



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Blud Rumah Sakit Umum Kota Banjar

Wawan Setiawan¹, Apri Budianto², Nana Darna³

^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

Email: apribudianto@unigal.ac.id², nana_darna22@unigal.ac.id³

Abstract: *This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and competence on employee performance at the Regional Public Service Agency (BLUD) of Banjar City General Hospital. The problems raised include four main things: (1) the influence of leadership style on employee performance, (2) the influence of motivation on employee performance, (3) the influence of competence on employee performance, and (4) the influence of the combination of leadership style, motivation, and competence on employee performance. The method used is descriptive with data analysis through validity tests, reliability tests, descriptive statistics, and multiple regression analysis. The results of the study indicate that (1) leadership style has a positive effect on employee performance, (2) work motivation has a positive effect on employee performance, (3) competence has a positive effect on employee performance, and (4) increasing leadership style, motivation, and competence together can improve employee performance at BLUD RSUD Banjar City.*

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Competence, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Kota Banjar. Permasalahan yang diangkat mencakup empat hal utama: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan (4) pengaruh kombinasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan analisis data melalui uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, serta analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (3) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai di BLUD RSUD Kota Banjar.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Selama bertahun-tahun, sistem penganggaran Negara Indonesia dibuat secara konvensional atau disebut juga dengan metode tradisional atau kinerja berbasis anggaran, begitu juga dengan sistem penganggaran di Pemerintah Daerah Kota Banjar. Metode penganggaran tradisional ini mempunyai kelemahan yaitu tidak adanya muatan indikator (ukuran) kinerja dalam anggaran, untuk mencapai tujuan dan sasaran layanan public. Metode ini, penetapan kinerjanya didasarkan pada ketersediaan anggaran. Kinerja berubah-ubah menyesuaikan dengan jumlah anggaran yang tersedia. Artinya anggaran bersifat tetap dan menjadi dasar dari penentuan target kinerja.

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan optimalisasi program dan kegiatan untuk menunjang hal tersebut. Salah satu penilaian kinerja pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Kota Banjar dapat dilihat dari pencapaian target Pendapatan Asli Daerah (PAD) selama Tahun 2019.

Tabel 1

Target dan Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Tahun 2018

Jenis PAD	Target (Rp)	Realisasi	%
Retribusi RSUD Banjar	15.901.706.910,-	10.234.640.359,-	64,36
Pelayanan BPJS dan Jamkesda	79.098.293.090,-	70.604.060.424,-	89,26
Lain-Lain PAD yang Sah	248.293.090,-	374.293.918,-	150,75
Jumlah Total PAD	95.000.000.000,-	80.838.700.783,-	85,09

Sumber : Kepala Bagian Keuangan

Dari data target dan realisasi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dalam pencapaian target PAD masih belum terlalu optimal. Dengan demikian data tersebut menggambarkan masih harus dilakukan proses peningkatan, pembinaan dan pengawasan internal terhadap tugas pokok dan fungsi setiap pegawai sesuai dengan kewenangannya.

Tabel 2

Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2019

Jenis pegawai	Jumlah	Rata-rata nilai SKP	Hasil Penilaian		
			Baik sekali	Baik	Cukup baik
Struktural	301	88,40	34,25 %	65,75 %	
Fungsional	59	89,27		100 %	
	360				

Sumber : Kepala Bagian Keuangan

Dari data SKP diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih belum terlalu optimal. Dengan demikian data tersebut menggambarkan masih harus dilakukan proses peningkatan, pembinaan dan pengawasan internal terhadap tugas pokok dan fungsi setiap pegawai sesuai dengan kewenangannya.

Berdasarkan pengamatan, penulis menemukan adanya kekurangan pemahaman dari unsur pimpinan pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Kota Banjar, ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk menjalankan roda birokrasi pemerintahan. Selanjutnya tingkat kompetensi yang belum optimal, dapat pula dijadikan salah satu parameter untuk melihat kinerja pegawai pada instansi ini. Tingkat kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang di emban akan dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan.

2. METODE

Metode deskriptif adalah metode yang akan diambil dalam penelitian ini. Jenis penelitiannya adalah dengan melakukan survey ke lapangan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket berisi kuesioner. Angket tersebut diberikan kepada responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Angket yang akan digunakan menggunakan langsung dan tertutup, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia. Kemudian data yang diperoleh akan dipaparkan secara deskriptif kemudian pada akhir penelitian akan dianalisa untuk menguji hipotesis.

Dalam melakukan penelitian, diperlukan perencanaan yang matang dan baik agar penelitian berjalan sistematis. Desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan suatu rancangan yang dapat menuntun peneliti untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Dalam pengertian yang luas desain penelitian mencakup berbagai hal yang dilakukan peneliti, mulai dari identifikasi masalah, rumusan hipotesis, operasionalisasi hipotesis, cara pengumpulan data, hingga analisis data. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional, karena menggunakan lebih dari dua variabel. Penelitian korelasional menggunakan instrumen untuk menentukan apakah, dan untuk tingkat apa, terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 6,796 > t_{tabel} 2,035$ dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Hani Handoko; 2003) menyebutkan bahwa “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Dengan begitu kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dapat di tingkatkan dengan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 5,263 > t_{tabel} 2,035$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan 2010:141) yaitu bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 5,339 > t_{tabel} 2,035$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mc. Leland dalam Moehariono (2012:143) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 27,127 > F_{tabel} 2,89$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hal ini sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dimana prestasi ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana pendapat dari McClelland dalam Mangkunegara (2011:68) bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Setiawati (2000:32) menyatakan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dengan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan.

Dengan demikian gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan cenderung tinggi dan kinerja pegawai juga tinggi, dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang tinggi, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Motivasi cenderung tinggi dan kinerja pegawai juga tinggi, dengan demikian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang tinggi, artinya apabila motivasi lebih baik dan efektif maka kinerja pegawai semakin meningkat pula.
3. Kompetensi cenderung tinggi dan kinerja pegawai juga tinggi, dengan demikian kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang tinggi, artinya apabila kompetensi lebih baik maka kinerja pegawai semakin meningkat pula.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang tinggi, artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen (Edisi 2)*. BPPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Grafindo Persada.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Setiawaty. (2000). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen (Studi kasus di FPTK UPI). *Jurnal Media Pendidikan Gizi dan Kuliner*, 1(1), 1-5.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenada Media Grup.