

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DI
RSUD Dr. HARJONO S PONOROGO**

Oleh

Budiono¹; Aris Tri Haryanto²; Herning Suryo Sardjono³

**¹ Program Studi S2 MAP Universitas Slamet Riyadi Surakarta dan RSUD
Dr. Harjono S. Ponorogo, budi0971@gmail.com.**

**² Program Studi S2 MAP Universitas Slamet Riyadi Surakarta,
aristh68@gmail.com.**

**³ Faculty of Social and Political Science, Universitas Slamet Riyadi Surakarta
herningsuryo@gmail.com.**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non medis. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi yang dilakukan di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo. Populasi penelitian pegawai non medis RSUD Dr. Harjono S Ponorogo yang berjumlah 119 orang dan keseluruhan digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis dengan nilai t hitung 4,010 dengan p value $(0,000) < 0,05$. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis dengan nilai t hitung 4,365 dengan p value $(0,000) < 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis dengan nilai t hitung 4,095 dengan p value $(0,000) < 0,05$. Komunikasi organisasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis dengan p value $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: komunikasi organisasi, kemampuan kerja, kepemimpinan, kinerja

ABSTRACT

Purpose of this studies to know the effect of organizational communication, work ability and leadership on the performance of non-medical employees. This type of research is explanatory research conducted at RSUD Dr. Harjono S Ponorogo. The research population was non-medical employees at Dr. RSUD. Harjono S Ponorogo, totaling 119 people and all of them were used as samples use population research techniques. Data collection techniques use questionnaires and literature study. The data analysis technique use multiple linear regression. The research results show that organizational communication has an effect on the performance of non-medical employees with a calculated t value of 4.010 with a p value $(0.000) < 0.05$. Work ability effect on performance of non-medical employees with a calculated t value of 4.365 with a p value $(0.000) < 0.05$. Leadership effect on performance of non-medical employees with a calculated t value of 4.095 with a p value $(0.000) < 0.05$. Organizational communication,

work ability and leadership effect the performance of non-medical employees simultaneously with a p value of 0.000 <0.05.

Keywords: organizational communication, work ability, leadership, performance

Pendahuluan

Rumah Sakit menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 2020 tentang Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta memiliki fungsi-fungsi yang mengharuskan rumah sakit mengambil peran dalam meningkatkan derajat kesehatan nasional. Rumah Sakit berperan besar dalam meningkatkan derajat pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Rumah Sakit dituntut melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar bisa menjadi pilihan masyarakat yang memerlukan pelayanan kesehatan dan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit adalah kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pegawai dapat dinyatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan (Mangkuprawira, 2017: 153).

Rumah sakit diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kinerja

yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pelayanan kesehatan, sehingga rumah sakit diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kinerja tinggi. Pegawai rumah sakit terdiri dari karyawan medis, paramedis, penunjang medis dan non medis. Bagian non medis memang merupakan bagian yang secara tidak langsung berhubungan dengan para pasien, tapi kinerja pegawai bagian non medis tidak kalah pentingnya dengan bagian-bagian lainnya, karena tanpa adanya bagian tenaga non medis, seluruh rutinitas atau kegiatan di rumah sakit tidak akan berjalan dengan baik.

RSUD Dr. Harjono S Ponorogo Kabupaten Ponorogo sebagai salah satu rumah sakit umum daerah yang berupaya memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Kualitas sumber daya manusia RSUD Dr. Harjono S Ponorogo Kabupaten Ponorogo dapat terlihat pada hasil kinerja dari karyawan rumah sakit baik medis maupun non medis. Adanya tuntutan kebutuhan pelayanan kesehatan yang terus meningkat baik dalam aspek mutu maupun dalam ruang lingkup pelayanan karena meningkatnya kesadaran masyarakat secara umum, peningkatan ekonomi masyarakat, dan bertambahnya kompleksitas masalah yang dihadapi membuat kinerja pegawai rumah sakit harus ditingkatkan.

Komunikasi organisasi di rumah sakit menjadi salah satu upaya

di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil observasi pendahuluan di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo diketahui bahwa komunikasi yang kurang baik antara pegawai di dalam pelaksanaan hubungan kerja, hal ini menyebabkan capaian kinerja menjadi kurang baik. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kinerja sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan aktifitas kerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi pada hakekatnya memegang peranan penting tidak hanya di organisasi saja, tetapi juga dilembaga-lembaga lainnya, dalam pergaulan dengan masyarakat (Mulyono, 2018: 22). Azwina dan Yusuf (2020) dalam penelitiannya menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi penelitian Lustono dan Hasnaeni (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pegawai non medis dipandang salah satu aset dan menjadi bagian dari aktivitas strategik yang berperan sentral dalam aktivitas kesuksesan rumah sakit melalui kinerjanya. Kinerja pegawai dapat berubah-ubah terkadang meningkat dan menurun sesuai dengan kondisi pegawai masing-masing. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah kemampuan kerjanya. Pegawai dengan kemampuan yang baik yang ditempatkan dalam tugas yang sesuai dengan ketrampilannya akan meningkatkan motivasinya dengan hasil kinerja yang baik, sebaliknya, jika terdapat salah penempatan tugas akan mengakibatkan turunnya

kualitas kerja pegawai (Hasibuan, 2018: 101). Hasil observasi di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai non medis yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Pegawai dapat bekerja efisien apabila mampu dan terampil serta mempunyai kemampuan kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Damingun, 2017: 2). Nuariningsih dan Widiastini (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Pratama dan Wardani (2017) bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kepemimpinan dalam diri pemimpin merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapainya suatu tujuan rumah sakit dalam pemberian pelayanan kesehatan. Kedudukan pemimpin di dalam rumah sakit berperan penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Hasil observasi pendahuluan di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo diketahui bahwa pegawai yang berprestasi baik tidak diberi *reward* dari pimpinan dan karyawan merasa kurang berpartisipasi dalam perusahaan karena pimpinan jarang berkomunikasi secara langsung dengan karyawan. Perlu disadari bahwa pemimpin bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Apabila seorang

pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka kinerjanya akan meningkat, sebaliknya apabila pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka kinerja akan menurun (Aulia, 2017: 594). Mutmainnah, dkk (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi penelitian Saputri dan Andayani (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei dan digolongkan dalam penelitian *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo. Populasi penelitian ini pegawai non medis RSUD Dr. Harjono S Ponorogo yang berjumlah 119 pegawai dan seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian. dengan menggunakan teknik penelitian populasi.

Indikator komunikasi organisasi dikemukakan oleh Pace dan Faules (2015:18-20) yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal. Indikator kemampuan kerja berdasarkan pernyataan Robbins (2016: 67) bahwa kemampuan kerja

terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Indikator kepemimpinan berdasarkan pernyataan Rivai (2016:154-155), yaitu fungsi intruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian. Indikator kinerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, yaitu kebijakan pelayanan, profesionalime SDM, sarana dan prasarana, sistem informasi pelayanan publik, konsultasi dan pengaduan serta inovasi pelayanan

Teknik pengumpulan data menggunakan instrument data melalui wawancara dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan skor jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi

Indikator	Skor					Rata Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Pimpinan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas kepada masing-masing bawahan	0	0	11	88	20	4.08	Baik
2. Pimpinan mengajak diskusi kepada pegawai dalam pengambilan keputusan.	0	0	9	91	19	4.08	Baik
3. Pegawai mudah melakukan komunikasi dengan atasan	0	0	14	77	28	4.12	Baik

4. Pegawai dapat memberikan ide dan gagasan kepada pimpinan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja	0	0	16	76	27	4.09	Baik
5. Dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk	0	0	17	75	27	4.08	Baik
6. Sesama pegawai kantor saling menaruh kepercayaan ketika memberikan saran keputusan dalam pemecahan masalah	0	0	35	61	23	3.90	Baik
Rata-rata						4.06	Baik

Hasil statistik deskriptif variabel komunikasi organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,1) yang menyatakan bahwa pegawai mudah melakukan komunikasi dengan atasan sedangkan

rata-rata terendah (3,90) yang menyatakan bahwa sesama pegawai kantor saling menaruh kepercayaan ketika memberikan saran keputusan dalam pemecahan masalah.

Tabel 2. Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja

Indikator	Skor					Rata Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Saya selalu berpikir analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	13	83	23	4.08	Baik
2. Saya mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada dalam pekerjaan	0	0	17	79	23	4.05	Baik
3. Pendidikan yang pernah saya tempuh sangat bermanfaat dalam membantu pekerjaan	0	2	11	81	25	3.96	Baik
4. Kemampuan fisik saya mampu melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan	0	2	11	34	7	4.08	Baik
5. Stamina saya masih menunjang bila diharuskan kerja lembur	0	2	15	88	14	3.96	Baik
6. Saya mampu bekerja lebih cepat dibandingkan dengan rekan lain	0	2	20	74	23	3.99	Baik
Rata-rata						4.02	Baik

Hasil statistik deskriptif variabel kemampuan kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,08) yang menyatakan bahwa pegawai selalu berpikir analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan fisik pegawai mampu

melaksanakan pekerjaan yang diberikan sedangkan rata-rata terendah (3,96) menyatakan bahwa pendidikan yang ditempuh sangat bermanfaat dalam membantu pekerjaan dan stamina pegawai masih menunjang bila diharuskan kerja lembur oleh pimpinan.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Indikator	Skor					Rata Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Pimpinan memberikan arahan pada pegawai mengenai sasaran dan rencana kerja	0	0	20	66	33	4.11	Baik
2. Pimpinan membagi tugas dengan baik kepada pegawainya	0	1	20	61	37	4.13	Baik
3. Pimpinan menerima saran dari pegawai demi kemajuan rumah sakit	0	1	18	61	39	4.16	Baik
4. Pimpinan melakukan evaluasi di dalam setiap proses pekerjaan	0	1	18	65	35	4.13	Baik
5. Pimpinan menerima saran dari pegawai demi kemajuan rumah sakit	0	2	25	59	33	4.03	Baik
6. Pimpinan melibatkan pegawai di dalam pengambilan keputusan	0	4	30	52	33	3.96	Baik
7. Pimpinan membuat rancangan tugas yang harus dikerjakan setiap bagian di rumah sakit	0	3	22	54	40	4.10	Baik
8. Pimpinan membuat rencana kerja didalam mencapai tujuan rumah sakit	0	1	25	57	36	4.08	Baik
9. Pimpinan selalu melakukan kontrol untuk memastikan semua tindakan diambil dalam meraih tujuan rumah sakit	0	1	15	79	24	4.06	Baik
10. Pimpinan dapat mengatasi terjadinya konflik yang ada di rumah sakit	0	1	24	57	37	4.09	Baik
Rata-rata						4,08	Baik

Hasil statistik deskriptif variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,16) yang menyatakan bahwa pimpinan menerima saran dari pegawai demi

kemajuan rumah sakit sedangkan rata-rata terendah (3,96) yang menyatakan bahwa pimpinan melibatkan pegawai di dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Non Medis

Indikator	Skor					Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Saya mengerjakan tugas secara cepat dan tepat waktu	0	0	2	76	41	4.33	Baik
2. Saya merespon secara cepat mengenai masalah dalam pekerjaan	0	0	7	98	14	4.06	Baik
3. Saya mampu menggunakan sarana dan prasana di rumah sakit dalam pelaksanaan pekerjaan	0	0	38	59	22	3.87	Baik
4. Saya mampu menggunakan sistem informasi pelayanan publik untuk menangani masalah dalam pekerjaan	0	0	14	79	26	4.10	Baik
5. Saya membantu rekan yang kesulitan dalam pekerjaan	0	2	41	54	22	3.81	Baik
6. Saya belajar mengenai hal-hal yang baru berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan	0	1	24	72	22	3.97	Baik
Rata-rata						4.02	Tinggi

Hasil statistik deskriptif variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,33) yang menyatakan bahwa pegawai mengerjakan tugas secara cepat dan tepat waktu sedangkan rata-rata terendah (3,81) yang menyatakan bahwa pegawai membantu rekan-

rekan yang kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.862	1.395		1.335	.185
Komunikasi organisasi	.317	.079	.324	4.010	.000
Kemampuan kerja	.372	.085	.354	4.365	.000
Kepemimpinan	.136	.033	.272	4.095	.000

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :
 $Y = 1,862 + 0,317X_1 + 0,372X_2 + 0,136X_3$

Konstanta (a) : 1,862, berarti apabila variabel bebas (komunikasi organisasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan) sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo adalah positif. $b_1 = 0,317$ adalah koefisien regresi komunikasi organisasi dan bernilai positif, berarti apabila komunikasi organisasi semakin baik maka kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo juga semakin meningkat dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan dianggap tetap. $b_2 = 0,372$ adalah koefisien

regresi kemampuan kerja dan bernilai positif, berarti apabila kemampuan kerja semakin baik maka kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo juga semakin meningkat dengan asumsi variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan dianggap tetap. $b_3 = 0,136$ adalah koefisien regresi kepemimpinan dan bernilai positif, berarti apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo juga semakin mengalami peningkatan dengan asumsi variabel komunikasi organisasi dan kemampuan kerja dianggap tetap.

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Kesimpulan
Komunikasi organisasi	4.010	.000	H ₁ terbukti kebenarannya
Kemampuan kerja	4.365	.000	H ₂ terbukti kebenarannya
Kepemimpinan	4.095	.000	H ₃ terbukti kebenarannya

Hasil uji t pengaruh variabel komunikasi organisasi diperoleh nilai t hitung 4,010 dengan *p value*

(0,000) < 0,05, sehingga komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD

Dr. Harjono S Ponorogo. Hasil uji t pengaruh variabel kemampuan kerja diperoleh nilai t hitung 4,365 dengan *p value* (0,000) < 0,05, sehingga kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo. Hasil uji t pengaruh variabel kepemimpinan diperoleh nilai t

hitung 4,095 dengan *p value* (0,000) < 0,05, sehingga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo.

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	605.194	3	201.731	86.310	.000 ^b
Residual	268.789	115	2.337		
Total	873.983	118			

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 86,310 dengan *p value* 0,000 < 0,05, berarti komunikasi organisasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.684	1.52882

Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,684 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel komunikasi organisasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo sebesar 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

regresi bertanda positif berarti bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka kinerja pegawai non medis juga akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Azwina dan Yusuf (2020) bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kinerja sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan aktifitas kerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai non medis melalui komunikasi organisasi maka manajemen RSUD perlu meningkatkan komunikasi organisasi maka pimpinan membuat rencana

Pembahasan

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo. Koefisien

kerja di dalam mencapai tujuan instansi dan melibatkan pegawai di dalam pengambilan keputusan dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai terlebih dahulu sehingga pegawai dapat memahami dan melaksanakan rencana kerja tersebut dengan baik, pimpinan juga perlu memberikan kesempatan dengan meluangkan waktu bagi pegawai yang ingin bertanya kepada pimpinan sehingga memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo. Koefisien regresi bertanda positif berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja maka kinerja pegawai non medis juga akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Nuariningsih dan Widiastini (2020) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai non medis adalah aset kesuksesan rumah sakit melalui kinerjanya. Pegawai dengan kemampuan yang baik yang ditempatkan dalam tugas yang sesuai dengan ketrampilannya akan meningkatkan motivasinya dengan hasil kinerja yang baik, sebaliknya, jika terdapat salah penempatan tugas akan mengakibatkan turunnya kualitas kerja pegawai (Hasibuan, 2018: 101). Berdasarkan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui kemampuan kerjanya maka pimpinan perlu memberikan pelatihan bagi pegawai,

membuat reward atau memberikan penghargaan bagi pegawai yang bekerja sesuai target yang telah ditetapkan, baik berupa insentif ataupun pemberian promosi jabatan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo. Koefisien regresi bertanda positif berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai non medis juga akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Mutmainnah, dkk (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Kedudukan pimpinan rumah sakit berperan penting dalam menuju keberhasilan rumah sakit dalam pemberian pelayanan kesehatan. Pimpinan bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai, apabila pimpinan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka kinerjanya akan meningkat, sebaliknya apabila pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka kinerja akan menurun, sehingga pimpinan perlu melakukan kontrol ataupun pengawasan terhadap pegawai secara kontinyu.

Penutup

Komunikasi organisasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Harjono S Ponorogo.

Daftar Pustaka

Aulia, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap

- Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. Vol 5 (2), hal. 593-604.
- Azwina, D dan Yusuf, S. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 3, No.1, hal 28-43.
- Damingun. 2017. Kinerja dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal STIE Muhammadiyah Samarinda*. Vol 10, No 2, hal 1-10.
- Dhewy, A.L.U dan Adnyani, I.G.A.D. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 11, No. 9, hal. 1702-1726.
- Harun, R. 2018. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Hasanah, A.S. 2020. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*. Vol 3 No 1, hal 85-93.
- Lustono dan Hasnaeni, AD. 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*. Vol 1 No 9, hal, 43-56.
- Mutmainnah, Ramli, A., Ruma, Z. 2023. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 19 No 4, hal 769-773.
- Nuariningsih, N.K dan Widiastini, N.M.A 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat. *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol. 6 No. 2, hal. 160-168.
- Pratama, A.A.N dan Wardani, A. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid : Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol 8 (2), hal. 119-129.
- Saputri, R dan Andayani, NR. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*. Vol 2, No 2, hal. 307-316.
- Sofyan, Y.D.R. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Loom PT. Universal Carpet And Rugs). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Jakarta.

Syarifuddin, D.A dan Friansyah, I.G.
2017. Analisis Iklim
Komunikasi Organisasi dan
Produktivitas Pegawai pada
PT. Pelni Tanjung Balai
Karimun, Provinsi Kepulauan

Riau. *MetaCommunication;
Journal Of Communication
Studies*. Vol 2 No 2, hal 84-98.
Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*,
Jakarta : PT.Rajagrafindo
Persada.