

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) FADHILA

Nindi Riyan Gustin^{1*}, Evarista Ndawa²

Administrasi Negara, Universitas Pamulang Kampus Serang

*E-mail: dosen03224@unpam.ac.id

ABSTRAK

Kualitas manajemen di institusi pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit ibu dan anak, sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal. Kepemimpinan yang efektif dan integritas yang tinggi dari staf manajerial merupakan determinan fundamental kinerja organisasi di lingkungan pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja pegawai manajerial di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Fadhila Batusangkar, Sumatera Barat, Indonesia. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei dengan desain penelitian eksplanatori. Seluruh populasi 22 pegawai manajerial dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tervalidasi yang mengukur kepemimpinan transformasional (20 item), integritas (15 item), dan kinerja manajerial (18 item). Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai manajerial ($\beta = 0,327$, $t = 2,915$, $p = 0,009$). Demikian pula, integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai manajerial ($\beta = 0,462$, $t = 3,146$, $p = 0,005$). Pengaruh simultan kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja pegawai manajerial juga signifikan ($F = 22,716$, $p = 0,000$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,698 menunjukkan bahwa 69,8% varians kinerja pegawai manajerial dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan integritas. Integritas menunjukkan pengaruh yang lebih kuat (standardized $\beta = 0,502$) dibandingkan kepemimpinan (standardized $\beta = 0,465$). Kepemimpinan dan integritas secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai manajerial di RSIA Fadhila Batusangkar, dengan integritas menunjukkan efek yang lebih dominan. Penelitian merekomendasikan implementasi strategi pengembangan kepemimpinan berbasis nilai dan program peningkatan integritas sebagai bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja manajerial di lingkungan pelayanan kesehatan.

Keywords : *kepemimpinan transformasional, integritas perilaku, kinerja manajerial, manajemen kesehatan*

ABSTRACT

Quality management in healthcare institutions, particularly maternal and child hospitals, is crucial for ensuring optimal healthcare service delivery. Effective leadership and high integrity among managerial staff are fundamental determinants of organizational performance in healthcare settings. This study aims to analyze the influence of leadership and integrity on managerial employee performance at Fadhila Maternal and Child Hospital (RSIA Fadhila), Batusangkar, West Sumatra, Indonesia. This quantitative study employed a survey method with an explanatory research design. The entire population of 22 managerial employees served as the sample. Data were collected using validated questionnaires measuring transformational leadership (20 items), integrity (15 items), and managerial performance (18 items). Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The findings revealed that leadership significantly and positively influences managerial employee performance ($\beta = 0.327$, $t = 2.915$, $p = 0.009$). Similarly, integrity significantly and positively affects managerial employee performance ($\beta = 0.462$, $t = 3.146$, $p =$

0.005). The simultaneous effect of leadership and integrity on managerial employee performance was also significant ($F = 22.716$, $p = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) was 0.698, indicating that 69.8% of the variance in managerial employee performance can be explained by leadership and integrity variables. Integrity demonstrated a stronger influence (standardized $\beta = 0.502$) compared to leadership (standardized $\beta = 0.465$). Both leadership and integrity significantly influence managerial employee performance at RSIA Fadhila Batusangkar, with integrity showing a more dominant effect. The study recommends implementing value-based leadership development strategies and integrity enhancement programs as part of human resource management policies to optimize managerial performance in healthcare settings.

Keywords : *transformational leadership, behavioral integrity, managerial performance, healthcare management*

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen internal, khususnya kinerja pegawai manajerial. Dalam konteks Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Fadhila Batusangkar, sebagai institusi pelayanan kesehatan khusus maternal dan neonatal, optimalisasi kinerja pegawai manajerial menjadi suatu keharusan. Keberhasilan rumah sakit dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi dan fasilitas medis, tetapi juga pada kepemimpinan yang efektif dan budaya integritas dalam menjalankan fungsi organisasi (Çetin & Aşkun, 2018).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor paling berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, telah terbukti secara konsisten mendorong motivasi intrinsik pegawai melalui komunikasi visi, stimulasi intelektual, serta pemberian perhatian individual terhadap kebutuhan staf (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin yang inspiratif dan visioner memiliki kecenderungan menciptakan iklim kerja yang suportif dan kolaboratif, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam sektor kesehatan (Turner, 2022).

Selain kepemimpinan, integritas juga memainkan peran penting dalam mendorong terciptanya lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan etis. Integritas dalam konteks manajerial mencerminkan konsistensi antara nilai, ucapan, dan tindakan yang berorientasi pada kebenaran serta etika profesi. Pegawai dengan integritas tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kepentingan organisasi dan masyarakat pengguna layanan, khususnya dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kesejahteraan pasien (Simons, 2002; Van Quaquebeke & Gerpott, 2024).

Namun demikian, di RSIA Fadhila Batusangkar, belum terdapat kajian empiris yang secara sistematis mengkaji pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja pegawai manajerial. Padahal, pemahaman atas dua faktor ini sangat penting dalam merumuskan kebijakan strategis rumah sakit di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk

menjawab kesenjangan tersebut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yang mendalam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) sejauh mana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai manajerial, (2) sejauh mana integritas memengaruhi kinerja pegawai manajerial, dan (3) bagaimana pengaruh kepemimpinan dan integritas secara simultan terhadap kinerja pegawai manajerial di RSIA Fadhila Batusangkar. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut sebagai dasar formulasi kebijakan penguatan kapasitas manajerial di sektor layanan kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Metode survey digunakan untuk pengumpulan data dengan paradigma positivistik yang menekankan objektivitas, pengukuran terukur, dan analisis statistik. Penelitian bersifat deduktif dengan melakukan pengujian teori melalui hipotesis yang dirumuskan berdasarkan kajian teoretis kepemimpinan, integritas, dan kinerja pegawai manajerial.

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Fadhila Batusangkar, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat selama periode Maret-Mei 2025. Subjek penelitian adalah seluruh populasi pegawai manajerial berjumlah 22 orang yang terdiri dari: 1 Direktur, 3 Wakil Direktur, 5 Kepala Bidang, 8 Kepala Seksi, dan 5 Manajer Unit. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada 22 responden pegawai manajerial. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal RSIA Fadhila Batusangkar (profil rumah sakit, struktur organisasi, data kepegawaian), publikasi ilmiah, dan observasi non-partisipatif terhadap dinamika kerja pegawai manajerial. Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas: Menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,423) pada signifikansi 5%. Uji Reliabilitas: Menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $> 0,7$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,423). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai yang reliabel untuk ketiga variabel: kepemimpinan (0,892), integritas (0,874), dan kinerja pegawai manajerial (0,885), dengan semua nilai $> 0,7$. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, menunjukkan residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance $0,722 > 0,10$ dan VIF $1,385 < 10$, mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas. Uji

heteroskedastisitas Glejser menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$ untuk kedua variabel independen, menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai manajerial ($\beta = 0,327$; $t = 2,915$; $p < 0,05$). Temuan ini konsisten dengan Teori Kepemimpinan Transformasional Bass dan Avolio yang menekankan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dimensi motivasi inspirasional memiliki nilai tertinggi (3,85), mengindikasikan kemampuan pemimpin RSIA Fadhila Batusangkar dalam mengartikulasikan visi yang menarik dan menunjukkan optimisme. Hal ini sejalan dengan penelitian Khan et al. (2020) yang menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi intrinsik.

Integritas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai manajerial ($\beta = 0,462$; $t = 3,146$; $p < 0,05$) dengan pengaruh lebih dominan dibanding kepemimpinan. Temuan ini mendukung Teori Integritas Behavioral Simons yang menekankan pentingnya konsistensi antara perkataan dan tindakan. Dimensi konsistensi antara perkataan dan tindakan memiliki nilai tertinggi (4,03), menunjukkan pegawai manajerial memiliki kemampuan baik dalam menepati janji dan bertindak sesuai kebijakan organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian Polinc (2021) yang menemukan integritas berpengaruh positif terhadap kinerja di organisasi kesehatan.

Kepemimpinan dan integritas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai manajerial ($F = 22,716$; $p < 0,05$) dengan kemampuan menjelaskan 69,8% variasi kinerja ($R^2 = 0,698$). Temuan ini mendukung Model Integratif Kepemimpinan dan Integritas Palanski dan Yammarino yang menekankan efek sinergis kedua variabel. Nilai standardized beta menunjukkan integritas (0,502) memiliki pengaruh lebih kuat dibanding kepemimpinan (0,465), mengindikasikan integritas sebagai faktor krusial dalam menentukan kinerja pegawai manajerial di rumah sakit. Hal ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan di sektor kesehatan yang memerlukan standar etika tinggi dan konsistensi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keselamatan pasien. Dimensi kinerja komunikasi dan hubungan interpersonal memiliki nilai tertinggi (3,95), sementara kepemimpinan dan pengembangan staf terendah (3,70), mengindikasikan area potensial untuk pengembangan melalui peningkatan aspek pertimbangan individual dalam kepemimpinan dan transparansi komunikasi dalam integritas.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai manajerial dengan koefisien regresi 0,327 ($t = 2,915$; $p = 0,009 < 0,05$). Dimensi motivasi inspirasional memiliki kontribusi tertinggi (3,85), mengindikasikan pentingnya kemampuan pemimpin dalam

mengartikulasikan visi yang menarik dan menunjukkan optimisme tentang masa depan.

2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai manajerial dengan koefisien regresi 0,462 ($t = 3,146$; $p = 0,005 < 0,05$). Integritas memiliki pengaruh lebih dominan dibanding kepemimpinan (standardized beta: 0,502 vs 0,465), dengan dimensi konsistensi antara perkataan dan tindakan sebagai kontributor utama (4,03).
3. Kepemimpinan dan integritas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai manajerial ($F = 22,716$; $p = 0,000 < 0,05$) dengan kemampuan menjelaskan 69,8% variasi kinerja ($R^2 = 0,698$). Temuan ini membuktikan adanya efek sinergis kedua variabel dalam meningkatkan kinerja pegawai manajerial di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Keil, T., & Zangrillo, M. (2024). Why leadership teams fail: And what to do about it. *Harvard Business Review*, 102(5), 64-73.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13.
- Kohlberg, L. (1984). *The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages*. Harper & Row.
- Liden, R. C., Wang, X., & Wang, Y. (2024). The evolution of leadership: Past insights, present trends, and future directions. *Journal of Business Research*, 166, 283-295.
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2009). Integrity and leadership: A multi-level conceptual framework. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 405-420.
- Polinc, B. (2021). Leadership in the implementation of change: Functions, sources, and requisite variety. *Journal of Change Management*, 21(2), 239-256.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13(1), 18-35.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Turner, N. (2022). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 25(5), 627-641.
- Van Quaquebeke, N., & Gerpott, F. H. (2024). The now, new, and next of digital leadership: How artificial intelligence (AI) will take over and change leadership as we know it. *Leadership Quarterly*, 35(1), 101721.