

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA RS PRABUMULIH

Pebrian R¹, Rina Mutiara², Endang Ruswanti³

Universitas Esa Unggul Jakarta, Indonesia

Pebrian_man@yahoo.com¹, rinamutiara2511@gmail.com²,

ending.ruswanti@esaunggul.ac.id³

Abstract

Received : 11-03-2023

Accepted : 23-03-2023

Published : 27-03-2023

Keywords : transformational leadership style; organizational culture; motivation; behavior

Purpose: The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership style, organizational culture, work motivation on the innovative behavior of nurses at Prabumulih Hospital. **Method:** This study uses a survey method, which is research that takes samples from a population by using a questionnaire as the principal data collection tool to examine the observed symptoms or phenomena. This study uses a causality design based on the cross-sectional time dimension, namely measurements of the independent and dependent variables are carried out at the same time. **Results:** The results of path analysis show that leadership style can have a direct effect on behavior and can also have an indirect effect, namely from leadership style to motivation (as an intervening variable) then to behavior, the results of path analysis show that organizational culture can have a direct effect on behavior and can also indirect effect, namely from organizational culture to motivation (as an intervening variable) then to behavior. **Conclusion:** Based on the analysis conducted, the conclusions in this study are as follows: there is a simultaneous influence of leadership style, organizational culture on behavior through motivation where motivation has an important role as a link for leadership style and organizational culture on behavior, there is no influence of leadership style on behavior, meaning that behavior is not always influenced by leadership style in the workplace

Abstrak

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional; budaya organisasi; motivasi; perilaku

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap perilaku inovatif perawat di RS Prabumulih. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas berdasarkan dimensi waktu Crosssectional, yaitu pengukuran terhadap variabel independen dan dependen dilakukan dalam waktu yang bersamaan. **Hasil:** Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh langsung ke perilaku dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari gaya kepemimpinan ke motivasi (sebagai variabel intervening) lalu ke perilaku, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh langsung ke perilaku dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari budaya organisasi ke motivasi (sebagai variabel intervening) lalu ke perilaku. **Kesimpulan:** Berdasarkan analisis yang dilakukan maka

kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: terdapat pengaruh secara bersamaan gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap perilaku melalui motivasi dimana motivasi memiliki peran penting sebagai penghubung untuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku, artinya perilaku tidak selalu di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan ditempat kerja.

Corresponding Author: Pebrian R
E-mail: Pebrian_man@yahoo.com



PENDAHULUAN

Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan jasa pelayanan ditentukan oleh kualitas SDM. Perawat merupakan SDM terbesar di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Menurut data Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) tahun 2019 proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 29,23% dari total tenaga kesehatan (Yani, 2019). Dalam pengembangan SDM juga di perlukan pemimpin yang baik dan mampu bertanggung jawab, agar pelayanan yang diberikan juga sesuai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan memberikan dampak yang baik untuk kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arianty, 2015). Sedangkan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi (Deikme, 2013).

Pada gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berpikiran untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Djuraidi & Laily, 2020). Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Perilaku perawat dalam pengembangan profesional penting untuk diteliti oleh karena perawat merupakan bagian integral dalam perawatan pasien dan berperan penting dalam peningkatan mutu rumah sakit, sehingga perawat memiliki tanggung jawab untuk memastikan keselamatan pasien dengan kompetensi yang memadai serta tersedianya program yang dapat mengoptimalkan kompetensi perawat dalam memberikan asuhan yang kompeten dan aman (Rifah et al., 2022). Kompetensi perawat harus tetap terjaga melalui pengembangan pengembangan keprofesian berkelanjutan (Continuing Professional Development / CPD). Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya (DP, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya ini mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari umpan balik dari karyawan kepada atasan sehingga jalinan motivasi serta perbaikan

terjadi dimana proses ini sangat penting dalam peningkatan kinerja serta membentuk budaya kerja yang baik (Rivaldo et al., 2021).

RS Ar Prabumulih saat ini dipimpin oleh seorang direktur yang telah menjabat selama 26 tahun. Berdasarkan hasil survey awal, kepuasan karyawan akan pemimpin nya sangat rendah (30%) dan merasa karyawan bekerja sendiri-sendiri (50%). Karyawan merasa pemimpin tidak memperhatikan kebutuhan bawahan (55%) dan budaya rumah sakit yang penuh birokrasi (80%). Hal ini berdampak pada motivasi kerja karyawan yang rendah (45%) serta keinginan untuk tinggal dalam organisasi yang rendah pula (50%). Tidak heran kinerja karyawan masih dinilai rendah oleh pada bulan Desember 2021 dan tidak terdapat inovasi baru di dalam rumah sakit (Yen-Ju Lin et al., 2011).

Fenomena di RS Ar Prabumulih telah terjadi selama 10 tahun ke belakang dan belum ada pergantian pimpinan yang sejalan dengan kurangnya inovasi serta kemajuan rumah sakit. Keinginan karyawan menuju perubahan tidak didukung dengan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi yang sama sehingga kinerja karyawan ikut menurun bersamaan dengan ketidakpuasannya pada organisasi (Mihail & Kloutsiniotis, 2016). Kaitan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja serta motivasi karyawan terhadap perilaku inovasi memiliki peran penting dalam kesinambungan pencapaian tujuan organisasi dan bertahannya suatu organisasi (Parashakti et al., 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas berdasarkan dimensi waktu Crosssectional, yaitu pengukuran terhadap variabel independen dan dependen dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Unit analisis adalah individu, metode analisis data menggunakan Regresi.

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan tiga variabel yaitu variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi(Z) dengan variabel terikat yaitu Perilaku (Y), maka jenis penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif, karena peneliti ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang telah dirumuskan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Mustofa, 2016). Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berjumlah 134 orang.

Teknik pengambilan sampe Nonrandom Sampling dimana seluruh populasi yang di jadikan sampel dengan kriteria yang ditentukan sebagai berikut: Inklusi: Karyawan yang sudah bekerja selama >5 Tahun Perawat yang melakukan pelayanan rumah sakit. Eksklusi: Karyawan yang cuti, Karyawan sudah berhenti bekerja

Berdasarkan kriteria sample diatas maka jumlah sample berdasarkan kriteria inklusi adalah 134 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Responden berdasarkan Karakteristik Responden

Faktor	Jumlah	%
Masa Bakti		
5-10 Tahun	60	44,8

Faktor	Jumlah	%
10-15Tahun	38	28,4
>15 Tahun	36	26,9
Total	134	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	16	11,9
Perempuan	118	88,1
Total	134	100
Pendidikan		
D3	60	44,77
S1	58	43,29
S1 Profesi	16	11,9
Total	134	100
Jenjang Karir		
PK1	44	33,3
PK2	79	59,8
PK3	9	6,8
PK4	0	0
Total	134	100

Sumber: data Primer yang telah diolah data 2022

Berdasarkan table diatas didapati karakteristik responden dengan kategori masa bakti terbanyak adalah pada masa bakti 5-10 tahun dengan presentase sebesar 44,8%, karakteristik responden dengan kategori jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan presentase sebesar 88,1%, karakteristik responden kategori pendidikan terakhir adalah D3 sebanyak 44,77% dan karakteristik berdasarkan jenjang karir terbanyak yaitu PK2 dengan presentase sebesar 59,8%

Tabel 2. Matrix Threebox Methode

Variabel	Kategori			Perilaku
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	√	-	-	Memiliki perilaku Baik
Budaya Organisasi	√	-	-	Memiliki perilaku Baik
Motivasi	√	-	-	Memiliki perilaku Baik
Perilaku Inovatif	√	-	-	Memiliki inovasi yang tinggi

Sumber: data Primer yang telah diolah data 2022

Berdasarkan Hasil Threebox Methode di dapati masing-masing variable berada dalam kategori tinggi.

Tabel 3. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.901	.300		6.329	<,001
Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)	.090	.072	.116	1.253	.212
Budaya organisasi (X2)	.390	.094	.421	4.150	<,001
Motivasi (Z)	.102	.077	.116	1.321	.189

Sumber: data Primer yang telah diolah data 2022

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 1,901 + 0,090 X1 + 0,390 X2 + 0,102 Z + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 1,901. Hal tersebut berarti, apabila kondisi variabel (X1), (X2) dan (Z) dianggap konstan, maka variabel (Y) 1,901.

- b. Nilai koefisien regresi pada X1, dan X2 dan Z adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif terhadap variabel (Y). Artinya jika X1, X2 dan Z mengalami kenaikan satu-satuan variabel maka mengakibatkan variabel Y juga meningkat sebesar nilai koefisien regresinya.

Tabel 4. Hasil Koefisien Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.485	.313		4.744	<,001
Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)	.115	.081	.129	1.425	.157
Budaya organisasi (X2)	.520	.096	.493	5.432	<,001

Sumber: data Primer yang telah diolah data 2022

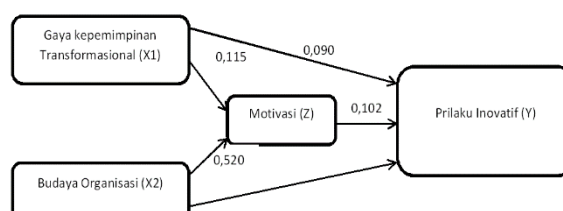
Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = 1,485 + 0,115 X1 + 0,520 X2 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 1,485. Hal tersebut berarti, apabila kondisi variabel (X1), dan (X2) dianggap konstan, maka variabel (Z) 1,485.
- Nilai koefisien regresi pada X1, dan X2 adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif terhadap variabel (Z). Artinya jika X1, dan X2 mengalami kenaikan satu-satuan variabel maka mengakibatkan variabel Z juga meningkat sebesar nilai koefisien regresinya.

Diagram Path Analisis



Gambar 2. Diagram Path Analisis

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.775	3	3.592	21.634	<,001 ^b
Residual	21.583	130	.166		
Total	32.358	133			

Sumber : data Primer yang telah diolah data 2022

Berdasarkan tabel diatas. dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 21.634 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,001. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar 0,001 < alpha 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, maka berarti variabel X1, X2, dan Z mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14.231	2	7.116	33.712	<,001 ^b

ANOVA ^a			
Residual	27.650	131	.211
Total	41.881	133	

Sumber : data Primer yang telah diolah data 2022

Berdasarkan tabel diatas. dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 33.712 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,001. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,001 < \alpha 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, berarti variabel X1, dan X2 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Z.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.901	.300		6.329	<,001
Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)	.090	.072	.116	1.253	.212
Budaya organisasi (X2)	.390	.094	.421	4.150	<,001
Motivasi (Z)	.102	.077	.116	1.321	.189

Sumber: data Primer yang telah diolah data 2022

Berdasarkan tabel diatas, adapun hipotesis hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)

- Ho: $\beta = 0$, variabel (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Y).
- Ho: $\beta \neq 0$, (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Y)
- Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,212 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka Ho diterima atau berarti variable Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Perilaku Inovatif (Y).

Variabel Budaya Organisasi (X2)

- Ho: $\beta = 0$, variabel (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Y).
- Ho: $\beta \neq 0$, (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Y).
- Pada variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,001 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka Ho ditolak atau berarti variable Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Perilaku Inovatif (Y).

Variabel Motivasi (Z)

- Ho: $\beta = 0$, variabel (Z) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Y).
- Ho: $\beta \neq 0$, (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Y).
- Pada variable Motivasi (Z) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,189 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka Ho diterima atau berarti variable motivasi (Z) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Perilaku Inovatif (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.485	.313		4.744	<,001

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)	.115	.081	.129	1.425	.157
Budaya organisasi (X2)	.520	.096	.493	5.432	<.001

Sumber : data Primer yang telah diolah data 2022

Berdasarkan tabel diatas, adapun hipotesis hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

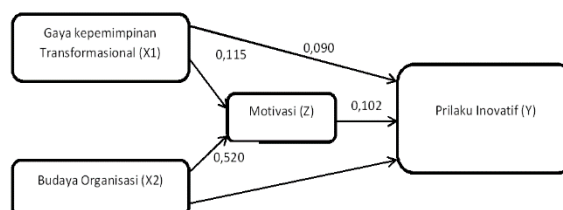
Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)

- Ho: $\beta = 0$, variabel (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Z).
- Ho: $\beta \neq 0$, (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Z).
- Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,157 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka Ho diterima atau berarti variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Motivasi (Z).

Variabel Budaya Organisasi (X2)

- Ho: $\beta = 0$, variabel (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Z).
- Ho: $\beta \neq 0$, (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Z).
- Pada variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,001 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka Ho ditolak atau berarti variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Motivasi (Z).

Pengujian Intervening



Gambar 3. Pengujian Intervening

Gaya kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh langsung ke perilaku dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari gaya kepemimpinan ke motivasi (sebagai variabel intervening) lalu ke perilaku. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,090 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalihkan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,115) \times (0,102) = 0,01173$. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.

Budaya Organisasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh langsung ke perilaku dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari budaya organisasi ke motivasi (sebagai variabel intervening) lalu ke perilaku. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,390 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan

mengalihkan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,520) \times (0,102) = 0,05304$. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai Mediator terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapati adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap perilaku melalui motivasi, dimana nilai $P=0,001$ yang lebih kecil dari $P=0,005$.

Berdasarkan hasil threebox didapati nilai rata-rata untuk distribusi responden dari variabel Perilaku adalah 112,324 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi ada pada indikator target yang harus dicapai adalah 116,2 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Menerapkan prinsip keselamatan pasien pada semua pasien yang ditangani” sedangkan indeks terendah pada indikator yang harus di capai adalah 104,2 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Rutin mengikuti rapat pembahasan kasus”, nilai rata-rata untuk distribusi responden dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah 101,56 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi ada pada indikator target yang harus dicapai adalah 109 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Atasan kami adalah orang yang memiliki pengaruh penting dalam lingkup kerja kami” sedangkan indeks terendah pada indikator yang harus di capai adalah 60,2 dengan kategori rendah yang, nilai rata-rata untuk distribusi responden dari variabel Budaya Organisasi adalah 99,98 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi ada pada indikator target yang harus dicapai adalah 113,8 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Karyawan bekerja secara berkoordinasi” sedangkan indeks terendah pada indikator yang harus di capai adalah 94,2 dengan kategori sedang yang terdapat pada pernyataan “Besarnya kompensasi berdasarkan pada kriteria prestasi kerja karyawan”, nilai rata-rata untuk distribusi responden dari variabel Motivasi adalah 106,8 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi ada pada indikator target yang harus dicapai adalah 117,6 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan” sedangkan indeks terendah pada indikator yang harus di capai adalah 94,2 dengan kategori sedang yang terdapat pada pernyataan “Saya diberikan insentif atas prestasi saya”.

Gaya transformasional sebagai sebuah proses yang padanya ‘para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi’ (Haeruddin & Togala, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bilal Afsar dan Waheed Ali Umrani (2020) yang berjudul “*Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate*” memberikan hasil bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional memiliki dampak positif dengan perilaku kerja inovatif dan motivasi untuk mempelajari hubungan Gaya kepemimpinan Transformasional-perilaku kerja inovatif yang dimediasiyang dimediasi.

Budaya Organisasi merupakan Organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota, yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Ayal et al., 2019). Sistem makna bersama ini, setelah diteliti lebih dekat, merupakan serangkaian karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi, dengan dimensi indikator yakni: a. *Individual Initiative*, b. *Risk Tolerance*, c. *Direction*, d. *Integration*, e. *Management Support*, f. *Control*, g. *Identity*, h. *Reward System*, i. *Conflict Tolerance*, j. *Communication Pattern*.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zheng et al., 2019) yang berjudul, “*Leadership, organizational culture, and innovative behavior in*

construction projects: The perspective of behavior-value congruence”, terdapat temuan bahwa efek ketidaksesuaian asimetris ditemukan di mana anggota proyek dengan tingkat perilaku inovatif yang lebih rendah ketika budaya organisasi proyek lebih kuat. Berdasarkan Teori dari Herzberg (1966) yang mengemukakan bahwa teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik. Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi: pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan motivasi kerja ekstrinsik adalah motivasi yang mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi motivasional, yang meliputi; gaji, hubungan dengan karyawan sekerja, pengawasan teknis, kebijakan perusahaan dan administrasi, kondisi kerja, status, faktor kehidupan pribadi, dan kepastian kerja (Mitchell et al., 2020). Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wantha Buphasiri, Samart Aiyakorn, Sanyasorn Swasthaisong (2020), yang berjudul “*Motivation factors influencing volunteer behavior of people in the Nawa District, Nakhon Phanom Province*” menunjukkan hasil bahwa pengaruh faktor motivasi, ditemukan berpengaruh signifikan terhadap perilaku sukarela masyarakat di Kecamatan Nawa, Provinsi Nakhon Phanom. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi secara bersamaan memiliki Pengaruh Yang signifikan terhadap perilaku melalui motivasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku

Berdasarkan hasil data diatas gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku, dimana hasil uji path analisis didapati nilai $P= 0,212$ yang artinya lebih besar dari $P=0,005$, sehingga tidak memiliki makna yang signifikan. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok dan menurut Ajzen dan Fishbein (1980) mengasumsikan perilaku ditentukan oleh keinginan individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu atau sebaliknya. Artinya pada penelitian ini tidak memberikan gambaran bahwa, gaya kepemimpinan yang mengarahkan memiliki keterkaitan dengan perilaku seseorang

Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil data diatas gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan, dimana hasil uji path analisis didapati nilai $P= 0,157$ yang artinya lebih besar dari $P=0,005$, sehingga tidak memiliki makna yang signifikan. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok dan teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik. Artinya gaya kepemimpinan tidak memiliki kaitan erta dengan motivasi seseorang

Pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil diatas didapati budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan, dimana nilai $P= 0,001$ yang artinya lebih kecil dari $P=0,005$.

Berdasarkan hasil threebox didapati nilai rata-rata untuk distribusi responden dari variabel Budaya Organisasi adalah 99,98 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi ada pada indikator target yang harus dicapai adalah 113,8 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Karyawan bekerja secara berkoordinasi” sedangkan indeks terendah pada indikator yang harus di capai adalah 94,2 dengan kategori sedang yang terdapat pada pernyataan “Besarnya kompensasi berdasarkan pada kriteria prestasi kerja

karyawan”, nilai rata-rata untuk distribusi responden dari variabel Motivasi adalah 106,8 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi ada pada indikator target yang harus dicapai adalah 117,6 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan” sedangkan indeks terendah pada indikator yang harus di capai adalah 94,2 dengan kategori sedang yang terdapat pada pernyataan “Saya diberikan insentif atas prestasi saya”. Artinya budaya organisasi di tempat kerja sudah baik dan didukung dengan motivasi yang tinggi dari karyawan namun perlu juga diperhatikan beberapa hal menyangkut kompensasi dan insentif untuk karyawan.

Budaya Organisasi merupakan Organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota, yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Gultom, 2015). Sistem makna bersama ini, setelah diteliti lebih dekat, merupakan serangkaian karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi, dengan dimensi indikator yakni: a. *Individual Initiative*, b. *Risk Tolerance*, c. *Direction*, d. *Integration*, e. *Management Support*, f. *Control*, g. *Identity*, h. *Reward System*, i. *Conflict Tolerance*, j. *Communication Pattern*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adji Achmad Rinaldo (Fernandes, 2018), yang berjudul “*The effect of organization culture and technology on motivation, knowledge asset and knowledge management*”, memaparkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fikri et al., 2022) dimana motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa pribadi dan organisasi faktor. usia perawat, tahun pengalaman, otonomi, tingkat pendidikan dan jabatan administratif ditemukan sebagai karakteristik pribadi yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. apalagi, perawat pemberdayaan, keterlibatan kerja, gaji dan tunjangan finansial, pengawasan, promosi, kontingen imbalan, hubungan yang mendukung (rekan kerja), komunikasi dan sifat pekerjaan diidentifikasi dalam sastra sebagai faktor organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku

Berdasarkan hasil penelitian diatas budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dimana nilai $P=0,001$ yang artinya lebih kecil dari $P=0,005$.

Berdasarkan hasil threebox didapati nilai rata-rata untuk distribusi responden dari variabel Budaya Organisasi adalah 99,98 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi ada pada indikator target yang harus dicapai adalah 113,8 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Karyawan bekerja secara berkoordinasi” sedangkan indeks terendah pada indikator yang harus di capai adalah 94,2 dengan kategori sedang yang terdapat pada pernyataan “Besarnya kompensasi berdasarkan pada kriteria prestasi kerja karyawan”, nilai rata-rata untuk distribusi responden dari variabel Perilaku adalah 112,324 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi ada pada indikator target yang harus dicapai adalah 116,2 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Menerapkan prinsip keselamatan pasien pada semua pasien yang ditangani” sedangkan indeks terendah pada indikator yang harus di capai adalah 104,2 dengan kategori tinggi yang terdapat pada pernyataan “Rutin mengikuti rapat pembahasan kasus”,

Budaya Organisasi merupakan Organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota, yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, setelah diteliti lebih dekat, merupakan serangkaian karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi, dengan dimensi indicator yakni: a. *Individual Initiative*, b. *Risk Tolerance*, c. *Direction*, d. *Integration*, e. *Management Support*, f. *Control*, g. *Identity*, h. *Reward System*, i. *Conflict Tolerance*, j. *Communication Pattern*. Penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junwei Zheng, Guangdong Wu, Hongtao Xie, (Zheng et al., 2019) yang berjudul "*Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence*", terdapat temuan bahwa efek ketidaksesuaian asimetris ditemukan di mana anggota proyek dengan tingkat perilaku inovatif yang lebih rendah ketika budaya organisasi proyek lebih kuat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku

Berdasarkan hasil data diatas Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Perilaku, dimana hasil uji path analisis didapati nilai $P= 0,189$ yang artinya lebih besar dari $P=0,005$, sehingga tidak memiliki makna yang signifikan. Mengasumsikan perilaku ditentukan oleh keinginan individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu atau sebaliknya (Agustiani & Hasibuan, 2020). Artinya perilaku seseorang tidak bergantung pada motivasi, dikarenakan perilaku ditentukan oleh keinginan individu. dan teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: terdapat pengaruh secara bersamaan gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap perilaku melalui motivasi dimana motivasi memiliki peran penting sebagai penghubung untuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku, artinya perilaku tidak selalu di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan ditempat kerja, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan, artinya gaya kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan, artinya budaya organisasi memiliki kaitan kuat terhadap motivasi dalam bekerja, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku, artinya budaya organisasi memiliki kaitan kuat terhadap perilaku dalam bekerja tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap perilaku rtinya motivasi.

BIBLIOGRAFI

- Agustiani, W. D., & Hasibuan, A. B. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi whistleblowing: Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2), 96–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3305>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1–14.

- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan"*, 15(1).
- Fernandes, A. A. R. (2018). The effect of organization culture and technology on motivation, knowledge asset and knowledge management. *International Journal of Law and Management*, 60(5), 1087–1096.
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32584/jkkm.v5i1.1362>
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Haeruddin, H., & Togala, R. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa. *Sultra Journal of Political Science*, 4(1), 12–26.
- Mihail, D. M., & Kloutsiniotis, P. V. (2016). The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece. *European Management Journal*, 34(4), 424–438.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.01.005>
- Mitchell, R., Schuster, L., & Jin, H. S. (2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106, 323–330. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>
- Mustofa, I. (2016). Jendela Logika dalam Berfikir; Deduksi dan Induksi sebagai Dasar Penalaran Ilmiah. *EL-BANAT: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 6(2), 1–21.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.
- Rifah, N., Dewi, S., & Anindita, R. (2022). Theory of Planned Behaviour Untuk Menganalisis Perilaku Perawat dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesional Keperawatan (Continuing Professional Development). *Jurnal Health Sains*, 3(3), 460–476.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 49–58.
- Yani, Y. I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Farmasi Di Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Riau. *Jurnal Penelitian Farmasi Indonesia*, 8(1), 18–23.
- Yen-Ju Lin, B., Hsu, C.-P. C., Juan, C.-W., Lin, C.-C., Lin, H.-J., & Chen, J.-C. (2011). The role of leader behaviors in hospital-based emergency departments' unit performance and employee work satisfaction. *Social Science & Medicine*, 72(2), 238–246.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.10.030>
- Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and

innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0068>