

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Kesehatan Kota (Dkk) Padang

Bayu Pratama Azka

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

bayupratamaazka@upiypk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Padang. Sampel dalam penelitian ini ialah 110 pegawai pada Dinas Kesehatan Kota (DKK) Padang. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji F dan Uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Padang.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai pegawai

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat tergantung dari kinerja Pegawai pegawai itu sendiri. Apabila kinerja Pegawai juga tercapai dengan baik, namun sebaliknya apabila kinerja Pegawai pegawai tidak bagus maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan kantor untuk memenuhi kebutuhan pegawai, agar kinerja Pegawai pegawai bagus. Pegawai yang memiliki kinerja Pegawai yang baik akan senantiasa melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Mengacu pada penting nya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Padang, peneliti mengambil penelitian di Dinas Kesehatan kota (DKK) Padang, merupakan salah satu perangkat pemerintahan kota Padang yang bertanggung jawab atau kesehatan masyarakat kota padang itu sendiri dibawah pengawasan Dinas Kesehatan.

Dinas Kesehatan Kota (DKK) Padang yang beralamatkan Jl. Bagindo Aziz Chan By Pass Aia Pacah Padang. Dinas Kesehatan Kota dipimpin oleh seorang kepala dinas. Visi dari Dinas Pembangunan Kesehatan Kota Padang yakni “ Mewujudkan Masyarakat Kota Padang Peduli Sehat, Mandiri, Berkualitas dan Berkeadilan Tahun 2019”. Salah satu misi Dinas Kesehatan Kota (DKK) padang adalah Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat, termasuk swasta dan masyarakat madani.

Tabel 1
Indikator Kinerja Pegawai Standar Pelayanan minimal (SPM)
DKK Padang Tahun 2015-2016

No	Nama Indikator	Hasil Realisasi	
		2015	2016
1	Cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani	41,71 %	70,01 %
2	Cakupan desa/ kelurahan Universal Child	68,27 %	68,27 %

3	Cakupan pelayanan kesehatan rujukan pasien masyarakat miskin	3,55 %	14,18 %
4	Cakupan desa siaga aktif	100 %	37,5 %

Sumber: laporan tahunan Dinas Kesehatan kota (DKK) Padang tahun 2016 edisi 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat fluktuasi tingkat pencapaian kinerja SPM DKK Padang, pada indikator pertama pada tahun 2015 pencapaian sebesar 41,71 % sedangkan pada tahun 2016 terjadi peningkatan sebesar 70,01 %. Pada indikator kedua pada tahun 2015 pencapaiannya sebesar 68,27 % sedangkan pada tahun 2016 tidak terjadi peningkatan dan tetap pada 68,27 %. Pada indikator ketiga pencapaiannya sebesar 3,55 % sedangkan pada tahun 2016 terjadi peningkatan pencapaian sebesar 14,18. Pada indikator keempat pada tahun 2015 tercapai dengan sempurna sebesar 100% sedangkan pada tahun 2016 terjadi penurunan yang besar sebesar 37,5 %. Dari Perolehan data diatas maka dapat di lihat bahwa tingkat pencapaian kinerja SPM DKK Padang masih rendah dan tidak mendekati target pencapaian kinerja tertinggi.

2. Metodologi Penelitian

Objek Penelitian

Kegiatan penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota (DKK) Padang. beralamatkan Jl. Bagindo Aziz Chan By Pass Aia Pacah Padang.

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut **Sugiyono (2014:8)**, metode kuantitatif adalah metode yang berlandasan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut **Umar (2013:77)**, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.. Sedangkan sampel Menurut **Umar (2013:26)**, sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang secara mutlak tidak diketahui berapa persentase sampel tersebut akan tetapi minimal 30 responden.. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada sebanyak 110 orang.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 2. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,523	2,785		5,215	,000
Kepemimpinan Transformasional	,434	,045	,573	9,585	,000
Komunikasi	,044	,022	,115	2,004	,048
Budaya Organisasi	,212	,032	,404	6,665	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 21.0

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 14,523 + 0,434X_1 + 0,044X_2 + 0,212X_3$$

Tabel 3. Uji Hipotesis
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

No	Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
1	Kepemimpinan Transformasional	9,585	1.65936	,000
2	Komunikasi Organisasi	2,004	1.65936	,048
3	Budaya Organisasi	6,665	1.65936	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 21.0

Berdasarkan Tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh tingkat signifikan dari semua variabel yaitu $<0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka masing-masing variabel secara parsial berpengaruh terhadap Y.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4076,469	3	1358,823	68,770	.000b
Residual	2094,450	106	19,759		
Total	6170,918	109			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 21.0

Berdasarkan Tabel diatas dapat kita lihat, bahwa seluruh tingkat signifikan antara masing-masing variabel $<0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka untuk meningkatkan kinerja Pegawai pegawai pada Dinas Kesehatan Kota (Dkk) Padang pimpinannya harus mampu meningkatkan :

1. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pegawai.**
Dimana dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Garini, Ayu Putu Putri, et al. 2016** menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai pada Pegawai **Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)** Kabupaten Jembrana, Bali.
2. **Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai.**
Dimana dengan tingkat signifikan 0,048 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Pegawai pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Anshari, Hairry, Et Al. 2014** menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai pada Pegawai **Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur**.
3. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai.**
Dimana dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Dewi, Andi Ratna Sari. 2017** bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai pada **Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju**.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai.

Dimana dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Garini, Ayu Putu Putri, *et al.* 2016 menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anshari, Hairry, *Et Al.* 2014 menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Andi Ratna Sari. 2017 bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai.

4. Kesimpulan

1. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota (Dkk) Padang. Dengan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota (Dkk) Padang. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,048 < 0,05$), maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota (Dkk) Padang. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota (Dkk) Padang. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke6*, Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Garini, Ayu Putu Putri, *et al.* 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). **e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)**
- Anshari, Hairry, *Et Al.* 2014. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. **eJournal Administrative Reform, Volume 2, Nomor 4, 2014: 2483-2496**
- Dewi, Andi Ratna Sari. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. **JBMI Vol. 14 No. 2 Oktober 2017**