



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi)

Septiana Maulana Sodikin, Muhardi*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 27/9/2023

Revised : 20/12/2023

Published : 23/12/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3

No. : 2

Halaman : 131 – 138

Terbitan : **Desember 2023**

ABSTRAK

Eksistensi rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan di masa depan akan sangat tergantung pada kemampuan mereka untuk merespons dengan cepat dan efektif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, peran tenaga medis, khususnya dokter, menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 93 dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi, dan sampel penelitian sejumlah 48 dokter yang dipilih secara acak. Variabel bebas yang diteliti adalah gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi internal (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja dokter (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal di Rumah Sakit Dustira Cimahi dinilai cukup baik. Kinerja dokter juga dianggap memadai. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 46,9%, komunikasi internal sebesar 36,7%, dan ketika kedua faktor ini digabungkan, pengaruhnya mencapai 83,6% terhadap kinerja dokter. Dalam konteks masa depan, rumah sakit perlu terus meningkatkan gaya kepemimpinan dan komunikasi internal untuk memberikan layanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat, menjaga relevansi, dan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci : Tenaga medis, Kinerja dokter, Gaya kepemimpinan.

ABSTRACT

The existence of hospitals as health service providers in the future will depend significantly on their ability to respond quickly and effectively to community needs. In this context, the role of medical personnel, especially doctors, is a critical element in achieving this goal. This research aims to identify the influence of leadership style and internal communication on doctors' performance at Dustira Cimahi Hospital. The population in this study consisted of 93 doctors at Dustira Cimahi Hospital, and the research sample was 48 doctors chosen randomly. The independent variables studied were leadership style (X1) and internal communication (X2), while the dependent variable was doctor performance (Y). The research results show that the leadership style and internal communication at Dustira Cimahi Hospital are pretty good. Doctors' performance is also considered adequate. Leadership style has an influence of 46.9%, internal communication influences 36.7%, and when these two factors are combined, the influence reaches 83.6% on doctor performance. In the context of the future, hospitals need to continue to improve their leadership style and internal communication to provide better health services to the community and maintain relevance and organizational success.

Keywords : *Medical personnel, Doctor's performance, Leadership style*

@ 2023 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Pada tahun 2015-2018, Rata-rata kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira mengalami penurunan, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dokter belum mencapai tingkat optimal. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dokter, dan dalam konteks rumah sakit militer seperti Rumah Sakit Dustira, adopsi beberapa aspek gaya kepemimpinan militer mungkin terjadi.

Menurut (Kartono, 2011), kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi, mengkoordinasikan, dan mengintegrasikan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Namun, para dokter di Rumah Sakit Dustira merasa kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pimpinan dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional, yang memiliki potensi untuk meningkatkan moral, motivasi, dan kinerja bawahan menjadi penting. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Yaslis, 2002). Karyawan yang disiplin serta didukung dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini juga akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja dari karyawan (Gina Octaviani & Muhardi *et al.*, 2022).

Meskipun gaya kepemimpinan transformasional dianggap ideal, para dokter di Rumah Sakit Dustira mengindikasikan bahwa pimpinan belum mampu memberikan motivasi yang cukup, dan visi organisasi belum diartikulasikan dengan baik. Komunikasi internal membantu anggota organisasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, merespons dan menerapkan perubahan organisasi, mengkoordinasikan kegiatan organisasi, dan memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan dengan visi, misi, dan tujuan dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh para pemangku kepentingan (Darmawan *et al.*, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini akan menginvestigasi dampak gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi serta untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi bagi akademisi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan wawasan bagi perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja dokter.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Selanjutnya, penelitian ini juga menggunakan metode verifikatif dengan analisis regresi berganda untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter secara simultan dan parsial. Penelitian ini merupakan explanatory research, dengan fokus pada pengujian hubungan sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengumpulan data lapangan. Data akan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 48 dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas), dan analisis regresi.

Hipotesis Utama:

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi internal (X2) terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi (Y).

Sub Hipotesis 1:

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dokter Rumah Sakit Dustira Cimahi.

Sub Hipotesis 2:

Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja dokter Rumah Sakit Dustira Cimahi.

C. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 48 responden, yaitu dokter di RS Dustira Cimahi, dan mengumpulkan data tentang karakteristik mereka. Dari data karakteristik, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki

(58,33%), dengan sebagian besar berusia antara 35-45 tahun (31,25%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan S1-Kedokteran (60,42%) dan memiliki pengalaman kerja sebagai dokter di RS Dustira Cimahi selama 1-3 tahun (29,17%)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1), bahwa seluruh pertanyaan memiliki koefisien di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu 0,300. Jadi dapat diartikan bahwa 14 pertanyaan tersebut valid dan berdasarkan hal itu pula item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dikatakan lolos uji validitas.

Uji Validitas Variabel Komunikasi internal (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komunikasi internal (X2), bahwa seluruh pertanyaan memiliki koefisien di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu 0,300. Jadi dapat diartikan bahwa 14 pertanyaan tersebut valid dan berdasarkan hal itu pula item pertanyaan variabel komunikasi internal (X2) dapat dikatakan lolos uji validitas

Uji Validitas Variabel Kinerja dokter (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja dokter (Y), bahwa seluruh pertanyaan memiliki koefisien di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu 0,300. Jadi dapat diartikan bahwa 23 pertanyaan tersebut valid dan berdasarkan hal itu pula item pertanyaan variabel kinerja dokter (Y) dapat dikatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan, terlihat bahwa item pertanyaan yang ada dalam variabel X1 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,883. Dapat diartikan bahwa 14 pertanyaan dalam variabel X1 tersebut adalah reliable karena koefisien lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,6 ($0,883 > 0,6$).

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa item pertanyaan yang ada dalam variabel X2 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,849. Dapat diartikan bahwa 14 pertanyaan dalam variabel X2 tersebut adalah reliable karena koefisien lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,6 ($0,849 > 0,6$).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa item pertanyaan yang ada dalam variabel Y memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,929. Dapat diartikan bahwa 23 pertanyaan dalam variabel Y tersebut adalah reliable karena koefisien lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,6 ($0,929 > 0,6$).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil, nilai Kolomogorov-Smirnov lebih besar dibandingkan dengan nilai asymp. Sig yaitu $0,305 > 0,05$, oleh karena itu data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Dari hasil uji multikolineritas diperoleh hasil bahwa semua variabel independen dari modal regresi terdapat multikolineritas yang ditunjukkan oleh nilai VIF diatas 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1.

Uji Heterokedasitas

Berdasarkan data hasil uji glejser dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi (p-value) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,113 dan komunikasi internal sebesar 0,237. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai ABS_RES, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya diatas 0.05 atau 5%. Dengan demikian tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Deskripsi Kuesioner

Deskripsi Gaya Kepemimpinan pada RS Dustira Cimahi

Pemimpin dalam Rumah Sakit Dustira Cimahi memiliki peran yang penting dalam memengaruhi perilaku stafnya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan diukur dalam empat dimensi, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Hasil penilaian menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan secara keseluruhan dinilai cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 64,2%. Dimensi motivasi inspirasi mendapatkan skor tertinggi, sementara dimensi pertimbangan individual mendapatkan skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin di Rumah Sakit Dustira Cimahi memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi stafnya, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam mendengarkan keluhan staf. Dengan demikian, perhatian terhadap aspek-aspek ini dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi di rumah sakit tersebut.

Deskripsi Komunikasi Internal pada RS Dustira Cimahi

Komunikasi internal di Rumah Sakit Dustira Cimahi memiliki peran krusial dalam menciptakan kerjasama tim dan suasana kerja yang harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Terdiri dari tiga dimensi, yaitu downward communication, upward communication, dan horizontal communication, hasil penilaian menunjukkan bahwa komunikasi internal secara keseluruhan dinilai cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 65,3%. Dimensi yang paling tinggi dinilai adalah upward communication, yang menunjukkan adanya perhatian terhadap keluhan karyawan. Namun, dimensi downward communication, khususnya dalam hal kejelasan instruksi dari pimpinan, memerlukan perbaikan. Selain itu, koordinasi tugas dengan rekan kerja juga perlu ditingkatkan. Dengan demikian, pembenahan dalam komunikasi internal dapat membantu mencapai efektivitas organisasi di Rumah Sakit Dustira Cimahi, terutama dalam memperjelas instruksi dan meningkatkan koordinasi antarstaf.

Deskripsi Kinerja Dokter pada RS Dustira Cimahi

Kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi dinilai sebagai hasil dari kemampuan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas dengan maksimal. Penilaian ini melibatkan enam dimensi, yaitu pelayanan kesehatan terhadap pasien, pengetahuan medis, pembelajaran berbasis praktik, keterampilan interpersonal dan komunikasi, profesionalisme, dan praktek berbasis sistem. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja dokter secara keseluruhan mendapat skor 65,4%, mengindikasikan tingkat kinerja yang cukup baik namun belum maksimal. Dimensi dengan persentase terendah adalah pengetahuan medis, sementara dimensi dengan persentase tertinggi adalah keterampilan interpersonal dan komunikasi. Data ini mencerminkan bahwa dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi memiliki pemahaman yang baik tentang privasi pasien dan efektivitas komunikasi kepada pasien, tetapi perlu meningkatkan pemahaman tentang peraturan perundang-undangan terkait pelayanan kesehatan. Evaluasi kinerja ini dapat menjadi panduan untuk peningkatan kualitas pelayanan medis di rumah sakit tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dokter dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter

Analisis Koefisien dan Determinasi

Tabel 1: Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations
Model		B	Std. Error	Beta	Zero-order
1	(Constant)	-5.845	5.121		
	x1	.922	.111	.563	.833
	x2	.858	.125	.464	.792

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dokter

$$= \text{Beta (x1)} \times \text{Zero-order (x1)}$$

$$= 0,563 \times 0,833 = 0,469 \text{ (46,9\%)}$$

Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja dokter

$$= \text{Beta (x2)} \times \text{Zero-order (x2)}$$

$$= 0,464 \times 0,792 = 0,367 \text{ (36,7\%)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dokter sebesar 46,9% lebih besar dibandingkan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja dokter yaitu 36,7%.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter secara parsial, penulis menggunakan pengujian uji-t. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Pengujian Sub Hipotesis 1

Ho = $\beta_1 = 0$: gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja

H1 = $\beta_1 \neq 0$: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

Pengujian Sub Hipotesis 2

Ho = $\beta_2 = 0$: komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja

H1 = $\beta_2 \neq 0$: komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 2: Uji Signifikansi t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.845	5.121		-1.141	.259
	x1	.922	.111	.563	8.303	.000
	x2	.858	.125	.464	6.839	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut: (a) Variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai thitung = 8,303, kemudian dibandingkan dengan tabel dimana untuk mencari ttabel diperlukan tabel nilai distribusi t yang dapat dilihat pada lampiran, dengan rumus $df = n-2 = 48-2 = 46$, tingkat signifikan α untuk uji dua pihak (two tailed test) = 0.05, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,6787. Terlihat bahwa nilai-thitung untuk variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari ttabel yaitu $8,303 > 1,6787$ maka Ho ditolak, hal ini didukung oleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil α (5%). Artinya, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi; (b) Variabel komunikasi internal diperoleh nilai thitung = 6,839, kemudian dibandingkan dengan ttabel dimana untuk mencari ttabel diperlukan tabel nilai distribusi t yang dapat dilihat pada lampiran, dengan rumus $df = n-2 = 48-2 = 46$, tingkat signifikan α untuk uji dua pihak (two tailed test) = 0.05, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,6787. Terlihat bahwa nilai-thitung untuk variabel komunikasi internal lebih besar dari ttabel yaitu $6,839 > 1,6787$ maka Ho ditolak, hal ini didukung oleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil α (5%). Artinya, komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi, maka penulis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 3: Model Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.845	5.121		-1.141	.259
	x1	.922	.111	.563	8.303	.000
	x2	.858	.125	.464	6.839	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh model regresi linier berganda yaitu $Y = -5,845 + 0,922 X_1 + 0,858 X_2$

Besarnya nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan adalah 0,922, artinya bahwa setiap perubahan gaya kepemimpinan menjadi lebih transformasional, maka kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi akan meningkat sebesar 0,922.

Besarnya nilai koefisien regresi untuk komunikasi internal adalah 0,858, artinya bahwa setiap pelaksanaan komunikasi internal semakin baik, maka kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi akan meningkat sebesar 0,858.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Tabel 4: Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.830	8.89813

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,836 atau 83,6%. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan dalam meningkatkan kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi sebesar 83,6% sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter secara simultan, penulis menggunakan pengujian uji-F. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 = \rho_{x_1y} = \rho_{x_2y} = 0$: gaya kepemimpinan dan komunikasi internal tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

$H_1 =$ salah satu $\rho_{xy_i} \neq 0$; $i = 1,2$: gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5: Uji Signifikansi f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21799.020	2	10899.510	137.661	.000 ^b
	Residual	4275.541	54	79.177		
	Total	26074.561	56			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel di atas, didapat Fhitung = 137,661 kemudian dibandingkan dengan Ftabel, dimana untuk mencari Ftabel diperlukan tabel nilai distribusi F yang dapat dilihat pada lampiran, dengan rumus $df1 = k = 2$ dan $df2 = n-k-1 = 48-2-1 = 45$, tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,204. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($137,661 > 3,204$) maka H_0 ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi, nilai $\beta=0,922$ dan nilai kontribusi sebesar 0,563 yang artinya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dokter sebesar 56,3%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter, namun masih ada variabel lain yang memengaruhi kinerja dokter di RS Dustira Cimahi selain gaya kepemimpinan.

Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan pada RS Dustira Cimahi dilaksanakan semakin baik, maka kinerja dokter akan mengalami peningkatan. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter, artinya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menggeneralisir bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dokter selain di RS Dustira Cimahi.

(Bangun, Manajemen sumber daya manusia., 2012) menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dokter pelaksana kontrak adalah positif dan signifikan. Dengan adanya pimpinan yang menginspirasi bawahan dan memotivasi maka kinerja dokter akan semakin membaik, karena mereka akan antusias dalam bekerja. Pemimpin adalah yang mengatur ritme suatu organisasi. Dinamika suatu organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 terhadap komunikasi internal pada RS Dustira Cimahi, nilai $\beta=0,858$ dan nilai kontribusi sebesar 0,367 yang artinya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja dokter sebesar 36,7%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter namun memiliki nilai kontribusi rendah. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi kinerja dokter di RS Dustira Cimahi selain komunikasi internal.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dokter pada RS Dustira Cimahi. Hal ini berarti apabila pelaksanaan komunikasi internal berjalan dengan baik, maka kinerja dokter akan mengalami peningkatan. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 berarti komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter, artinya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menggeneralisir bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja dokter selain di RS Dustira Cimahi.

Hubungan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai menurut (Effendy, 2015) yaitu komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia, membutuhkan sesuatu agar dapat memicu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan lebih giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Dan komunikasi yang efektif merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja pegawai, dari komunikasi itu dapat tercipta hubungan yang baik antara manajer dengan pegawai. Dengan

demikian, komunikasi internal terhadap kinerja pegawai merupakan sesuatu yang menghasilkan keefektifan seorang pimpinan dalam organisasinya dengan memotivasi agar para anggota pegawai dapat bekerja secara baik dan efektif untuk menunjang hubungan yang harmonis antara pimpinan dan anggota pegawai.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter. (Asrofi, 2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan dan komunikasi internal, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. (Atika, 2017) menyimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tepat gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu upaya atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan kriteria atau tujuan yang ditetapkan. Hasil kerja dapat meningkat salah satunya karena diarahkan dan dibimbing oleh pimpinan yang mampu mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat didukung oleh komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan atau bawahan dengan rekan kerja maka segala permasalahan dapat diselesaikan dengan baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi berada dalam kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, disarankan agar pimpinan Rumah Sakit Dustira lebih responsif terhadap keluhan dan masalah yang diajukan oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Selain itu, perlu ditingkatkan lagi sistem pengkoordinasian tugas dan komunikasi internal di antara karyawan untuk menghindari kesalahan dan kebingungan dalam pekerjaan sehari-hari. Terakhir, dokter perlu lebih memahami peraturan-peraturan perundang-undangan terkait praktik medis untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan dan menghindari kelalaian yang dapat merugikan pasien dan rumah sakit. Bagi peneliti lain, disarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja dokter di rumah sakit.

Daftar Pustaka

- [1] Aditya Rifandi Zaenudin, 2019, *Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang, Program Pascasarjana*, Bandung: Universitas Islam Bandung
- [2] Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2006). *Effective Public Relations*. (Edisi Kesembilan). (T. Wibowo, Penerj.) Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [3] Effendy, Onong Uhcjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [4] Fajar, Laksana. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- [5] Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja ; Teori, Penilaian dan Penelitian edisi ketiga*. Jakarta :Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- [7] James A.F.Stoner, dan R. Edward Freeman, *Management*, 6th Edition, New Jersey
- [8] Kartika Yanidrawati F, Sri Susilaningsih, Irman Somantri, 2012, *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*, Jurnal Ekonomi No.1 Vol2, Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran
- [9] Onong Uchjana Effendy, 2015, *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek*. Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- [10] Sherly Aprililianty, 2014, *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Front Office Hotel Indonesia Kempinski Jakarta*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- [11] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung