrator yang baik pasti diperlukan untuk mengelola sebuah rumah sakit, karena rumah sakit merupakan lembaga yang memiliki peran yang sangat strategis dalam kehidupan bermasyarakat, selain itu rumah sakit juga merupakan lembaga kemanusiaan yang melayani kepentingan masyarakat, dimana waktu menuntut. juga disertakan. Demi terselenggaranya lembaga secara profesional, peran pengurus dalam lembaga sangat strategis. Agar rumah sakit dapat mewujudkan keinginan yang berbeda tersebut maka diperlukan suatu gaya manajemen dan motivasi kerja yang dapat menumbuhkan dan mempengaruhi rasa percaya diri pegawai rumah sakit, sehingga pegawai tersebut termotivasi, loyal dan berkomitmen serta meningkatkan hasil kerjanya.

Masyarakat organisasi merupakan unsur yang sangat mendasar dalam organisasi, baik dalam organisasi besar maupun kecil, dalam organisasi besar sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat krusial dalam proses perkembangan bisnis, peran sumber daya manusia semakin dianggap penting. Sebuah institusi tercipta karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan sebuah rumah sakit membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang dengan rasa tanggung jawab dan kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang baik adalah kemampuan manajer yang mendukung dan bersimpati kepada karyawan atau bawahannya untuk mencapai hasil yang baik sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016). Kita tahu bahwa orang adalah aset yang paling efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Masalah dalam organisasi ini adalah tingkat manajemen dan motivasi kinerja karyawan. Salah satu cara agar peran kepemimpinan menjadi efektif adalah bagi manajemen untuk merangkul budaya organisasi yang bertujuan untuk memberikan pandangan bersama tentang perilaku organisasi.

Organisasi dalam budayanya adalah seperangkat norma, nilai, persepsi, dan tindakan yang diciptakan dan dikembangkan oleh organisasi untuk menangani permasalahan integrasi internal dan koordinasi eksternal. Sebagai satu kesatuan konsep, budaya organisasi juga dapat menjadi pedoman bagi tindakan dan tindakan anggota, atau mengandung kelembaman terhadap isu-isu lingkungan

karena semua bagian dari suatu organisasi berusaha untuk menunjukkan kinerja atau perilaku yang optimal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Metode penulisan menggunakan analisis deskriptif dan sumber penulisan menggunakan sumber data primer dari buku, jurnal, dan literatur lain yang relevan dengan penulisan karya ilmiah ini. Karya ilmiah ini membahas tentang pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja di rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Manajemen adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang dan kelompok untuk berperilaku seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah pelopor yang bertindak cepat, bergerak maju, bertindak pertama, bertindak pertama, mengarahkan, mengarahkan, mengarahkan pikiran, pendapat, dan tindakan orang lain, serta menggerakkan orang lain melalui pengaruh (Usman, 2011).

Kepemimpinan adalah proses membimbing dan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuannya (Robins dan Coulter, 2016). Kepemimpinan adalah istilah yang digunakan dalam percakapan sehari-hari, kita dapat menganggap kepemimpinan sebagai kata umum dan artinya diterima secara umum. Namun kepemimpinan juga merupakan kata yang sering disalahgunakan. Kami mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dan perilaku yang digunakan seseorang, seperti supervisor, untuk memotivasi, menginspirasi, dan memengaruhi perilaku orang lain (Elbert dan Griffin, 2015).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan memiliki arti yang berbeda-beda tergantung dari cara pandang dan sudut pandang peneliti. B. Dari perspektif individu dan aspek fenomena yang paling mereka minati (Daulay, Pasaribu, Putri & Astuti, 2016). Kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari secara komprehensif bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan petunjuk yang diberikan (Fahmi, 2013). Dari pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi dan sifat kepemimpinan

Ada 5 fungsi kepemimpinan (Amira, 2015).

1. Fungsi Penentu Arah

Organisasi, besar dan kecil, perlu dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan bisa jangka panjang, jangka menengah, atau jangka pendek dan harus dicapai secara kolaboratif di bawah arahan seorang pemimpin. Sumber daya organisasi yang terbatas memerlukan administrator untuk mengelolanya secara efektif. Dengan kata lain, arah yang harus diambil organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan penggunaan semua fasilitas dan infrastruktur yang ada.

2. Fungsi Sebagai Juru Bicara

Dalam peran ini, pemimpin harus bertindak sebagai penghubung antara organisasi dan pihak eksternal yang berkepentingan seperti pemegang saham, pemasok, dealer, dan lembaga keuangan. Peran ini sangat penting. Karena kami menyadari bahwa organisasi tidak dapat

bertahan tanpa bantuan orang lain.

3. Fungsi Sebagai Komunikator

Komunikasi yang efektif terjadi ketika pesan yang dikirimkan diterima oleh pencetus pesan dan ditafsirkan oleh target komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator ditekankan di sini pada kemampuannya mengkomunikasikan tujuan, strategi, dan tindakan yang perlu dilakukan bawahan.

4. Fungsi Sebagai Mediator

Konflik dan perbedaan kepentingan yang muncul dalam suatu organisasi memerlukan kehadiran seorang manajer untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Sangat mudah untuk membayangkan bahwa tidak ada pemimpin dalam organisasinya yang akan mentolerir situasi seperti itu dan berusaha untuk segera mengatasinya. Jika administrator tidak mengambil sikap seperti itu, citra mereka sebagai administrator akan rusak, dan kepercayaan kepada mereka akan berkurang dan bahkan mungkin hilang. Kemampuan untuk memahami fungsi manajemen sebagai perantara yang rasional, objektif, dan netral merupakan indikator efektivitas kepemimpinan seseorang.

5. Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian kerja, sumber daya, dana, sistem alokasi personel, serta perlunya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan perpecahan dalam sikap, perilaku, dan perilaku dan tidak boleh dipertahankan. Dengan kata lain, Anda memerlukan integrator, terutama di bagian atas hierarki organisasi Anda. Integrator adalah pemimpin, dan terlepas dari hierarki posisi mereka dalam suatu organisasi, semua pemimpin sebenarnya adalah integrator, hanya pada tingkat yang berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hierarki kepemimpinan suatu organisasi, maka semakin penting peranannya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Di sisi lain, ada juga yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku (perkataan dan tindakan) seorang pemimpin yang dilihat oleh orang lain. Berikut beberapa gaya kepemimpinan tersebut (Daulay et al., 2016):

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan sepenuhnya semua keputusan dan kebijakan yang diturunkan darinya. Semua penugasan tugas dan tanggung jawab dilakukan oleh seorang pemimpin yang otoriter, tetapi bawahan yang ditugaskan hanya menjalankan tugas tersebut.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang yang luas kepada bawahan. Ketika ada masalah, seluruh tim selalu melibatkan bawahan. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Pemimpin pola ini hanya terlibat dalam skala kecil di mana bawahan secara aktif menetapkan tujuan dan memecahkan masalah yang dihadapi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan

Ada empat karakteristik umum yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan. Seperti ini: (Thoha, 2013)

1. Kecerdasan
Pemimpin dalam hal ini harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota yang dipimpinnya.
2. Kedewasaan Dan Keleluasaan Hubungan Social
Pemimpin akan lebih matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
3. Motivasi Diri Dan Dorongan Berprestasi
Pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan
Seorang pemimpin yang berhasil atau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Indikator kepemimpinan

Ada 4 (empat) indikator kepemimpinan yaitu : (Wibowo,2010)

1. Jujur
Kejujuran berkaitan erat dengan penerapan nilai-nilai moral dan etika.
2. Berorientasi Ke Depan
Menjadi rabun jauh tidak berarti Anda membutuhkan penglihatan ajaib untuk melihat sesuatu ke masa depan. Kenyataannya jauh lebih sederhana. Artinya, kemampuan untuk menentukan atau memilih tujuan yang diinginkan. Di mana perusahaan atau komunitas difilmkan.
3. Kompeten
Kemampuan kepemimpinan mengacu pada kinerja dan kemampuan seorang pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini tidak spesifik untuk kompetensi pemimpin teknologi dalam peran operasional dan tergantung pada posisi pemimpin dan keadaan organisasi. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, menginspirasi, menantang, memberdayakan orang lain untuk mengambil tindakan, dan menginspirasi orang lain.
4. Membangkitkan Semangat (Motivasi)
Meningkatkan kepemimpinan Anda membantu Anda memenuhi kebutuhan bawahan Anda akan makna dan tujuan hidup. Ini berarti membuat bawahan lebih antusias, proaktif dan optimis tentang masa depan, memberi harapan kepada orang lain.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari akumulasi kekuatan internal dan eksternal yang memaksa karyawan untuk memilih tindakan yang tepat dan mengadopsi perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2010).

Sebuah motif (motivasi), seperti yang biasa didefinisikan, adalah seperangkat kekuatan yang membuat orang berperilaku dengan cara tertentu. Seorang karyawan mungkin termotivasi untuk bekerja keras untuk menghasilkan output sebanyak mungkin, sementara karyawan lain mungkin termotivasi untuk mencapai tujuan. Manajer perlu memahami perbedaan perilaku ini dan alasannya (Ebert & Griffin, 2015). Karena perilaku manusia cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, maka motivasi adalah upaya yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan (Bintoro & Daryanto, 2017). Motivasi adalah salah satu alat yang hebat untuk memotivasi karyawan Anda untuk bekerja lebih cerdas dari yang Anda pikirkan. Mengetahui pola membantu manajer memahami sikap kerja setiap karyawan. Manajer dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara, mengikuti pola yang paling menonjol (Usman, 2011).

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi

Ada dua faktor yang memengaruhi motivasi yaitu faktor Intern dan faktor Ekstern (Sutrisno, 2009)

1. Factor Intern

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memeroleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e. Keinginan untuk berkuasa

2. Factor ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

b. Kompensasi yang memadai

c. Supervisi yang baik

d. Adanya jaminan pekerjaan

e. Status dan tanggung jawab

f. Peraturan yang fleksibel

SIMPULAN

Di rumah sakit, kinerja adalah hal yang sangat penting. Semua karyawan harus dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi orientasi dan proses SDM sebagai faktor yang mendukung pelaksanaan tugas. Prestasi adalah hasil dari proses kerja. Dalam penelitian ini, indikator kinerjanya adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan berkolaborasi.

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik harus dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab, dengan minat dan dorongan baik secara individu maupun sebagian dari organisasi. Namun, hal ini harus didukung oleh sikap kepemimpinan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan dan motivasi saling terkait, dan staf rumah sakit berdampak pada kinerja rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* (Edisi I). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan I). Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen* (Cetakan I). Medan: USU Press.
- Elbert, R. J., & Griffin, R. W. (2015). *Pengantar Bisnis* (Edisi 10). Jakarta Timur: Erlangga.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan (Teori & Aplikasi)* (Cetakan 2). Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cetakan 20). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Edisi 13). Jakarta: Erlangga.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Edisi I). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2011). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)* (Edisi 3). Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.