

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Sistem Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi

Ahmad Daulani¹, La Ode Muhammad Syafaruddin², Puter Rasid³

^{1,3} Politeknik Indotec Kendari, Indonesia

² Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Wakatobi, Indonesia

Corresponding Author: ✉ ahmaddaulani4@gmail.com

ABSTRACT

The objectives to be achieved in this research are: 1) Analyze the influence of transactional leadership on performance; 2) Analyze the influence of the reward system on employee performance; 3) Analyze the influence of the work environment on employee performance; 4) Analyze the influence of transactional leadership, reward systems and work environment on employee performance. The sample taken was determined to be 63 people. Collecting data in this research is taking samples using a questionnaire by distributing questionnaires to respondents. Based on the results of research analysis and discussion on the influence of transactional leadership style, reward systems and work environment on the performance of District Regional Hospital employees. Wakatobi, the following conclusions were obtained: 1) Transactional leadership has no significant effect on employee performance. The application of leadership that focuses attention on interpersonal transactions between leaders and subordinates which involves the relationship between the two can improve the performance of District Hospital employees. Wakatobi; 2) The reward system has a positive and significant effect on employee performance. This fact shows that the rewards received by employees, both in financial and non-financial forms, are able to good rewards consisting of bonuses/incentives, overtime pay and social assistance are able to improve the performance of District Hospital employees. Wakatobi; 4) The work environment has a positive and significant effect on employee performance. This fact shows that a good work environment can improve the performance of District Hospital employees Wakatobi

Keywords: *Achievement of Basic Competencies, Larning Fiqh, Basic Competencies Knowledge and Skills*

ARTICLE INFO

Article history:

Received
September 26,
2024

Revised
November 21,
2024

Accepted
December 15,
2024

Journal Homepage <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Sejalan dengan pembangunan nasional, pembangunan sektor kesehatan merupakan bagian integral dan sinergis dengan pembangunan sektor lainnya. Paradigma pembangunan kesehatan di Indonesia yang selama ini bertumpu pada pengendalian potensi pengelolaan modal dengan tatapan kedepan bahwa pertumbuhan, pemerataan dan stabilitas pada akhirnya akan tercapai melalui pemanfaatan keunggulan komparatif.

Attractive : Innovative Education Journal

Vol. 6, No. 3, November 2024

ISSN : 2685-6085

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat, berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen, rumah sakit menuntut pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pasien yang datang baik itu untuk pelayanan rawat inap ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan pegawai yang baik, sehingga mampu meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit.

Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokes person*) dan sebagai pembina (*coach*). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl, 1989).

Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu kepemimpinan transaksional.

Bass (1990) dan Yukl (1998) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni: (1) pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan; (2) pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan; dan (3) pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Berkaitan hal di atas, maka seorang pemimpin perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawannya dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan dan penghargaan) untuk bekerja penuh semangat memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga seorang pemimpin akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Reward merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antar staf dengan pimpinan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan (Walker, 1992). Sistem *reward* yang dikelola secara baik niscaya akan mampu memberi kemanfaatan yang optimal bagi upaya mewujudkan peningkatan kinerja anggota. Pemberian *reward* dengan tepat akan mampu memotivasi secara maksimal setiap anggota, baik anggota yang mendapat *reward* maupun anggota lain yang belum memperoleh *reward*.

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Kab. Wakatobi sebagai sarana pelayanan kesehatan utama di wakatobi sehingga menjadi pilihan utama masyarakat untuk menggunakan jasa rumah sakit ke depan ada beberapa masalah yang dihadapi diantaranya adalah masalah yang menyangkut sumber daya manusia.

Fenomena tentang kepemimpinan pada Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi, bahwa unsur pimpinan yang terdiri dari pejabat eselon IV hingga kepala Rumah Sakit,

bahwa dalam menerapkan gaya kepemimpinannya dalam memberikan arahan pada bawahannya, pimpinan memberikan kepercayaan kepada stafnya dalam hal ini pemimpin jarang mengontrol dan memonitor staf yang telah diberi tanggung jawab. Dari uraian di atas menggambarkan bahwa fenomena kurangnya hubungan antara atasan dengan bawahan yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk. Sehingga dibutuhkan pimpinan yang dapat mengatur dan mengarahkan, mengawasi serta meminta pertanggung jawaban pegawai atas pekerjaannya dan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, sehingga petugas akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi juga memberikan suatu bentuk *reward* pada tenaga kesehatan yang telah bekerja dengan kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja mereka, bisa berupa uang atau pun dalam bentuk hadiah, dan juga adanya promosi jabatan, dengan memperhatikan index-index : 1) apakah memberikan pelayanan langsung atau tidak langsung terhadap pasien; 2) tenaga medis, paramedis atau non medis; 3) faktor resiko (terpapar penyakit, faktor-faktor infeksius, radiasi); 4) faktor tingkat pendidikan; 5) faktor penghargaan masa kerja.

Oleh karena permasalahan tersebut diatas, maka peneliti menjadikan persoalan gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta pengaruh sistem *reward* terhadap peningkatan kinerja pegawai sebagai fokus dalam penelitian ini. Dengan mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Sistem Reward dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kab. Wakatobi.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja; 2) Menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja pegawai; 3) Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; 4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, sistem reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

a. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Masi and Robert (2000), kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai mempertukarkan sesuatu yang berharga bagi yang lain antara pemimpin dan bawahannya (*Contingen Reward*), intervensi yang dilakukan oleh pemimpin dalam proses organisasional dimaksudkan untuk mengendalikan dan memperbaiki kesalahan yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan bawahannya bersifat proaktif.

Menurut Burns (1978) pada kepemimpinan transaksional, hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar keduanya. Karakteristik kepemimpinan transaksional adalah *contingent reward* dan *management by-exception*.

b. Pengertian Reward

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para individu. Metode ini bias meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002). *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan (*satisfaction*) merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi serta memenuhi standar prestasi kerja, Robbins (2003). *Job Satisfaction is the way an employee feels about his or her job*. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan oleh seorang pekerja atas pekerjaannya. Luthans (2002:126). Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich dan Donely (1996:75) *Job Satisfaction is an attitude that workers have about their job, which result from their perception of the job*. Bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan dan sikap yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya yang diakibatkan dari persepsi tentang pekerjaan yang dilakukan.

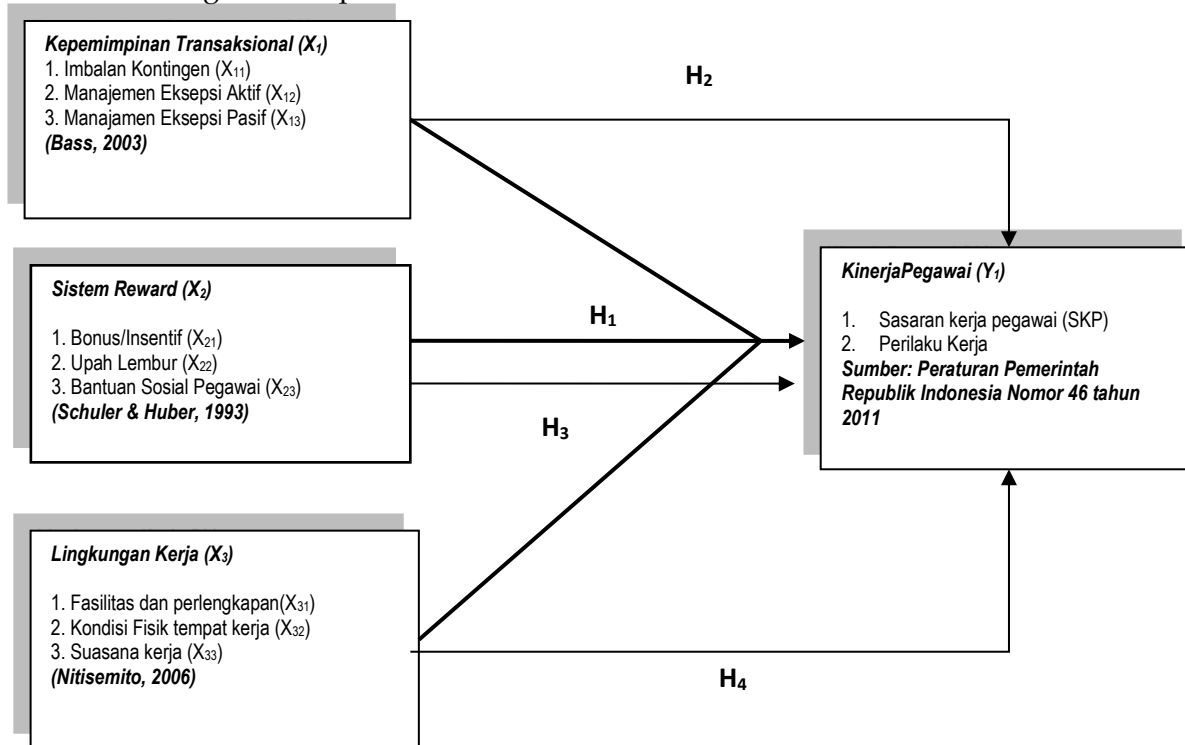
d. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya (Kartono 1996).

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya (Siagian 2002).

Kerangka Konsep

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian dan kerangka konsep yang telah dilakukan sebelumnya maka hipotesis - hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Hipotesis 1 : Kepemimpinan transaksional, sistem reward dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hipotesis 2 : Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hipotesis 3 : Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 4) Hipotesis 4 : Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi pada RSUD Kabupaten Wakatobi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Dilihat dari sifat permasalahan dari tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini bersifat *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono 2002).

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada RSUD Kab. Wakatobi. Secara keseluruhan jumlah pegawai yang ada pada RSUD Kab. Wakatobi adalah 168 orang terdiri dari tenaga medis, paramedis perawatan, paramedis non perawatan dan non medis.

Sampel

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah unit sampel minimum yang bisa dianggap mewakili populasi sebanyak :

$$n = \frac{167}{1+167 (0,1)^2} \quad n = \frac{167}{1+167 (0,01)} \quad n = 62,54682 = 63 \text{ (dibulatkan)}$$

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1.1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Ket.	Koefisien Alpha (α)	Ket.
Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	X ₁₁	X _{1.1.1}	0.695	Valid	0.911	Reliabel
		X _{1.1.2}	0.744	Valid		
		X _{1.1.3}	0.603	Valid		
		X _{1.1.4}	0.676	Valid		
		X _{1.1.5}	0.832	Valid		
	X ₁₂	X _{1.2.1}	0.708	Valid	0,910	Reliabel
		X _{1.2.2}	0.707	Valid		
		X _{1.2.3}	0.711	Valid		
		X _{1.2.4}	0.869	Valid		

Variabel	Dimensi	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Ket.	Koefisien Alpha (α)	Ket.	
	X ₁₃	X _{1.3.1}	0.640	Valid	0,905	Reliabel	
		X _{1.3.2}	0.830	Valid			
		X _{1.3.3}	0.836	Valid			
Reward (X ₂)	X ₂₁	X _{2.1.1}	0.605	Valid	0.879	Reliabel	
		X _{2.1.2}	0.714	Valid			
		X _{2.1.3}	0.714	Valid			
		X _{2.1.4}	0.621	Valid			
	X ₂₂	X _{2.2.1}	0.621	Valid	0,891	Reliabel	
		X _{2.2.2}	0.743	Valid			
		X _{2.2.3}	0.694	Valid			
		X _{2.2.4}	0.734	Valid			
	X ₂₃	X _{2.3.1}	0.680	Valid	0,872	Reliabel	
		X _{2.3.2}	0.723	Valid			
	Lingkungan Kerja (X ₃)	X ₃₁	X _{3.1.1}	0,632	Valid	0,903	Reliabel
			X _{3.1.2}	0,620	Valid		
X _{3.1.2}			0,816	Valid			
X ₃₂		X _{3.2.1}	0,737	Valid	0,892	Reliabel	
		X _{3.2.2}	0,836	Valid			
		X _{3.2.3}	0,925	Valid			
X ₃₃		X _{3.3.1}	0,841	Valid	0,914	Reliabel	
		X _{3.3.2}	0,874	Valid			
		X _{3.3.3}	0,863	Valid			

Variabel	Dimensi	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Ket.	Koefisien Alpha (α)	Ket.
Kinerja (Y ₁)	Y ₁₁	Y _{1.1.1}	0.821	Valid	0.868	Reliabel
		Y _{1.1.2}	0.782	Valid		
		Y _{1.1.3}	0.607	Valid		
		Y _{1.1.4}	0.821	Valid		
	Y ₁₂	Y _{1.2.1}	0.821	Valid	0.888	Reliabel
		Y _{1.2.2}	0.782	Valid		
		Y _{1.2.3}	0.607	Valid		
		Y _{1.2.4}	0.821	Valid		
		Y _{1.2.5}	0.782	Valid		

Hasil Penelitian

Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transaksional (X₁)

Dalam kepemimpinan transaksional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*) (X₁₁); Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) (X₁₂) dan Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) (X₁₃). Gambaran hasil kategori terhadap rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing indikator pengukuran kepemimpinan transaksional, dapat dilihat pada tabel 1.2. berikut ini :

Tabel 1.2. Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transaksional

Variabel	Variabel indikator	Item (butir)	Frekwensi (F) & Presentase (%) Jawaban Responden										Rerata	Kategori
			STS(1)		TS(2)		N(3)		ST(4)		SS(5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Variabel Kepemimpinan Transaksional	Imbalan Kontingen	X1.1.1	0	0.0	0	0.0	4	6.3	3	60.8	2	33.1	4.26	Baik
		X1.1.2	0	0.0	1	0.9	5	7.5	4	66.2	1	25.6	4.06	Baik
		X1.1.3	0	0.0	0	0.0	2	3.2	5	82.2	9	14.3	4.10	Baik
		X1.1.4	0	0.0	1	0.9	2	3.2	5	82.2	9	14.3	4.13	Baik
		X1.1.5	0	0.0	0	0.0	2	3.2	4	71.5	1	25.6	4.23	Baik
		Rerata Imbalan Kontingen (X1.1)												4.15

	Manajemen Eksepsi Aktif	X1.2.1	0	0.0	0	0.0	5	7.9	4	73.0	1	19.0	4.13	Baik
		X1.2.2	0	0.0	0	0.0	6	9.5	4	69.8	1	20.3	4.13	Baik
		X1.2.3	0	0.0	1	0.9	5	7.9	2	39.5	3	52.3	4.42	Baik
		X1.2.4	0	0.0	0	0.0	5	7.9	3	58.7	2	33.1	4.26	Baik
		Rerata Orientasi Manajemen Eksepsi Aktif (X1.2)												4.23
	Manajemen Eksepsi Pasif	X1.2.1	0	0.0	0	0.0	7	1.1	4	69.4	1	19.2	4.06	Baik
		X1.2.2	0	0.0	0	0.0	4	6.4	3	73.6	4	74.7	4.13	Baik
		X1.2.3	0	0.0	0	0.0	4	6.4	3	74.7	1	19.2	4.06	Baik
		Rerata Manajemen Eksepsi Pasif (X1.2)												4.09
	Rerata Variabel Variabel Kepemimpinan (X1)												4.16	Baik

Berdasarkan tabel 1.2. diatas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi dalam memberikan tanggapan dan penilaian atas variabel kepemimpinan transaksional yang terdiri dari indikator Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*), Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) dan Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) ditemukan rata-rata skor sebesar 4,15 dan berada pada daerah positif/baik. Hasil penelitian secara deskriptif memberikan indikasi bahwa para pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi memiliki kepemimpinan transaksional yang baik jika dilihat dari aspek Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*), Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) dan Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*).

Deskriptif Variabel Sistem Reward (X₂)

Tabel 1.3. Deskriptif Variabel Reward

Variabel	Variabel indikator	Item (butir)	Frekwensi (F) dan Presentase (%) Jawaban Responden										Rerata	Kategori
			STS(1)		TS(2)		N(3)		ST(4)		SS(5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Variabel Reward	Bonus / Insentif (X ₂₁)	X2.1.1	0	0.0	0	0.0	2	3.2	3	54.4	2	42.7	4.45	Baik
		X2.1.2	0	0.0	1	0.9	0	0.0	4	69.4	1	61.9	4.32	Baik
		X2.1.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	69.4	1	30.9	4.32	Baik
		X2.1.3	0	0.0	0	0.0	5	7.9	3	54.4	2	38.4	4.26	Baik
		Rerata Bonus / Insentif (X2.1)											4.34	Baik
	Upah Lembur (X ₂₂)	X2.2.1	0	0.0	0	0.0	2	6.5	4	66.7	1	30.9	4.19	Baik
		X2.2.2	0	0.0	0	0.0	2	6.5	4	73.6	1	23.5	4.26	Baik

	X2.2.3	0	0.0	0	0.0	4	12.9	4	69.8	1	23.8	4.13	Baik
	X2.2.3	0	0.0	1	0.9	4	12.9	3	68.3	1	25.6	4.16	Baik
	Rerata Upah Lembur (X ₂₂)											4.21	Baik
Bantuan Sosial Pegawai (X ₂₃)	X2.3.1	0	0.0	0	0.0	4	6.3	4	71.5	1	22.4	4.19	Baik
	X2.3.2	0	0.0	0	0.0	1	1.6	9	46.0	3	52.4	4.48	Baik
	Rerata Bantuan Sosial Pegawai (X ₂₃)											4.33	Baik
Rerata Variabel Reward (X ₂)												0.00	Baik

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 105 responden pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi dalam memberikan tanggapan dan penilaian atas variabel *reward* yang terdiri dari indikator Bonus / insentif, Upah lembur dan Bantuan sosial pegawai ditemukan rata-rata skor sebesar 4,33 dan berada pada daerah positif/baik. Hasil penelitian secara deskriptif memberikan indikasi bahwa Bonus/insentif, Upah lembur dan Bantuan sosial pegawai sudah baik menurut persepsi pegawai.

Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 1.4. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Variabel indikator	Item (butir)	Frekwensi (F) dan Presentase (%) Jawaban Responden										Rerata	Kategori
			STS(1)		TS(2)		N(3)		ST(4)		SS(5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Variabel Lingkungan Kerja	Fasilitas Dan perlengkapan	X3.1.1	0	0.0	0	0.0	3	4.8	3	58.7	2	36.3	4.39	Baik
		X3.1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.6	5	82.2	1	15.0	4.16	Baik
		Rerata Fasilitas Dan perlengkapan (X _{3.1})											4.27	Baik
	Kondisi Fisik Tempat Kerja	X3.2.1	0	0.0	0	0.0	4	6.3	4	76.8	1	17.5	4.16	Baik
		X3.2.2	0	0.0	0	0.0	2	3.2	4	65.1	2	31.0	4.39	Baik
		Rerata Kondisi Fisik Tempat Kerja (X _{3.2})											4.27	Baik
	Suasana Kerja	X3.2.1	0	0.0	0	0.0	4	6.3	4	63.0	1	30.9	4.35	Baik
		X3.2.2	0	0.0	0	0.0	4	6.3	3	61.9	2	31.0	4.39	Baik
		Rerata Suasana Kerja											4.37	Baik
	Rerata Variabel Lingkungan Kerja (X ₃)												4.31	Baik

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden pegawai RSUD Kabupaten Wakatobi dalam memberikan tanggapan dan penilaian atas variabel lingkungan kerja yang terdiri dari indikator fasilitas dan perlengkapan, kondisi fisik tempat kerja dan suasana kerja diperoleh rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,31 dan berada dalam kategori tinggi/baik. Hasil penelitian ini secara deskriptif

memberikan indikasi bahwa para pegawai Badan RSUD Kabupaten Wakatobi memiliki lingkungan kerja yang baik jika dilihat dari aspek fasilitas dan perlengkapan, kondisi fisik tempat kerja dan suasana kerja.

Deskriptif Variabel Kinerja (Y₁)

Tabel 1.5. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Variabel indikator	Item (butir)	Frekwensi (F) dan Presentase (%) Jawaban Responden										Rerata	Kategori
			STS(1)		TS(2)		N(3)		ST(4)		SS(5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Variabel Kinerja	Indikator SKP	Y1.1.1	0	0.00	0	0.00	0	0.0	32	50.8	31	49.2	4.48	Baik
		Y1.1.2	0	0.00	0	0.00	0	0.0	45	71.4	18	28.6	4.29	Baik
		Y1.1.3	0	0.00	1	0.99	2	3.2	32	50.8	19	30.2	4.19	Baik
		Y1.1.4	0	0.00	0	0.00	0	0.0	32	50.8	31	49.2	4.48	Baik
		Rerata Indikator SKP (Y1.1)											4.36	Baik
	Indikator Perilaku Kerja	Y1.2.1	0	0.00	0	0.00	0	0.0	32	50.8	31	49.2	4.48	Baik
		Y1.2.2	0	0.00	0	0.00	0	0.0	45	71.4	18	28.6	4.29	Baik
		Y1.2.3	0	0.00	1	0.99	2	3.2	42	66.7	19	30.2	4.19	Baik
		Y1.2.4	0	0.00	0	0.00	0	0.0	32	50.8	31	49.2	4.48	Baik
		Y1.2.5	0	0.00	0	0.00	0	0.0	45	71.4	18	28.6	4.29	Baik
		Rerata Indikator Perilaku Kerja (Y1.2)											4.35	Baik
Rerata Variabel Kinerja (Y1)												4.35	Baik	

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi dalam memberikan tanggapan dan penilaian atas variabel kinerja yang terdiri dari indikator kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, efisiensi kerja pegawai, sikap kerja pegawai, standar kualitas kerja pegawai dan Kemampuan kerja pegawai, rata-rata skor sebesar 4,35 dan termasuk kategori positif/baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai positif atau baik karena adanya dukungan kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, efisiensi kerja pegawai, sikap kerja pegawai, standar kualitas kerja pegawai dan kemampuan kerja pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi.

Hasil Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis

Tabel 1.6. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Kepemimpinan transaksional, Reward dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada RSUD Kab. Wakatobi

Variabel bebas	Koefisien regresi (b)	t _{sig}	Keputusan terhadap hipotesis
Kepemimpinan transaksional (X ₁)	35	77	terima terima
Reward (X ₂)	24	00	
Lingkungan Kerja (X ₃)	15	32	
Konstanta (a)	= 4,052 (Sign= 0,048)		
R Square (R ²)	= 0,900		
SEE	= 0,810		
	= 1,40321		

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh kepemimpinan transaksional, reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan sebagai berikut: $Y = 4,054 + 0,235X_1 + 0,524X_2 + 0,215X_3$

Dapat dijelaskan bahwa: Koefisien regresi (b) beta (X_1) kepemimpinan transaksional sebesar **0,235**, bertanda positif, Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel kepemimpinan transaksional dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar **0,235**. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi : " *Semakin baik kepemimpinan transaksional sebuah RSUD, maka semakin kuat kinerja pegawai*", adalah terbukti kebenarannya.

Koefisien regresi (b) beta (X_2) reward sebesar **0,524**, bertanda positif, artinya semakin baik reward RSUD Kab. Wakatobi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel reward (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar **0,524**. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi : " *Semakin strategis reward suatu RSUD, maka akan semakin kuat kinerja pegawai*", adalah terbukti kebenarannya.

Koefisien regresi (b) beta (X_3) Lingkungan kerja sebesar **0,215**, bertanda positif, artinya semakin baik lingkungan kerja RSUD Kab. Wakatobi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel reward (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar **0,215**. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi : " *Semakin strategis reward suatu RSUD, maka akan semakin kuat kinerja pegawai*", adalah terbukti kebenarannya.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah variabel kepemimpinan transaksional dan reward mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun secara parsial. Pembuktian hipotesis ini menggunakan uji F dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang meliputi kepemimpinan transaksional, reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas kepemimpinan transaksional, reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

A. Uji F (pengujian hipotesis secara serempak)

Pengujian secara serempak (uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan "kepemimpinan transaksional, reward dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kab. Wakatobi " apakah diterima atau ditolak.

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional, reward dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kab. Wakatobi dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F (F_{sig}) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($F_{sig} 0,000 < 0,05$).

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X_1), Reward (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada RSUD Kab. Wakatobi . Sehingga dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Uji-t (pengujian hipotesis secara parsial)

Pengujian secara parsial (Uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t (t_{sign}) dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan transaksional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan nilai signifikan $0,077 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel Kepemimpinan transaksional (X_1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Kab. Wakatobi .

2. reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel Reward (X2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Kab. Wakatobi .
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan nilai signifikan $0,032 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel lingkungan kerja (X3) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Kab. Wakatobi .

Setelah diuraikan model pengukuran secara struktural dari masing-masing variabel, selanjutnya dilakukan uji signifikansi pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria yang diperlukan dalam prosedur pengujian hipotesis sudah dijabarkan, pengujian hipotesis diajukan dalam riset ini sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan nilai *standardized* sebesar 0,235 dengan arah positif, Koefisien pengaruh bertanda positif memiliki arti kepemimpinan transaksional yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,047 < \alpha = 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi.

H₂: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima atau terbukti.

Pengujian hipotesis kedua pengaruh *reward* terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan nilai *standardized* sebesar 0,524 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif memiliki arti reward yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja. Kemudian dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima atau terbukti

Pengujian hipotesis ketiga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan nilai *standardized* sebesar 0,215 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif memiliki arti lingkungan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja. Kemudian dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,032 < \alpha = 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi

H₄: Kepemimpinan, Reward dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Pengujian hipotesis keempat pengaruh kepemimpinan transaksional, *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *signifikan* F sebesar 4,052 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif memiliki arti reward yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,048 < \alpha = 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Kepemimpinan transaksional, *Reward* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi.

Pembahasan Hasil

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi.

Berdasarkan hasil analisis dan hasil wawancara terlihat bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang baik dapat mempengaruhi kinerja namun pengaruh tersebut tidak berarti/nyata. Artinya meskipun kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan baik/tinggi belum dapat dijadikan pegangan untuk meningkatkan kinerja pegawai, berdasarkan hasil analisa peneliti masih banyak faktor lain yang dapat dikaitkan/diselaraskan secara bersama-sama dengan kepemimpinan transaksional dalam mempengaruhi kinerja, misalnya mesti kepemimpinan yang baik mesti selaras dengan terdapatnya keinginan yang kuat dari diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu faktor kepuasan juga menjadi penentu kepemimpinan transaksional dalam mempengaruhi kinerja, jika pegawai merasa puas dengan kepemimpinan pemimpinnya maka pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya namun sebaliknya jika pegawai tidak puas dengan pemimpinnya maka akan menurunkan kinerja atau bahkan menjadikan pegawai tidak betah berada dalam organisasi tersebut.

2. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi, *Reward* secara adil harus dikelola sedemikian rupa sehingga dapat terdistribusi secara baik dari segi sebaran tempat dan waktunya sehingga dapat merangsang pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya, *reward* yang diberikan kepada pegawai hendaknya mampu memenuhi rasa keadilan individu maupun rasa keadilan sosial minimal dalam lingkup satuan kerja unit Rumah Sakit karena *reward* yang tidak memenuhi rasa keadilan dapat menimbulkan kecemburuan pada beberapa pegawai dan akhirnya dapat menurunkan kinerjanya.

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan nilai *standardized* sebesar 0,215 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif memiliki arti lingkungan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja. Kemudian dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,032 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan peningkatan lingkungan kerja searah positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai RSUD Kab. Wakatobi. Fakta ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Ini berarti fasilitas dan perlengkapan, kondisi fisik tempat kerja dan suasana kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai RSUD Kab. Wakatobi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, sistem *reward* dan *lingkungan kerja* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Kab. Wakatobi, diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pimpinan dan bawahannya yang melibatkan hubungan keduanya dapat meningkatkan kinerja pegawai RSUD Kab. Wakatobi. Sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fakta ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima pegawai baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dicerminkan pada kinerja terhadap pembayaran gaji atau upah. Sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fakta ini menunjukkan bahwa *reward* yang baik yang terdiri dari Bonus / insentif, Upah lembur dan Bantuan sosial mampu meningkatkan kinerja pegawai RSUD Kab. Wakatobi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fakta ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai RSUD Kab. Wakatobi. Dalam penelitian ini lebih cenderung pada kajian kepemimpinan transaksional, sistem *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang lebih terfokus pada tanggapan atau penilaian pegawai bukan kepada semua pihak. Oleh karena itu kedepan diharapkan adanya pengembangan kajian secara empiris dengan memperluas indikator yang digunakan khususnya pengukuran kinerja yang mencakup semua pihak seperti para pegawai, pasien dan masyarakat. Pada penelitian selanjutnya disarankan mengambil obyek penelitian yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih besar serta mengambil alat analisis yang tepat dan menambah kajian teori yang menjadi landasan penelitian agar indikator yang menjadi pengukuran bisa lebih kompleks. Dapat mengembangkan model dengan menambah beberapa variabel endogen, eksogen maupun variabel intervening atau moderating.

REFERENSI

- Adiwijaya, Herbyantoro. 2011. *Pengaruh Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lembaga Pendidikan STIE YKP Yogyakarta)*. Tesis Program Magister Manajemen UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Ajila, Chris and Awonusi Abiola. 2004. *Influence of Reward on Workers Performance in an Organization*. Journal Social Science. Vol. 8 No. 1. p. 7-12.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (alih Bahasa V.A. Yuwono, Dkk)* edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN : Yogyakarta.
- Maholtra. 1996. *Marketing Research : An Applied Orientation*. Prentice Hall International Inc. New Jersey.
- Putra Lestari, A.D., 2009. *Analisis Keefektifan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Pada Kinerja Karyawan Di PT. X Surabaya*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Airlangga. Surabaya.
- Rahayu, Sri & Dewi, Enita, 2009, "Hubungan Antara System Reward dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen", Jurnal Berita Ilmu Keperawatan, Vol. 2 No. 2, p. 51-56.

- Ramlan Ruvendi. 2005. *Imbalan (Reward) dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga. Volume 01 No. 1, p. 17-26.
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 2*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S., P. 2003. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications, 6 Ed*. Pretince Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey.
- Robbins, P.Stephen., and Judge, A.Timothy (2008). *Organizational behavior*
- Schuler R.S. Huber, V.L., 1993. *Personal And Human Resource Managemen, 5th Edition*. Minnesouta: West Publishing Company.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. STIE : YKPN.
- Wahyusumidsjo. 1999. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Graha Indonesia, Jakarta
- Wijayanti, Ratna Yulia & Sumekar, Kertati, 2009, "Korelasi Budaya Organisasi, komitmen Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori Kasus Karyawan di Rumah Sakit)", *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 4, No. 1, p. 74-83
- Yukl, Gary A. 1989. *Leadership in Organizations, 2nd Ed*.New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Copyright Holder :

© Siti Ahmad Daulani, et al., (2024).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

