**ANALISIS PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA URUSAN UMUM DAN KEUANGAN RSUD KABUPATEN SUMEDANG**

**ARLIE EDIWAN SURTIANDI**

**NPM. 148010002**

Program Magister Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik

Universitas Pasundan Bandung

**ABSTRAK**

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang rendah Pada Urusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedang. Diduga hal ini disebabkan oleh faktor perilaku organisasi yang belum dilaksanakan secara maksimal.

Metode penelitian yang digunakan adalah diskriftif analisis, yaitu dengan metode mendeskripsikan masing-masing variable serta menguji kedua variabel dengan pendekatan kuantitatif (statistik) yang selanjutnya dianalisis dan dibandingkan dengan teori serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulan.

Hasil peneliti yang didasarkan oleh hipotesis secara parsial menyatakan bahwa variabel perilaku organisasi dapat dideteksi dari besarnya pengaruh masing-masing ciri yang terdiri atas gaya perilaku organisasi (X) yang dibagi menjadi tiga ciri, yaitu ciri (X1) sebesar 21,3 %, ciri consensus leadership (X2) sebesar 18,8 % dan ciri democratic leadership (X3) sebesar 36,9 % yang digunakan pada penelitian terhadap kinerja pegawai pada urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang. Pengaruh secara simultan dapat dilihat dari optimalisasi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif secara keseluruhan . Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 77.0 % sedangkan factor lain yang tidak diteliti (epsilon) tetapi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sebesar 23.0 %.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah perilaku organisasi merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Urusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

***ABSTRACT***

 *The principal issues in this study is the low performance of employees At the General Affairs and Finance Sumedang District Hospital. Allegedly this is caused by factors of organizational behavior that has not been implemented to the fullest.*

*The method used is diskriftif analysis, namely the method of describing each variable and test the two variables with quantitative approach (statistics) were analyzed and compared with theory and existing problems to be concluded.*

 *The researchers' work is grounded by partial hypothesis states that a variable of organizational behavior can be detected from the magnitude of the effect of each characteristic consisting of organizational behavior style (X) which is divided into three characteristics, namely characteristics (X1) of 21.3%, a hallmark consensus leadership (X2) of 18.8% and democratic leadership characteristics (X3) of 36.9% used in studies of the performance of employees in general and financial affairs Sumedang District Hospital. Simultaneously influence can be seen from the optimization of the influence of participative leadership style as a whole. Effect of participatory leadership style by 77.0%, while other factors not studied (epsilon) but affects the performance of employees amounted to 23.0%.*

 *The conclusion of this study is the behavior of the organization is a very important variable for improving the performance of employees in solving various problems encountered in the General Affairs and Finance Sumedang District Hospital.*

**PENDAHULUAN**

Pada setiap organisasi, peranan sumber daya manusia merupakan kunci dari pencapaian visi dan misi organisasi itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor penting yang menunjang bagi berkembangnya sebuah organisasi adalah adanya perilaku organisasi yang baik. Perilaku organisasi mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap manusia dan juga sebaliknya pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi. Namun demikian, dalam penelitian ini penulis akan menekankan pada bagaimana perilaku manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

Rumah Sakit Umum (RSU) merupakan suatu institusi atau fasilitas organisasi yang harus didukung oleh kehandalan atau potensi sumber daya manusia yang profesional dan harus dikelola secara tepat. Hal ini sudah barang tentu mengandung suatu konsekuensi bahwa seluruh pegawai RSU harus memiliki perilaku yang menunjang bagi pencapaian visi dan misi organisasi RSU itu sendiri. Selain itu, RSU merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting dalam kehidupan masyarakat, sarat dengan tugas, beban dan masalah serta harapan masyarakat yang digantungkan kepadanya, maka RSU harus berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat. Hal ini hanya dapat terwujud apabila organisasi RSU didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 9 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kebupaten Sumedang Nomor 2 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan di bidang pelayanan umum, upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan. Adapun dalam melaksanakan tugas sebagaimana di atas RSUD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pelayanan di bidang medis, keperawatan dan penunjang medis;
2. Pelaksanaan tugas administrasi meliputi bidang Program dan Anggaran, Keuangan, Umum dan Kepegawaian;
3. Penyelenggaraan ketatausahaan, rumah tangga dan keuangan RSUD;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Mengingat rincian tugas pokok dan fungsi di setiap bidang pada organisasi RSUD Kabupaten Sumedang berbada-beda, maka penting untuk mengetahui perilaku setiap individu pegawai dalam mempersepsi pelaksanaan tugas pekerjaannya. Bagaimana ketepatan mereka dalam pengambilan keputusan pribadi, dan sejauhmana upaya mereka melakukan pembelajaran untuk meningkatkan keberhasilan tugas-tugasnya, serta motivasi yang melandasinya. Setelah mengetahui perilaku individu maka perlu diketahui juga bagaimana individu-individu tersebut berada dalam kelompok berbeda dari perilaku mereka bila sendirian yang meliputi pola komunikasi, gaya kepemimpinan, kekuasaan dan politik, hubungan antarkelompok dan tingkat konflik yang mempengaruhi perilaku kelompok. Selain perilaku individu dan perilaku kelompok tingkat sistem organisasi juga dapat mencerminkan perilaku organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variabel, sedangkan verifikatif pada dasarnya menguji suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui data lapangan. Menurut Surachmad (2008 : 131) bahwa :

Metode deskriptif merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif. Diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa, dan mengklasifikasi; penyelidikan dengan teknik survey, dengan teknik interviu, angket, observasi, atau dengan teknik test, studi kasus, studi koperatif, studi waktu dan gerak, analisa kuantitatif, studi kooperatif atau operasional.

Teknik survey merupakan proses pengumpulan informasi melalui sampel penelitian. Survey akan digunakan untuk mendapatkan data yang diharapkan dengan melalui pengamatan oleh karena itu, penelitian akan dilakukan secara menyeluruh untuk mencari hasil yang dapat digunakan untuk suatu tindakan deskriptif.Sehingga diharapkan akan diperoleh data tentang hubungan variabel-variabel tadi, yang selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif.

Kemudian Surachmad (2008 : 132) mengatakan bahwa bentuk-bentuk metode ini banyak, namun ada sifat tertentu yang pada umumnya terdapat dalam metode deskriptif sehingga dapat dipandang sebagai ciri, yakni:

1. Memusatkan diri pada pemecahan maslah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada maslah-masalah yang aktuil.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering pula disebut *metode analisis)*.

Penelitian ini menggunakan desain riset eksploratif sesuai dengan tujuan penelitian adalah untuk pengujian hipotesis guna melihat pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu perilaku organisasi (X) yang meliputi perilaku individu (perorangan) dalam suatu organisasi, perilaku kelompok individu dalam organisasi, struktur perilaku dalam organisasi,dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada struktur dari variabel Xke Y diuji berapa besar pengaruh variabel perilaku organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis*dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

**Koefisien Korelasi Multipel**

****

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.706 berarti bahwa 70.6% variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini perilaku organisasi, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi (R2 = 70.6%) atau 70.6% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar y= 1 – R2 = 0.294 (*error*). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.21**

**Nilai-nilai Standardized Coefficients**

**untuk Koefisien Jalu**r



Tabel tersebut menjelaskan nilai *standaridized cofficients* atau koefisien jalur dari variabel perilaku organisasi terhadap variabel kinerja pegawai, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.840.

Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam dimensi diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah:

Y = X+ ε

Y = 0.840X+ ε

dimana :

X = Perilaku organisasi

Y = Kinerja pegawai

ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar R2 = 70.6%. Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel R = 0.840. Nilai R2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh perilaku organisasi sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



0.294=29.4%

0.706=70.6%

Y

X

Gambar 4.9

 Besarnya pengaruh Variabel X ke Y

Besarnya nilai hubungan dan pengaruh dari variabel perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Pengaruh Perilaku organisasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.706 atau 70.6%. Perilaku organisasi yang terdiri dari dimensi individu (perorangan) pegawai dalam suatu organisasi, kelompok individu dalam suatu organisasi dan struktur perilaku dalam organisasi sangat kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

**b. Pengaruh Variabel lain () terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Perilaku organisasi yang terdiri dari dimensi individu (perorangan) pegawai dalam suatu organisasi, kelompok individu dalam suatu organisasi dan struktur perilaku dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 70.6%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar29.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**2.Sub Struktur X1, X2 dan X3 ke Y**

Pada sub struktur ini diuji berapa besar pengaruh individu (perorangan) pegawai dalam suatu organisasi, kelompok individu dalam suatu organisasi dan struktur perilaku dalam organisasi terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD Kabupaten Sumedang. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis*dijelaskan pada tabel berikut ini

**Tabel 4.22**

**Koefisien Korelasi Multipel**



Tabel di atas menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R2) sebesar 0.706, hal ini berarti bahwa 70.6% variabilitas variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini dimensiindividu (perorangan) pegawai dalam suatu organisasi (X1), kelompok individu dalam suatu organisasi (X2) danstruktur perilaku dalam organisasi (X3), yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara dimensiindividu (perorangan) pegawai dalam suatu organisasi (X1), kelompok individu dalam suatu organisasi (X2) danstruktur perilaku dalam organisasi (X3) terhadapkinerja pegawai sebesar koefisien determinasi (R2 = 70.6%) atau ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar 1 – R2 = 0.294 (*error*). Besarnya nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel terikat adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.23**

**Nilai-nilai Standardized Coefficients**



Tabel di atas menjelaskan nilai *standaridized cofficients* atau koefisien jalur dari masing-masing dimensi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien pertama =0.242, maknanya adalah bahwa dimensi individu (perorangan) pegawai dalam suatu organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien kedua = -0.279, maknanya adalah bahwadimensi kelompok individu dalam suatu organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien ketiga = 0.881, maknanya adalah bahwadimensi struktur perilaku dalam organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengolahan datadapat dibuat dalam dimensi diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

Y = β1 X1 + β2 X2 + β3 X3 + ε

Y = 0.242X1 -0.279X2 + 0.881X3+ ε

Dimana:

X1= Dimensi Individu pegawai dalam suatu organisasi

X2= Dimensi Kelompok individu dalam suatu organisasi

X3= Dimensi Struktur perilaku dalam organisasi

Y = Kinerja pegawai

ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multipel untuk struktur yang diuji, nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar R2 = 70.6%, nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korealsi multiple R = 0.840. Nilai R2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh dimensi individu (perorangan) pegawai dalam suatu organisasi (X1), kelompok individu dalam suatu organisasi (X2) danstruktur perilaku dalam organisasi (X3) erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh X1 ke Y adalah sebesar 0.130, pengaruh X2 ke Y adalah sebesar 0.159, pengaruh X3 ke Y adalah sebesar 0.735, dengan besarnya pengaruh variabel lain adalah sebesar 0.294 untuk lebih jelasnya besar pengaruh dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :





X1



rx1x2 = 0.923



rx1x3 = 0.624

 Y

X2



rx2x3 = 0.708

X3

Gambar 4.10

Besarnya Pengaruh Dimensi X1, X2 dan X3 ke Y

Berdasarkan hasil uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel perilaku birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,706 atau 70,6%.Hasil ini mengisyaratkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi *Perilaku birokrasi besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Urusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedang* secara empirik dapat *diterima*. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada perilaku birokrasi yang terdiri dari perilaku individu (X1), perilaku kelompok individu dalam organisasi (X2), dan struktur organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) memberikan andil yang cukup besar pada variabel perilaku birokrasi dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Urusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

Hasil analisis menggungkapkan bahwa dengan berpadunya ketiga dimensi perilaku organisasi yang dikembangkan secara positif dalam tatanan birokrasi urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedangmemiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Robbins (2012:11) diterjemahkan oleh tim indeks, mengemukakan bahwa: “Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi mengenai apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dalam organisasi itu”.Ini berarti perilaku organisasi secara spesifik mempedulikan situasi yang dikaitkan dengan kekaryaan, maka tidaklah mengherankan apabila perilaku organisasi menekankan perilaku yang dikaitkan dengan bidang pekerjaan, pelaksanaan kerja, kemangkiran, keluar masuknya pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen.

Perilaku birokrasi yang dikembangkanRSUD Kabupaten Sumedang, secara empirik dapat meningkatkan kualitas kerja pegawaipada urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang. Ini terbukti dari kesungguhan mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, mereka dapat memilah mana yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan mana yang bukan menjadi garapannya. Dengan perkataan lain bahwa pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang dapat bekerja secara profesional, dengan tingkat kesalahan kerja yang relatif kecil dan hasil pekerjaan dapat memenuhi standar mutu serta dapat dipertanggungjawabkan, sehingga memenuhi harapan semua pihak.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bukti bahwa perilaku birokrasi pada RSUD Kabupaten Sumedang dapat meningkatkan ketepatan pegawai urusan umum dan keuangan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini tercermin mulai dari ketepatan waktu datang pegawai di tempat kerja, ketepatan menyelesaikan tugas, ketepatan menangani pekerjaan sehingga relatif sedikit terjadi kesalahan, serta ketepatan waktu pulang dari tempat pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh gambaran bahwa perilaku birokrasi pada RSUD Kabupaten Sumedang secara umum dapat meningkatkan inisiatif para pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang. hal ini tercermin dari keberanian mereka dalam hal pengambilan keputusan, kepedulian mereka dalam hal menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah, kesiapan mereka dalam menangani masalah pekerjaan tanpa harus diminta, serta keberanian mereka dalam mengemukakan gagasan. Namun dari segi ketepatan, inisiatif yang diambil tampaknya belum seluruhnya dapat memenuhi harapan. Hal ini tercermin dari masih adanya tanggapan sebagian responden yang menyatakan keraguannya atas inisiatif yang diambil para pegawai, baik menyangkut pengambilan keputusan, penyelesaian tugas maupun dalam menangani masalah pekerjaan.

Perilaku birokrasi RSUD Kabupaten Sumedang, secara empirik dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai pada urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang. Dengan perilaku birokrasi yang positif terbukti pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik, mudah beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, dan memiliki kemampuan yang optimal dalam memelihara hubungan kerja dengan kelompok individu lainnya, sehingga memudahkan untuk berkoordinasi dan dapat bekerjasama dengan baik. Demikian pula dengan kesiapan fisik dan mental untuk melaksanakan tugasnya, mereka telah mempersiapkannya secara baik dan matang.

Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil bahwa perilaku birokrasi RSUD Kabupaten Sumedang terbukti dapat meningkatkan kemampuan komunikasi para pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang. Hal ini tercermin dari adanya kelancaran komunikasi diantara para pegawai, adanya peningkatan kemampuan pegawai dalam menterjemahkan perintah atasan dan informasi seputar pekerjaan. Namun demikian dari segi sarana pendukung, peneliti mendeteksi bahwa sarana komunikasi yang ada dipandang kurang memberikan dukungan terhadap efektivitas komunikasi para pegawai di lingkungan urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

4.2.2 Pengaruh Variabel Lain

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendeteksi adanya beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di luar variabel perilaku birokrasi. Variabel-variabel tersebut antara lain; koordinasi, pengembangan sumber daya manusia, dan pengawasan. Ketiga faktor itulah yang peneliti deteksi juga ikut memberikan andil dalam mempengaruhi kinerja pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang, sehingga secara empirik ketiga faktor tersebut dapat diakui keberadaannya. Namun demikian terhadap ketiga faktor tersebut tidak dilakukan penelitian.

4.2.3 Pembahasan Secara Parsial

Pembahasan secara parsial dilakukan berdasarkan hasil pengujian pada masing-masing dimensi dari variabel perilaku organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut :

4.2.3.1 Pengaruh perilaku individu(X1 ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil penghitungan statistik menunjukan bahwa dimensi perilaku individu telah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 13,0 %. Hasil ini mengisyaratkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi **Perilaku birokrasi diukur dari dimensi perilaku individubesar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Urusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedang** secara empirikdapat ***diterima***. Hal ini juga mencerminkan bahwa dimensi perilaku individu secara langsung turut memberikan andil terhadap penguatan perilaku birokrasi yang kemudian mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Urusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

 Hasil penelitian menunjukan bahwa secara individual pegawai padaUrusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedang telah mampu mempersepsi bidang tugas pada masing-masing unit kerjanya dengan baik. Hal ini tercermin dari adanya kemampuan pengambilan keputusan pribadi secara tepat, ketika pegawai tersebut dihadapkan tugas-tugas yang harus diprioritaskan. Sekalipun demikian peneliti mencermati bahwa pegawai pada Urusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedang berorientasi pada pencapaian tujuan dan tugas pokok organisasi serta pada tugas intinya, dimana ia selalu ingin menyelesaikan dengan baik tugas yang dibebankan kepada dirinya maupun kepada unit kerjanya.

Peneliti mendeteksi bahwa para pegawai pada Urusan Umum dan Keuangan RSUD Kabupaten Sumedangmemiliki keinginan yang cukup tinggi untuk meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan bidang tugasnya, sehingga mereka menyadari akan pentingnya mengikuti pelatihan-pelatihan dan pendidikan sebagai salah satu proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

 Sementara hasil wawancara menggambarkan bahwa ditinjau dari sisi perilaku dalam kehidupan berorganisasi terdapat beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi oleh setiap pegawai baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai sesuatu hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian pimpinan. Untuk itu, urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang telah menerapkan kebijakan menyangkut kesejahteraan pegawai yang berbasis kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, diperoleh gambaran bahwa aspek perilaku individu dalam suatu organisasi secara empiris telah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.Oleh karena itu, dimensi ini hendaknya mendapat perhatian serius dari berbagai pihak terutama dari pimpinan RSUD Kabupaten Sumedang.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berpijak dari hasil analisis penelitian sebagaimana dijelaskan pada Bab IV, maka secara komprehensip peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. a) Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku birokrasi yang terdiri dari perilaku individu (perorangan), perilaku kelompok individu dalam organisasi, dan struktur perilaku dalam organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

b) Struktur perilaku dalam organisasisecara partial memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

c) Perilaku individu (perorangan) dalam organisasi secara partial memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

d) Perilaku kelompok individu dalam organisasi secara partial memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

1. Dalam pelaksanaan penelitian ditemukan permasalahan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian ternyata ditemukan bahwa perilaku individu dan perilaku kelompok individu dalam organisasi belum mampu secara maksimal mendukung tingkat kinerja pegawai pada urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat pada nilai kontribusi pengaruh langsung dari kedua dimensi tersebut yang masih rendah, jika dibandingkan dengan pengaruh lain luar perilaku individu dalam organisasi dan perilaku kelompok individu dalam organisasi.

Dimensi perilaku individu dalam organisasi merupakan dimensi perilaku birokrasi yang memberikan pengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

Dimensi struktur perilaku dalam organisasimerupakan dimensi perilaku birokrasi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang.

Peningkatan kinerja pegawai pada urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel perilaku birokrasi semata, tetapi ada faktor atau variabel lain (ε) yang juga ikut mempengaruhi antara lain, faktor koordinasi, pengawasan, pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan temuan penelitian, kajian teoritik dan kesimpulan pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai urusan umum dan keuangan RSUD Kabupaten Sumedang, berikut ini peneliti kemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi baik secara akademis maupun secara praktis khususnya bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. Saran-saran yang dimaksud, antara lain :

1. Secara akademis, disarankan kepada peneliti lain untuk mengkaji lebih jauh tentang fenomena yang terjadi berkaitan dengan ilmu administrasi publik dan kebijakan publik khususnya berkaitan dengan perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai.
2. Secara praktis, disarankan:

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang, perlu melakukan pembinaan teknis dan pengembangan pegawai yang lebih intensif dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, ketepatankerja, inisiatif dan kemampuan kerja, serta kelancaran dan kemampuan berkomunikasi diantara pegawai, sehingga tercipta kondisi pegawai yang profesional dan handal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan demikian diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, RSUD Kabupaten Sumedang disarankan membuat Standar Operasional Prosedur dan mengoptimalkan pelaksanaan struktur perilaku organisasi yang telah disepakati bersama sehingga diharapkan akan tercipta budaya kerja yang positif bagi peningkatan kinerja organisasi.

1. RSUD Kabupaten Sumedang, secara teknis disarankan melakukan perubahan dan perbaikan kebijakan kearah yang lebih logis dan realitis, antara lain setiap wajib membuat SKP, menerapkan absensi sidik jari ketika datang dan pulang, dan mengisi buku saku capaian kinerja harian sehingga pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku:**

Abdul Wahab Solichin. 2009. **Analisis Kebijaksanaan.** Bumi Aksara.Jakarta.

Atmosudirjo, Prajudi. 1996. **Dasar-Dasar Administrasi***. Cetakan X*. Ghalia Indonesia.Jakarta .

Akadun. 2005. **Pemberdayaan Birokrasi Pemerintah**. CV Maulana, Bandung

Amoraga Pandji, 2010. **Perilaku Keorganisasian**, Pustaka Jaya, Jakarta.

Anderson, J.E. 1997. ***Public Policy Making***, New York : Holt, Rinehart and Winston.

Anwar Prabu Mangkunegara AA, 2006**. Manajemen Sumber Daya Perusahaan.** PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.

Arikunto Suharsimi. 1998. **Prosedur Penelitian.** Rineka Cipta. Bandung.

Arni Muhammad. 2005. **Komunikasi Organisasi***.*Bumi Aksara. Jakarta.

Darma, Dwiyanto. 2008**Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik**, Fisipol UGM, Yogyakarta

Darmin, Nasution. 1998, ***Good Governance* dan Pemulihan Ekonomi**, LAN-RI. Jakarta

Davis, Keith, dan John. W. Newstrom. 1998. Perilaku Dalam Organisasi. Jilid II. Erlangga. Jakarta.

Dye, R. Thomas. 2003. ***Understanding Public Policy***, Englewood Cliffs. NJ : Pretice Hall.

Dunn, N. William. 1999. **Analisa Kebijakan Publik.** Alih bahasa : Samodra Wibawa, dkk. Hinindita. Yogyakarta.

Edward III, George C. 1980, ***Implementing Public Policy***. Washington D.C: Congressional Quarterly Inc.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 2011.**Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses.**  Alih Bahasa : Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta.

Handoko, Hani T . 2012 . **Manajemen,** BPFE . Yogyakarta

Hasibuan, 2004. **Manajemen Dasar, Pengertian dan Majalah**. Haji Mas Agung. Jakarta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Dasar dan Kunci. Jakarta. Haji Mas Agung.

Hoogerwerf. 1993. **Ilmu Pemerintahan**. Erlangga. Jakarta.

Indrawijaya, Adam. 2009. **Perilaku Organisasi** . Sinar Baru Algesindo. Bandung.

Iskandar, Jusman. 2005. **Dinamika Kelompok, Organisasi, danKomunikasi Sosial.** Program Pascasarjana UNIGA. Garut.

Islamy, M. Irfan. 2011. **Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara.** Bumi Aksara. Jakarta.

Kasim, Azhar. 2010, ***Penerapan Corporate Reengineering dan Peranan New Cross-Functional Teams***. Usahawan. Jakarta.

Kristiadi. J.B. 2011. **Dimensi Praktis Managemen Pembangunan di Indonesia.** STIA LAN Press. Jakarta.

Kumorotomo, Wahyudi. 2006. Akuntabilitas Birokrasi Publik. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Mustopadidjaja, AR.2003. Manajemen Proses Kebijakan. Bahan Ceramah pada Diklat SPAMEN Angkatan V. LAN-RI. Jakarta.

Nakamura, Robert & Frank Smallwood. 2000. ***The Politics of Policy Implementation****,* New York: St. Martin Press.

Ndraha, Taliziduhu. 2008. **Budaya Organisasi**. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Nirwandar, Sapta, 2011, **Kewenangan Pemerintah Daerah Propinsi Dan Kabupaten/Kota Sebagai Penjabaran Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah**, Kantor MENPAN, Jakarta.

Robbins, Steven P. 2012. **Prilaku Organisasi***.* Alih Bahasa Tim Indeks. Gamedia. Jakarta.

Santoso, A. 2013. **Analisis Kebijaksanaan Publik** : Masalah dan Pendekatan. Jurnal Ilmu Politik. Gramedia. Jakarta.

Sedarmayanti, 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,** Gramedia, Jakarta.

Siagian, Sondang P, 2011.**Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya**, Bumi Aksara. Jakarta.

Silalahi, Ulbert. 2012. **Studi Tentang Ilmu Administrasi.** Konsep Teori dan Dimensi. CV.Sinar Baru. Bandung.

Singadilaga, Dudy. 2001. *Ruang Lingkup dan Teori Kebijakan Publik* **:** Diktat Kuliah. Program Pasca Sarjana Universitas Pandjajaran. Bandung.

Steers, Richard M. 1985. **Efektivitas Organisasi.** Terjemahan Magnalena Jamin. Erlangga . Jakarta.

Sugandha, Dann Nanda. 2010. **Sistem Pemerintahan dan Administrasi Negara Republik Indonesia.** Perc. Parahyangan. Bandung.

Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Administrasi**. Alfabeta, Bandung

Supriatna, Tjahya. 2008. **Legitimasi Pemerintahan**. CV. Maulana. Bandung.

Suradinata, Ermaya. 2011. **Organisasi Dan Manajemen Pemerintahan Dalam Kondisi Era Globalisasi**. Ramadhan. Bandung.

Surachmad, Winarno, 2008.**Dasar dan Teknik Research.** Tarsito. Jakarta.

Sutarto.2008. **Dasar-Dasar Organisasi**. Gajahmada University Press. Yogyakarta

Tachyan, 2006. ***Implementasi Kebijakan Publik****.* TRUEN RTH. Bandung.

Tangkilisan,S.N. Hessel. 2006. Implementasi Kebijakan Publik*.* Lukman Offset. Jakarta.

Thoha, Miftah. 2011. **Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Tjokroamidjojo, Bintoro. 2001. **Perencanaan Pembangunan.** Gunung Agung. Jakarta.

Wahjosumidjo. 2013. **Kepemimpinan dan Motivasi.** Ghalia Indonesia. Jakarta.

Waldo dan Earnest Bradenburg. 1996. ***Oral Decisian Making.*** (alih bahasa : Admosoedarmo)Harper & Row Publishers. Newyork.

Warham, Joyce.1997. ***An Open Case: The Organizational Context of Social Work***, London: Rontiedge and Kagen Paul.

Wasistiono. Sadu, 2007. **Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah**. Fokusmedia.Bandung.

Widodo, Joko. 2006. **Analisis Kebijakan Publik (Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik** )***.***Bayumedia Publishing. Malang.

Winardi, Nisjar, Karhi, 2010.**Teori Sistem dan Pendekatan Sistem Dalam Bidang Manajemen,** CV Mandar Maju, Bandung.

**DOKUMEN-DOKUMEN :**

* Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Badan Layanan Umum Daerah
* Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 9 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 2 tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang.
* Peraturan Bupati Sumedang Nomor 47 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang sebagai Badan Layanan Umum Daerah
* Peraturan Bupati Sumedang Nomor 32 Tahun 2015 tentang Uraian TugasJabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang
* Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumedang tahun 2014-2018

**PENELITIAN TERDAHULU**

* Tesis Gilang (2003).Program Pascasarjana Universitas Garut yang berjudul *Pengaruh Perilaku BirokrasiTerhadap Kinerja Aparatur Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kepemerintahan Yang Baik di Kabupaten Sumedang*.
* Tesis, Yayat Sutaryat (2012) dengan judul *Pengaruh Pembinaan Perilaku Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Bidang Perizinan Pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Kabupaten Sumedang.*