

## Mengoptimalkan Kinerja Sdm Melalui: Peningkatan Efikasi Diri, *Servant Leadership*, Komitmen Afektif Dan Reward

Aprilia Budiati<sup>1\*</sup>, Rizqi Putri Utami<sup>2</sup>, Noor Hikmah<sup>3</sup> Desy Wulandari<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email: [noorhikmah@unsiq.ac.id](mailto:noorhikmah@unsiq.ac.id)

### Abstrak

**Tujuan** - Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh efikasi diri, *servant leadership*, komitmen afektif, dan *reward* terhadap kinerja sumber daya manusia pada RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo.

**Metode** – Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu sebuah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 87 orang responden yang ditarik menggunakan teknik purposive sampling dari jumlah populasi sebanyak 650 orang. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari kuesioner untuk mengukur instrument efikasi diri, instrument *servant leadership*, instrument komitmen afektif, dan instrument *reward*

**Hasil** - Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja sdm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin meningkatkan kinerja sdm. Variabel *servant leadership* juga terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja sdm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *servant leadership* maka akan meningkatkan kinerja sdm. Variabel komitmen afektif terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja sdm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif maka akan meningkatkan kinerja sdm. Variabel *reward* juga terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja sdm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *reward* maka akan meningkatkan kinerja sdm. Efikasi diri, *servant leadership*, komitmen afektif, dan *reward* terbukti secara bersama sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja sdm.

**Implikasi** – . Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner/angket yang berisi jawaban dengan Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan metode analisis linear berganda dengan software SPSS versi 25. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji ketepatan model, dan uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesisnya menggunakan uji t, uji F, dan uji determinasi (R<sup>2</sup>).

**Orisinalitas** – Penelitian ini Menguji pengaruh efikasi diri, *servant leadership*, komitmen afektif dan *reward* terhadap kinerja sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Efikasi Diri, *Servant Leadership*, Komitmen Afektif Dan Reward, Kinerja SDM

### Pendahuluan

Sektor Kesehatan di Indonesia kini semakin berkembang secara operasional. Data Kementerian Kesehatan RI mencatat terdapat peningkatan jumlah rumah sakit menjadi 2.840 pada tahun 2023, fasilitas Kesehatan terus ditingkatkan melalui penggunaan teknologi terkini dan perluasan layanan. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi prioritas utama, dengan penyelenggaraan program pelatihan bagi staf medis dan para medis ([www.kemkes.go.id](http://www.kemkes.go.id), 2022).

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. merupakan asset paling berharga bagi suatu organisasi, karena mereka berperan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi merupakan faktor penentu keberhasilan suatu Perusahaan dalam menjalankan aktivitas manajemennya. Oleh karena

itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan Langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Beik, 2016).

Peneliti menemukan sejumlah permasalahan terkait efikasi diri, *servant leadership*, komitmen afektif, dan *reward* terhadap kinerja sdm yang didasarkan pada data dan hasil observasi yang dilakukan di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. Permasalahan tersebut yaitu kurang yakinnya seseorang akan pekerjaannya, rasa empati pimpinan terhadap bawahan yang rendah, tingkat nepotisme dan favoritisme yang tinggi dalam lingkungan organisasi, serta adanya ketergantungan karyawan pada *reward* tanpa diiringi peningkatan kinerja atau kompetensinya. Hal tersebut menjadi faktor utama penurunan kinerja sdm.

## **Kajian Pustaka**

### **Kinerja SDM**

Kinerja SDM tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga tentang seberapa baik pekerjaan itu dilakukan dan seberapa besar dampaknya terhadap tujuan perusahaan (Armstrong M. d., 1998). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2003), kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman dan usaha yang telah dilakukan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut (Dharma, 2004):

1. Kuantitas Hasil Kerja, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Kualitas Hasil Kerja, tingkat mutu yang diharapkan dapat tercapai.
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan, sesuai atau tidak dengan waktu yang telah ditetapkan.

### **Efikasi Diri**

Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi kuat dan tujuan yang jelas sehingga berhasil menyelesaikan pekerjaannya (Ardi, Astuti, & Sulistyono, 2017). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasanah et al, 2019), efikasi diri merupakan keyakinan atau penilaian terhadap sejauh mana seseorang dapat melakukan tugas atau tindakannya yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Terdapat empat fungsi indikator pada efikasi diri yaitu (Abdullah, 2019):

1. Proses Kognitif, individu dengan tingkat efikasi diri tinggi cenderung menetapkan tujuan dan memiliki komitmen terhadap tujuan tersebut.
2. Proses Motivasi, seseorang memotivasi dirinya sendiri dan dapat mengatasi tantangan yang ada.
3. Proses Afektif, efikasi diri sangat berpengaruh pada cara mereka menghadapi masalah.
4. Proses Seleksi, keputusan yang diambil seseorang akan menentukan konteks sosial di mana individu tersebut berinteraksi.

Berdasarkan definisi diatas, maka efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja SDM (H1).

### ***Servant Leadership***

*Servant Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang dimulai dari keinginan tulus untuk melayani orang lain, lalu berkembang menjadi keinginan untuk memimpin. *Servant Leadership* digambarkan sebagai suatu perjalanan yang dimulaidari motivasi internal untuk melayani, lalu bertransformasi menjadi kepemimpinan yang proaktif (Alafeshat dan Tanova, 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh George seperti yang dikutip Awee et al (2017) *servant leadership* adalah sosok yang menempatkan kepentingan dan kesejahteraan orang lain diatas kepentingan sendiri. Terdapat beberapa Indikator *servant leadership* antara lain:

1. Pemberdayaan (*Empowerment*), berfokus pada motivasi yang mendorong pengembangan diri.
2. Berdiri kembali (*Standing Back*), sejauh mana seorang pemimpin mampu memberikan dukungan dan apresiasi yang memadai kepada bawahannya.
3. Kerendahan hati (*Humility*), kemampuan menempatkan prestasi dan bakat individu dalam perspektif yang tepat.
4. Akuntabilitas (*Stewardship*), Sikap tegas dalam memberikan konsekuensi atas kinerja yang tidak memenuhi ekspektasi.

Berdasarkan definisi diatas, maka *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja SDM (H2).

### Komitmen Afektif

Komitmen afektif didefinisikan sebagai ikatan emosional positif yang dirasakan oleh individu yang menganggap bahwa organisasi merupakan bagian penting dan enggan untuk meninggalkan organisasi dengan mudah (Riketta, & Saks, 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tett & Meyer, 2021), komitmen afektif adalah perasaan yang terbentuk seiring dengan keberadaan di dalam organisasi melalui rasa nyaman dengan suatu budaya organisasi sehingga merasa terhubung dengan rekan kerja mereka. Terdapat 3 indikator komitmen afektif menurut (John P. Meyer dan Natalie J. Allen, 1991), yaitu:

1. Rasa bangga terhadap organisasi, organisasi merupakan salah satu kebanggaan milik individu.
2. Keinginan untuk tetap berada di organisasi, keinginan untuk tidak meninggalkan organisasi meskipun mempunyai peluang emas di tempat lain.
3. Identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka yang menimbulkan rasa nyaman.

Berdasarkan definisi diatas, maka komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja SDM (H3).

### Reward

Reward adalah salah satu bentuk apresiasi organisasi yang bertujuan memotivasi karyawan mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja. Reward tidak hanya berbentuk unsur kuantitatif seperti gaji melainkan juga penghargaan selain uang seperti peluang karir, kualitas hidup lebih layak atau kesempatan belajar dan berkembang Thompson (2002) dalam (Nnaji-Ihedinmah, et al., 2015). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahim & Daud, 2012), reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat dua indikator Reward menurut (Mahsun, 2006), yaitu:

1. Penghargaan sosial (*social rewards*), berbentuk pujian dan pengakuan atas pencapaian karyawan berupa piagam penghargaan, plakat, dan materi finansial.
2. Penghargaan psikis (*physic rewards*), merupakan penghargaan intrinsic yang datang dari diri individu atas pujian yang berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas pencapaian pribadi.

## Metodologi Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu sebuah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2017).

### Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 87 orang responden yang ditarik menggunakan

teknik purposive sampling dari jumlah populasi sebanyak 650 orang. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari kuesioner untuk mengukur instrument efikasi diri, instrument servant leadership, instrumen komitmen afektif, dan instrument reward.

### Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner/angket yang berisi jawaban dengan Skala Likert.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan metode analisis linear berganda dengan software SPSS versi 25. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji ketepatan model, dan uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesisnya menggunakan uji t, uji F, dan uji determinasi (R<sup>2</sup>).

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 1**  
**Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.852	.920		12.881	.000
	Efikasi Diri	-.100	.047	-.202	-2.122	.037
	Servant Leadership	-.240	.032	-.717	-7.516	.000
	Komitmen Afektif	.106	.039	.268	2.701	.008
	Reward	.221	.038	.562	5.854	.000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultaan (Uji F)

Tabel 2.  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.860	4	15.965	19.317	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67.771	82	.826		
	Total	131.631	86			

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. Predictors: (Constant), Reward, Komitmen Afektif, Servant Leadership, Efikasi Diri

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3  
Hasil Uji Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.485	.460	.909

a. Predictors: (Constant), Reward, Komitmen Afektif, Servant Leadership, Efikasi Diri

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95998366
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.054
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025

## Pembahasan

Berdasarkan tabel 1 variabel efikasi diri memiliki kontribusi dan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja SDM (Y). Berdasarkan tabel 1 variabel servant leadership kontribusi dan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja SDM (Y). Berdasarkan tabel 1 variabel komitmen afektif memiliki kontribusi dan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja SDM (Y).

Dari tabel 2 Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa persamaan regresi dinyatakan baik atau terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil dari regresi diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,460 artinya variabel Kinerja SDM (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu Efikasi Diri (X<sub>1</sub>), Servant Leadership (X<sub>2</sub>), Komitmen Afektif (X<sub>3</sub>), dan *Reward* (X<sub>4</sub>) sebesar 0,460, menjelaskan bahwa seluruh variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja sdm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin meningkatkan kinerja sdm. Variabel servant leadership juga terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja sdm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat servant leadership maka akan meningkatkan kinerja sdm. Variabel komitmen afektif terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja sdm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif maka akan meningkatkan kinerja sdm. Variabel reward juga terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja sdm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat reward maka akan meningkatkan kinerja sdm. Efikasi diri, servant leadership, komitmen afektif, dan reward terbukti secara bersama sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja sdm.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, S. M. (2019). Social cognitive theory: A Bandura thought review published in 1982-2012. *PSYCHODIMENSIA*, 85-100.
- Alafeshat, R. &. (2019). Servant Leadership Style and HighPerformance Work System Practices: Pathway to a Sustainable Jordanian Airline Industry. *Sustainability*, 6191.
- Ardi, Astuti, & Sulisty. (2017). The Effect of Self Efficacy on Employee Engagement and Employee Performance (Study on Employees of PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Journal of Business Administration (JAB)*, 52.
- Armstrong, M. d. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Awee, Supartha, & Dewi. (2017). The Effect of Servant Leadership on Organizational Commitment and Employee Performance (Study on Civil Servants at Wangaya Hospital, Denpasar City). *E-Journal of Economics and Business, Udayana University*, 2730-2760.
- Beik, I. (2016). The Importance of Human Resource Management for Organizational Success. *Journal of Islamic Economics & Business*.
- Brown, S. &. (2020). The role of affective commitment in the relationship between perceived justice, work outcomes, and citizenship behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 149-168.
- Deany, Sukartha, I. M., & Dewa (2016). The Influence of Self Esteem, Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability on the Performance of Udayana University Budget Managers. *E-*

Journal of Economics and Business, Udayana University, 3713-3740.

Dharma, A. (2004). *Supervision Management (Practical Guidelines for Supervisors)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hasanah, U. D. (2019). Self-Efficacy of Junior High School Students in Learning Cycle 7E Model Learning (Elicit, Engage, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). *Prisma Proceedings of the National Seminar on Mathematics*, 551-555.

Hasibuan. (2003). *Human Resource Management Revised Edition*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Indonesia, K. (2022). *Indonesia Health Development*. [www.kemkes.go.id](http://www.kemkes.go.id).

Kotler, P. J. (2018). *Corporate Culture and Performance*. Jakarta: PT Prehalindo.

Mahsun, M. (2006). *Public Sector Performance Measurement*. Yogyakarta: BPF