

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Non Medis RSUD Prembun)

Bayu Wiratno, Dr. Siti Nur Azizah
Program Studi Manajemen S1, STIE Putra Bangsa Kebumen
bayu_wiratno@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 39 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan *sampling jenuh*. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 23 for windows*. Hasil penelitian berdasarkan uji *t* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun. Hasil penelitian secara simultan atau uji *f* menunjukkan bahwa secara bersama – sama (simultan) kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai *R Square* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,738 artinya 73,8% variabel keterikatan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 26,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: **Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, dan Keterikatan Pegawai.**

Abstract

This study was conducted to determine the effect of transformational leadership, internal communication and organizational culture on non-medical employee engagement at Prembun District Hospital. The data used in this study are primary data. This study used 39 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. Retrieval of data using a questionnaire based on a Likert scale that has been modified with 4 scales. The method of data analysis uses multiple regression analysis with the help of SPSS 23 for windows. The results of the study based on the t test showed that transformational leadership, internal communication and organizational culture had a positive and significant effect on the attachment of non-medical staff to Prembun District Hospital. The results of the simultaneous study or the f test showed that together - simultaneously (transformational) leadership, internal communication and organizational culture had a positive and significant effect on the attachment of non-medical staff to the Prembun Regional Hospital. The test results of the coefficient of determination of the R Square value indicate that the Adjusted R² value of 0.738 means that 73.8% of employee engagement variables can be explained by transformational leadership variables, internal communication, and organizational culture, while the remaining 26.2% can be explained by other variables that do not exist in this research model.

Keywords: **Transformational Leadership, Internal Communication, Organizational Culture, and Employee Engagement.**

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting di antara sumber daya lainnya. Melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan organisasi/perusahaan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010) sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya keterlibatan sumber daya manusia (SDM) dalam memberikan kontribusinya kepada organisasi sangat berpengaruh pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keterlibatan dan kepedulian anggota pada tugasnya atau yang lebih dikenal sebagai keterikatan pegawai yaitu anggota yang sepenuhnya terlibat dalam aktivitas organisasi dan memiliki antusiasme terhadap tugas atau pekerjaan mereka.

Rumah sakit daerah Prembun (RSUD) Prembun memiliki pegawai yang mempunyai rasa keterikatan tinggi dimana pada fenomenanya para pegawai pada bagian non medis di Rumah Sakit RSUD Prembun bekerja dengan perasaan tanpa beban, antusiasme dalam pekerjaann mereka tinggi, seakan – akan kepentingan organisasi lebih penting dibandingkan dengan urusan pribadinya sendiri.

Keterikatan pegawai di RSUD Prembun dipengaruhi oleh beberapa fenomena yaitu pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu bekerja dengan sungguh – sungguh. Direktur sering memberikan inspirasi kepada pegawai agar bekerja melampaui kepentingan dirinya sendiri. Pegawai bekerja sering memperhatikan direktur, jika direktur disiplin, pegawai ikut disiplin. Pegawai berkomitmen untuk bekerja di organisasi tersebut karena mereka nyaman, keamanan, dan jaminan keselamatan kerja terjamin.

Direktur sering melibatkan pegawai untuk ikut serta dalam mengambil keputusan. Direktur sering memperhatikan dan membimbing pegawai yang kinerjanya kurang. Direktur sering memperhatikan dan memberi arahan kepada pegawai yang kadang kurang mematuhi prosedur dan standar kerja. Namun, dalam fenomena tersebut ada permasalahan bahwa direktur dalam hubungan dengan bawahan masih kurang karena direktur di Kantor jika ada rapat atau hal penting lainnya. Sehingga peneliti mengambil variabel kepemimpinan transformasional.

Tidak ada batasan dalam berkomunikasi di lingkungan organisasi antara direktur dengan pegawai, pegawai satu dengan pegawai lainnya. Karena dengan komunikasi yang baik antar pegawai ataupun dengan direktur, pekerjaan cepat terselesaikan. Namun dalam fenomena tersebut mempunyai permasalahan bahwa pegawai masih ada rasa canggung untuk berkomunikasi dengan direktur, sehingga peneliti mengambil variabel komunikasi internal.

Pegawai merasa nyaman disana juga karena kebudayaan di organisasi tersebut, dimana sebagian besar dari mereka sesuai dengan nilai yang dipercayai masing – masing pegawai sesuai dengan value (nilai) yang ada di RSUD Prembun. Seperti yang tertulis di visi misi serta kebijakan mutu di rumah sakit daerah prembun. Bahwa pada visi dan misi rumah sakit daerah prembun yaitu menjadi rumah sakit yang rujukan spesialisik yang bermutu, profesional, terjangkau, dan ramah lingkungan. Pegawai dengan senang hati untuk bekerja profesional, memberikan pelayanan yang terbaik dengan keramahan yang tinggi disertai kebijakan mutu yang sigap, penuh empati, handal, akuntabel, transparan dan inovatif. Budaya organisasi seperti yang dijelaskan diatas mudah diadaptasi oleh para pegawai karena kebanyakan mereka yang bekerja di rumah sakit memiliki jiwa sosial yang tinggi. Dari Fenomena di atas mempunyai sebuah permasalahan dimana pegawai masih belum antusias dalam

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

menerapkan budaya organisasi disana, sehingga peneliti mengambil variabel budaya organisasi.

POKOK MASALAH

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap keterikatan pegawai pada bagian non medis pada RSUD Prembun?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal secara langsung terhadap keterikatan pegawai pada bagian non medis pada RSUD Prembun?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap keterikatan pegawai pada bagian non medis pada RSUD Prembun?
4. Bagaimana secara simultan kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap keterikatan pegawai pada bagian non medis pada RSUD Prembun?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap keterikatan pegawai non medis pada RSUD Prembun.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal secara langsung terhadap keterikatan pegawai non medis pada RSUD Prembun.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap keterikatan pegawai non medis pada RSUD Prembun
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi secara langsung terhadap keterikatan pegawai non medis pada RSUD Prembun.

KAJIAN PUSTAKA

Keterikatan Pegawai

Bennett Bell (2004) keterikatan pegawai adalah keterlibatan keadaan emosional dan intelektual yang dimiliki seorang karyawan di organisasi atau

kelompok mereka. Dalam bukunya Robbins (2009) mengatakan bahwa Keterikatan pegawai yaitu keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Indikator Keterikatan Pegawai

Indikator keterikatan pegawai menurut Scaufeli et al (2002) :

1. Bersemangat untuk pergi bekerja
2. Tidak mudah menyerah
3. Bekerja dalam waktu yang lebih lama
4. Pekerjaan merupakan sebuah tantangan
5. Pekerjaan mampu menginspirasi
6. Bangga dengan pekerjaan yang dikerjakan
7. Pekerjaan yang dilakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan.
8. Terikat dengan pekerjaan.
9. Waktu berjalan dengan cepat ketika bekerja.
10. Bahagia ketika bekerja dengan sungguh-sungguh.

Kepemimpinan Transformasional

Robbins & Judge (2007) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka sendiri, yang memiliki efek mendalam dan luar biasa terhadap pengikut. Robbins (2008) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikutnya.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994) dalam buku (Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011), meliputi :

1. Rasa hormat dari karyawan.
2. Kepercayaan.
3. Dapat menjadi panutan.
4. Motivator.
5. Penetapan tujuan.
6. Ide kreatif.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

7. *Problem Solver*.
8. Pengembangan Karir
9. Menciptakan lingkungan kerja yang baik.
10. Hubungan dengan bawahan.

Komunikasi Internal

Menurut Griffin dan Moorhead (2014) bahwa komunikasi adalah proses sosial dimana dua pihak atau lebih saling bertukar informasi dan berbagi makna. Menurut Lawren D. Brennan (dalam Effendy 2009) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen).

Dimensi dan Indikator Komunikasi Internal Menurut Robbins & Judge (2015) dimensi dan indikator komunikasi internal berdasarkan arus komunikasinya (2015) yaitu :

1. Komunikasi Ke Atas (*Upward Communication*)
2. Komunikasi Ke Bawah (*Downward Communication*)
3. Komunikasi Lateral,

Budaya Organisasi

Menurut Andrew Brown dalam Wirawan (2010) Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

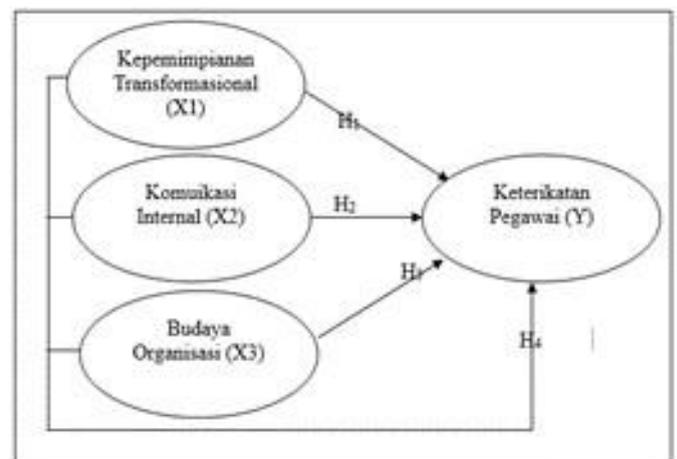
anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Perhatian terhadap hal – hal yang rinci
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Individu
5. Orientasi Tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Kerangka Teoritis



Hipotesis

- H1 :Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Non Medis di RSUD Prembun
- H2:Diduga komunikasi internal berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Non Medis di RSUD Prembun
- H3 :Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Non Medis di RSUD Prembun
- H4: Diduga kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Non Medis di RSUD Prembun.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2005). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Non Medis RSUD Prembun yang berjumlah 39 pegawai secara keseluruhan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau

penelitian yang ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana anggota populasi dijadikan sampel Sugiono (2005).

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif yaitu untuk mengetahui pengaruh setiap variabel. Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif yaitu wawancara dan pembagian kuesioner kepada 39 pegawai non medis RSUD Prembun Kebumen.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (*independent*) yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah keterikatan pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
X1.1	0,726	0,3160	0,000	Valid
X1.2	0,794	0,3160	0,000	Valid
X1.3	0,592	0,3160	0,000	Valid
X1.4	0,759	0,3160	0,000	Valid
X1.5	0,744	0,3160	0,000	Valid
X1.6	0,671	0,3160	0,000	Valid
X1.7	0,719	0,3160	0,000	Valid
X1.8	0,758	0,3160	0,000	Valid
X1.9	0,741	0,3160	0,000	Valid
X1.10	0,716	0,3160	0,000	Valid
X1.11	0,716	0,3160	0,000	Valid
X1.12	0,654	0,3160	0,000	Valid

Tabel diatas menunjukkan seluruh instrumen kepemimpinan transformasional dinyatakan valid karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada kepemimpinan transformasional dinyatakan valid atau sah.

Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
X2.1	0,574	0,3160	0,000	Valid
X2.2	0,689	0,3160	0,000	Valid
X2.3	0,640	0,3160	0,000	Valid
X2.4	0,641	0,3160	0,000	Valid
X2.5	0,641	0,3160	0,000	Valid
X2.6	0,688	0,3160	0,000	Valid
X2.7	0,699	0,3160	0,000	Valid
X2.8	0,767	0,3160	0,000	Valid
X2.9	0,668	0,3160	0,000	Valid

Tabel diatas menunjukkan seluruh instrumen komunikasi internal dinyatakan valid karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada komunikasi internal dinyatakan valid atau sah.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

dipakai pada Keterikatan Pegawai dinyatakan valid atau sah.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
X3.1	0,435	0,3160	0,000	Valid
X3.2	0,706	0,3160	0,000	Valid
X3.3	0,750	0,3160	0,000	Valid
X3.4	0,845	0,3160	0,000	Valid
X3.5	0,709	0,3160	0,000	Valid
X3.6	0,791	0,3160	0,000	Valid
X3.7	0,636	0,3160	0,000	Valid

Tabel diatas menunjukkan seluruh instrumen budaya organisasi dinyatakan valid karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada budaya organisasi dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Ket
1	Kepemimpinan Transformasional	0,60	0,911	Reliabel
2	Komunikasi Internal	0,60	0,836	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,60	0,825	Reliabel
4	Keterikatan Pegawai	0,60	0,907	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena *Cronbach alpha* > 0,60.

Hasil Uji Validitas Keterikatan Pegawai

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Y1.1	0,552	0,3160	0,000	Valid
Y1.2	0,633	0,3160	0,000	Valid
Y1.3	0,798	0,3160	0,000	Valid
Y1.4	0,731	0,3160	0,000	Valid
Y1.5	0,834	0,3160	0,000	Valid
Y1.6	0,725	0,3160	0,000	Valid
Y1.7	0,363	0,3160	0,000	Valid
Y1.8	0,654	0,3160	0,000	Valid
Y1.9	0,722	0,3160	0,000	Valid
Y1.10	0,621	0,3160	0,000	Valid
Y1.11	0,577	0,3160	0,000	Valid
Y1.12	0,554	0,3160	0,000	Valid
Y1.13	0,754	0,3160	0,000	Valid
Y1.14	0,591	0,3160	0,000	Valid
Y1.15	0,626	0,3160	0,000	Valid
Y1.16	0,686	0,3160	0,000	Valid

Tabel diatas menunjukkan seluruh instrumen Keterikatan Pegawai dinyatakan valid karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang

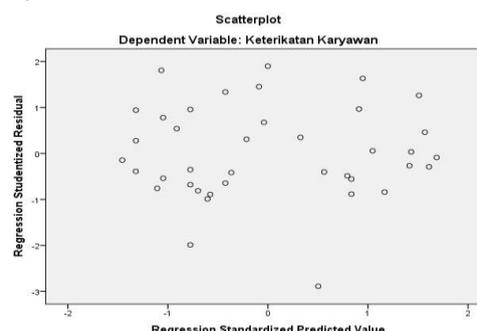
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

		Collinierity Statistics	
No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	0,514	1,947
2	Komunikasi Internal	0,382	2,621
3	Budaya Organisasi	0,541	1.850

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas

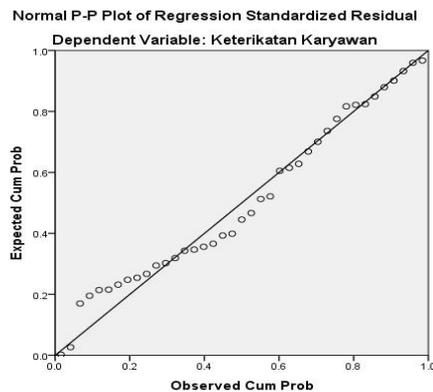
Uji Heteroskedastisitas



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

Berdasarkan gambar diatas menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Tabel diatas diperoleh hasil (Regression Standardized Residual) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Standard Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-1.752	5.327		-.329	.744
Kepemimpinan Transformasional	.412	.163	.293	2.533	.016
Komunikasi Internal	.727	.244	.401	2.982	.005
Budaya Organisasi	.731	.271	.304	2.698	.011

a. Dependent Variable: Keterikatan Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut ini:

$$Y = -1752 + 0,412X_1 + 0,727X_2 + 0,731X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -1,752

Konstanta sebesar -1,752 artinya apabila variable bebas (kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi) nilainya adalah nol (0), maka variabel terikat (keterikatan pegawai) nilainya adalah -1,752

2. B₁ = 0,412

Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar 0,412 artinya Jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepemimpinan transformasional(X₁) naik 1%, maka variabel keterikatan pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,412. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepemimpinan transformasional (X₁) dengan variabel keterikatan pegawai (Y). Semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun.

3. B₂ = 0,727

Koefisien regresi variabel komunikasi internal (X₂) sebesar 0,727 artinya Jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Komunikasi Internal(X₂) naik 1%, maka variabel keterikatan pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,727. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel komunikasi Internal(X₂) dengan variabel keterikatan pegawai (Y). Semakin tinggi komunikasi internal, maka semakin meningkat keterikatan pegawai.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

4. $B_3 = 0,731$

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0,731 artinya Jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel budaya organisasi (X_3) naik 1%, maka variabel keterikatan pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,731. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel keterikatan pegawai (Y). Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin meningkat keterikatan pegawai.

**Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-1.752	5.327		-.329	.744
Transformasional Komunikasi Internal Budaya Organisasi	.412	.163	.293	2.533	.016
	.727	.244	.401	2.982	.005
	.731	.271	.304	2.698	.011

a. Dependent Variable: Keterikatan Pegawai

a. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Pegawai

Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar $0,016 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,533$

non medis RSUD Prembun, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima**

b. Hubungan Komunikasi Internal dan Keterikatan Pegawai

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komunikasi internal sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,982 > t_{tabel} 2,0301$. Hasil ini menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima**

c. Hubungan Budaya Organisasi dan Keterikatan Pegawai.

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,011 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh

angka $t_{hitung} 2,698 > t_{tabel} 2,0301$. Hasil ini

menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai

non medis RSUD Prembun, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima**

Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regres	1089.156	3	363.052	36.750	.000 ^b
Sisa Residual	345.767	35	9.879		

$> t_{tabel} 2,0301$. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional signifikan terhadap keterikatan pegawai

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI
INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI**

Total 1434,923 38

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan b.
Predictors: (Constant), Budaya Organisasi,
Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi
Internal

Berdasarkan tabel diatas,
diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,750
dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari
 F_{tabel} sebesar 2,87 maka dapat
disimpulkan bahwa secara bersama-sama
variabel kepemimpinan

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

transformasional, komunikasi internal, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai **H₄ diterima.**

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Square	R Square	Estimate
1	.871 ^a	.759	.738	3.14310

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi,

Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Berpengaruh signifikan terhadap

b. Dependent Variable: Keterikatan Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,738 artinya 73,8% variabel Keterikatan Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 26,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatar belakangi adanya persoalan terkait pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Non Medis RSUD Prembun Kebumen .

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya tipe kepemimpinan tranformasional dapat menstimuli peningkatan keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun Kebumen.
2. Variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi intenal baik dapat menstimuli peningkatan

keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun Kebumen

3. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dalam peningkatan keterikatan pegawai pada

bagian Non Medis RSUD Prembun.

4. Variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya organisasi secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun

Saran

Berdasarkan uraian dan hasil kesimpulan yang telah penulis jelaskan sebelumnya, maka ada beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan :

1. Bagi pihak RSUD Prembun terutama pada pegawai Non Medis,
 - a. Direktur telah cukup baik dalam menerapkan tipe kepemimpinan yang transformasional, karena dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional sudah mempengaruhi secara signifikan terhadap keterikatan pegawai non medis RSUD Prembun. Meskipun seluruh indikator berada pada kategori baik, hal ini bukan berarti organisasi tidak perlu memperhatikan unsur kepemimpinan transformasional ini. Agar kepemimpinan transformasional semakin tercipta dan terus berkembang ke arah yang lebih baik, maka organisasi perlu menciptakan dan menanamkan kepemimpinan transformasional pada setiap kepala subbagian, kepala seksi, kepala bidang dan semua yang

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

menjabat sebagai kepala baik kepala yang masih baru ataupun kepala yang sudah sangat berpengalaman. Dengan terciptanya kepemimpinan transformasional di seluruh unit bagian di organisasi, maka akan menciptakan keterikatan pegawai yang baik pada setiap pegawai.

- b. Komunikasi internal dilingkungan RSUD Prembun sudah cukup baik, karena dalam penelitian ini komunikasi internal berpengaruh positif terhadap keterikatan para pegawai Non Medis RSUD Prembun, namun perlu ditingkatkan lagi dalam kemampuan berkomunikasi terutama komunikasi ke atas, yaitu pegawai ke direktur, salah satunya dengan memberikan kebebasan berpendapat dan memberi keyakinan kepada para pegawai agar mereka merasa bahwa kontribusi mereka sangat diperlukan, sehingga didalam mengerjakan suatu pekerjaan adanya suatu koordinasi dan kerja sama diantara pegawai. Serta perlunya menciptakan persepsi atau pandangan yang baik kepada pegawai ke direktur sehingga dapat menghilangkan rasa takut atau segan untuk berkomunikasi dan bertanya kepada direktur.
- c. Penerapan budaya organisasi dalam lingkungan RSUD Prembun sudah cukup baik, dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan para pegawai, namun perlu di kembangkan lagi dalam penerapannya dimana agar seluruh pegawai non medis melakukan penerapan budaya organisasi

tersebut dengan sungguh – sungguh agar tujuan adanya budaya organisasi tersebut mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam memberikan informasi dan menjadi referensi untuk dapat mengembangkan penelitian selanjutnya, dan diharapkan lebih banyak mengkaji sumber referensi yang mendukung dan melakukan perluasan dengan mempertimbangkan variabel bebas lain yang mempengaruhi keterikatan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bennet, Mick & Bell, Andrew (2004). *Leadership and Talent in Asia, Hewitt, John Wiley and Sons (Asia) Pvt. Ltd., Singapore*.
- Griffin dan Moorhead. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ningrum, N.A.S., Abdurahman, D., Irfani, A. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Imbalan terhadap Employee Engagement*. Manajemen, Gelombang 2,

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI

- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks
- Rizkiani, W., & Nurnida, I. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement (studi Pada Divisi Produksi Ppb Bogor Pt. wijaya Karya Beton Tbk.)*. eProceedings of Management, 3(3).
- Robbins, S dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy (2008). *organization al behavior , 12th Edition (perilaku organisasi edii ke 12*.Alih bahasa Diana Angelica, Jakarta : Salemba empat.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi ke-10*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi, ed.16 diterjemahkan oleh: Ratna dan Febriella*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rukmana, A., & Sembiring, J. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di Bpjs Ketenagakerjaan*. eProceedings of Management, 1(3).
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. 2003. *UWES -Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Tidak Diterbitkan. Department of Psychology. Urecht University.
- Selfiana, S. (2016). *Budaya Organisasi Mempengaruhi Employee Engagement Di Perusahaan Kontraktor Telekomunikasi Alihan Perusahaan Jepang*. Jurnal Administrasi Kantor, 4(2), 447-465.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement*. JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS, 9(1), 7-