

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di RSIA Kemang Medical Care)

Yesika Indriati Saiin¹, Adisthy Shabrina Nurqamarani²

¹Universitas Terbuka
Tangerang Selatan, Indonesia
yesikaindriatisaiin@gmail.com

²Universitas Terbuka
Tangerang Selatan, Indonesia
adisthy@ecampus.ut.ac.id

ABSTRACT

Every organization needs to determine the continuity of structural regeneration and running of the organization. Leaders are responsible for determining the continuity of structural regeneration and running of the organization. Consequently, leadership has a vital role in the organization. Human resource management has a certain goal, which is to ensure that the organization has a highly dedicated and well-performing workforce, and is facilitated with infrastructure to deal with the dynamics of change that may suit the needs of the workers. Meeting needs or equipment is a way to support the achievement of a motivated and high-performing workforce. In relation to human resources aspects, it is important to ensure that human resources are competent and have a competitive advantage, namely by increasing human capital (Human Capital) so that they can adapt to an ever-changing work environment. Therefore, the management of human resources must be managed effectively and efficiently so that the company's performance can increase. Transformational leadership greatly influences performance outcomes. If the transformational leadership is good then the performance obtained will get good results, so if the transformational leadership is not managed properly then it will get bad results. This study aims to determine how much influence the type of transformational leadership has on employee performance. The sample in this study was 100 employees of RSIA Kemang Medical Care. The data analysis technique is using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the type of transformational leadership has an influence on the performance of RSIA Kemang Medical Care employees.

Keywords: Human resources, employees' performance, transformational leadership, employee's satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan harus mampu melakukan pengelolaannya di era persaingan agar dapat bertumbuh kembang dan berkompetisi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2017) "organisasi adalah komponen sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bertindak secara sadar terkoordinasi guna mencapai sebuah tujuan." Organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama. Kelompok orang ini adalah kunci untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Setiap organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi ekonomi, pasti berhadapan dengan masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan roda perputaran terpenting pada organisasi karena sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama. Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting bagi organisasi atau bisnis mana pun karena keberhasilan organisasi atau bisnis apa pun sangat bergantung pada komponen manusia. Komitmen terhadap sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia lainnya pada sebuah organisasi. Belakangan ini tidak menutup kemungkinan adanya kecenderungan untuk lebih memperhatikan orang sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi, dalam hal ini juga dalam kaitannya dengan kepemimpinan. Organisasi dalam kepemimpinan mempunyai dampak pada operasi dan kelangsungan hidup.

Organisasi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai tujuan agar tenaga kerja yang mempunyai dedikasi tinggi serta mempunyai kualitas kinerja yang baik, memiliki alat

perubahan yang memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan untuk mendengarkan apa yang mereka butuhkan. Dalam hal sumber daya manusia, modal manusia yang tumbuh harus mampu mengenali dan beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah agar menjadi sumber keunggulan kompetitif. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia dinilai penting guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap baik buruknya capaian kinerja, menurut Burhanudin dan Kurniawan (2020). Menurut Adiwantari dkk. (2019), kepemimpinan transformasional umumnya lebih berpengaruh daripada kepemimpinan transaksional untuk meminimalisir perputaran, memaksimalkan kinerja, serta meningkatkan kepuasan karyawan. Kinerja pegawai tergolong individual karena pegawai memiliki keahlian yang berbeda-beda untuk melakukan pekerjaannya. Hasil kinerja karyawan mempengaruhi dengan Kesehatan organisasi.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan individu dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas terhadap standar kerja serta tujuan yang sudah ditetapkan dan disepakati. Prestasi juga merupakan rangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana seseorang telah mencapai hasil dalam memenuhi pekerjaan serta tanggung jawabnya, baik dalam hal keberhasilan ataupun kegagalan. Kinerja personel mempunyai pengaruh yang penting terhadap organisasi atau perusahaan, misalnya capaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan tidak bekerja secara optimal, tujuan bisnis terpengaruh. Keterlambatan dalam memenuhi tujuan perusahaan karena kinerja karyawan yang buruk.

Dalam manajemen kinerja, orang-orang organisasi memiliki kepemimpinan, yang merupakan tonggak pertama arah pergerakan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses psikologis dalam mengambil tanggung jawab atas tugas, diri sendiri dan nasib orang lain (Construo 2012:337) Silaen et al (2021), selama Gaya Kepemimpinan Transformasional (Bass & Riggio, 2006) dalam Silaen et al (2021). Kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja pengikut (bawahan) melalui pengaruh ideal, yaitu berbagi visi dengan pengikut, pertimbangan individu yang menghargai pengikut, motivasi inspirasional yang memotivasi serta memberikan inspirasi bagi pengikut, dan rangsangan intelektual yang dapat merubah *mindset* pengikut untuk melihat permasalahan dari perspektif baru. Perspektif kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia dan memberikan energi positif bagi anggotanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin dan Kurniawan (2020); Adiwantari et al (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan seseorang dapat dikatakan efektif apabila pemimpin tersebut mengenal karakter baik kelebihan atau kekurangan masing-masing anggotanya serta mengetahui bagaimana menggunakan kelebihan anggotanya untuk menutupi kekurangannya dan membuat mereka tetap termotivasi untuk bekerja. Apabila gaya kepemimpinan transformasional tidak dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsipnya maka akan memberikan dampak negatif pada kinerja karyawannya.

Urgensi dilakukan penelitian ditinjau dari kajian teoritis karena terdapat literature gap pada penelitian yang membahas tentang kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Rivai (2020) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil yang tidak signifikan pada penelitian Setiawan (2015) dapat dijelaskan dari karakteristik responden penelitian di PT. ISS Indonesia area RS.National Surabaya ini dimana objek penelitian yang digunakan adalah karyawan cleaning service yang dengan latar belakang Pendidikan mayoritas tamatan SMA. Latar belakang Pendidikan ini berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang cenderung hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar yang bersifat material (gaji dan bonus) dan factor lain seperti jenis kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ditinjau dari permasalahan empiris, pemilihan RSIA Kemang Medical Care sebagai objek penelitian dikarenakan oleh tingkat persaingan yang tinggi pada industri Kesehatan khususnya penyedia Kesehatan (rumah sakit) menuntut peningkatan Kinerja karyawan dan kualitas pelayanan guna tetap dapat bertahan di era persaingan yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Fahmi (2018:2) mengatakan: “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik yang profit ataupun yang non profit, dalam kurun waktu tertentu.” Mangkunegara (2017:67) menyatakan: “Kinerja (efisiensi kerja) adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepadanya.” Menurut (Hasibuan, 2019), efisiensi diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dikerjakan seseorang ketika melakukan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan tidak membuang waktu sehingga tugas yang dikerjakan hasilnya baik dan tepat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan anugerah yang dimiliki individu dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan mempengaruhi seseorang untuk menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik dan sesuai dengan arahan yang ada di perusahaan. Dalam hal ini menjadi pemimpin bukan hal yang mudah untuk dapat membawa karyawan dapat mengerjakan kewajiban mereka dengan baik dan tanpa merasa adanya tekanan. Ada banyak tipe kepemimpinan diantaranya ialah karismatik, otoriter, demokratis, transformasional, transaksional dan lain-lain.

Kepemimpinan Transformasional

Pada tahun 1985, teori kepemimpinan transformasional pertama kali dideskripsikan oleh Bass. Ia menemukan perbedaan pada pemimpin transaksional, pemimpin transformasional menanamkan kepada setiap anggota untuk tidak mementingkan diri sendiri demi kebaikan organisasi dan berdampak besar kepada setiap anggota. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bass yakni meningkatkan produktifitas anggotanya serta meminimalisir pergantian anggota.

Teori transformasional melihat pemimpin yang memiliki pendekatan visioner dengan cara mempertahankan pandangan strategis tentang apa yang harus dilakukan. Pendekatan kepemimpinan transformasional tampaknya telah berlaku dalam pemahaman kepemimpinan modern. Teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa seseorang mempunyai motivasi untuk menyelesaikan tanggungjawabnya/tugasnya. seseorang yang mengimplementasikan kepemimpinan transformasional akan mengutamakan kerja sama dan kolaboratif dari pada bersaing dengan lainnya. Telah dikemukakan bahwasannya pendekatan kepemimpinan transformasional lebih efektif daripada kepemimpinan yang lain terutama dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional suatu organisasi dalam mencapai perubahan. Hal ini juga mengacu pada bagaimana hambatan transfer informasi dalam organisasi dapat diturunkan.

Burns mengemukakan bahwa konseptualisasi kepemimpinan transformasional sebagai pribadi (pada hal ini, seorang pemimpin) yang bisa merangsang dan menginspirasi orang-orangnya agar memperoleh hasil yang maksimal sambil mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka. Pemimpin transformasional dapat mendukung anggota agar tumbuh dan menjadi pemimpin dengan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh individu, memberdayakan mereka, dan mensinkronasikan tujuan dan sasaran anggota, pemimpin, tim, dan organisasi yang lebih besar.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat secara signifikan meningkatkan fungsionalitas suatu lembaga melalui suatu bentuk kepemimpinan yang mendorong motivasi internal yang tinggi, kepercayaan, komitmen dan loyalitas di antarapara anggotanya sehingga ciri-ciri tersebut melekat pada self-directed. kepemimpinan.

Namun, kepemimpinan perubahan bisa dikembangkan bila *self* manajemen ditambahkan. Bass melihat karisma hanya sebagai salah satu bagian dari manajemen perubahan. Seorang pemimpin bisa dipercaya dan dihormati apabila mempunyai jiwa yang kharismatik, seperti pemimpin transformasional, kecuali mereka menambahkan kualitas atau sifat luar biasa yang membuat anggota mengenali perilaku pemimpin sebagai benar tanpa keraguan.

Menurut Bass dan Jung et al dalam Juhro (2020) gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi-dimensi yakni sebagai berikut :

Idealized influence (charisma), yaitu seorang pemimpin dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Seorang pemimpin menjadi panutan semua anggotanya dan melakukan identifikasi bersama.

Seorang pemimpin memprioritaskan kebutuhan anggotanya dibandingkan dengan kebutuhannya sendiri. Seorang pemimpin mendiskusikan risiko bersama anggotanya dan bertindak yang sesuai dengan etika, prinsip, serta nilai-nilai yang sesuai dengan norma.

Inspirational motivation, dimana seorang pemimpin bertindak dengan cara memberikan inspirasi dan motivasi terhadap masyarakat sekitar, semua aktivitas yang dilakukan didefinisikan sesuai dengan makna. Pemimpin mengontrol setiap individu yang bertolak belakang dengan tujuan yang telah di rancang. Membangkitkan motivasi individu maupun kelompok. Menunjukkan jiwa antusiasme dan optimisme terhadap semua anggota. Pemimpin memberikan motivasi kepada anggotanya untuk menanamkan *Mindset* untuk berfikir tentang perspektif masa yang lebih baik kedepannya.

Intellectual stimulation, dimana seorang pemimpin menumbuhkan anggotanya untuk merancang gagasan-gagasan yang inovatif dan kreatif, mencari asumsinya, mengatasi masalah-masalah, dan merubah pola pikir yang lama dengan ide-ide yang baru. Kesalahan anggota yang tidak ada kritikan atau punishm. Mendorong untuk menemukan gagasan baru dan solusi kreatif untuk masalah.

Individualized consideration, yaitu seorang pemimpin mengetahui apa yang dibutuhkan anggotanya, mempunyai jiwa kepemimpinan sebagai pelatih atau mentor. Merangkul setiap anggotanya. Setiap individu berpeluang untuk belajar hal baru yang didukung oleh organisasi. Perbedaan kebutuhan pada masing individu akan diakui.

Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan karakteristik kepemimpinan transformasional dapat memotivasi kreativitas kinerja karyawan untuk berfikir lebih maju. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada anggotanya agar berkerja mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi. Hal ini mempengaruhi kinerja anggotanya, agar mendapat hubungantimbal balik antara gaya kepemimpinan transformasional dengan efektifitas.

Robbins (2018:263) dalam teorinya mendukung bahwa ketika seorang pemimpin berhasil mempengaruhi bawahannya dengan visinya, memotivasi karismanya, memotivasi dan menginspirasi mereka, merangsang kecerdasan, kreativitas dan mengaapresiasi anggotanya, maka anggotanya akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, serius dan loyal. Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2019) bahwa sikap pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Pernyataan ini juga mengacu pada studi empiris oleh Burhanudin dan Kurniawan (2020); Adiwantari dkk. (2019); Thailan et al. (2021); Yanti dan Mursidi (2021); Ramadhani dan Indawati (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Yuwono (2020) meneliti dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Wanita di industri sepatu yang dimediasi dengan kesiapan perubahan. Hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan namun mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan perubahan. Rivai (2020) meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan PT. Federal International Finance dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

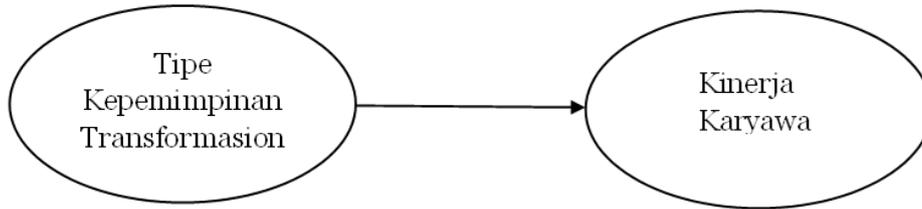
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis.

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₀: Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka berikut kerangka konseptual pada penelitian ini.

Gambar 1. Kerangka Konsep



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menguji pengaruh tipe kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan. Teknik pengumpulan pada penelitian ini yaitu menggunakan survey dengan instrument Kuesioner yang disebarakan secara luring. Populasi yang diperoleh dari karyawan RSIA Kemang Medical Care. Sampel penelitian ini adalah karyawan RSIA Kemang Medical Care dengan pengambilan sampel menggunakan Teknik non- probability dari Slovin. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear dengan diolah melalui software SPSS versi 23.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \dots\dots\dots 1$$

Dengan jumlah karyawan RSIA Kemang Medical Care 236, penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sample secara non probability sampling Teknik Slovin dengan nilai $e = 0,01$ (10%) maka mendapatkan sampel sebesar 70 dari jumlah karyawan yang ada di RSIA Kemang Medical Care.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dalam memperoleh r tabel, perlu diketahui degree of freedom (df) suatu penelitian, demikian degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besarnya nilai df pada penelitian ini dapat dihitung $100 - 2$ atau $df = 98$ dengan alpha 0,05 (5%) dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3211. Hasil uji validitas variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen pada penelitian disajikan pada tabel berikut:

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	sig	r hitung	Keterangan
Tipe Kepemimpinan Transformasional (X)	X.1	0,3211	0,000	0,664	Valid
	X.2	0,3211	0,000	0,641	Valid
	X.3	0,32 11	0,000	0,751	Valid
	X.4	0,3211	0,000	0,746	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,3211	0,000	0,682	Valid
	Y.2	0,3211	0,000	0,638	Valid
	Y.3	0,3211	0,000	0,669	Valid
	Y.4	0,3211	0,000	0,597	Valid

Source: Data diolah Peneliti, 2022.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Tipe Kepemimpinan-Transformasional (X)	4 Pertanyaan	0,710	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	4 Pertanyaan	0,652	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen data penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.03410133
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.081
	Negative	-.160
Test Statistic		.160
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

a. Test distribution is Normal.

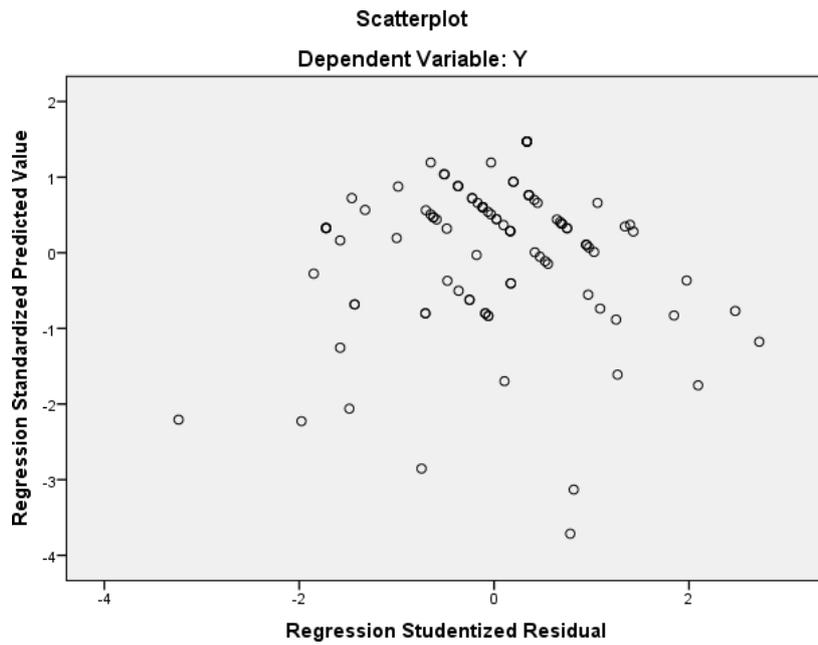
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai signifikansi yang ditunjukkan pada table ini sebesar $0,181 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data responden pada penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 1. di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Grafik Scatterplot

Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.588	1.331	.342	9.460	.000	0.432	1.968
X	.269	.075		3.599	.001		

Analisis Regresi Linear

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.588	1.331	.342	9.460	.000	0.432	1.968
X	.269	.075		3.599	.001		

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,588 + 0,269X + E$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel tipe kepemimpinan transformasional mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients^a
 a. Dependent Variable: Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.588	1.331	.342	9.460	.000	0.432	1.968
X	.269	.075		3.599	.001		

Peneliti memberikan kesimpulan pada table ini bahwa nilai signifikansi tipe kepemimpinan transformasional sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka, hipotesis tipe kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.342 ^a	.317	.308	2.04445

Predictors: (Constant), X
 Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R² = 0,308 artinya variabel tipe kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh. Nilai Adjusted R² = 0,308 berarti kinerja mampu dijelaskan oleh variabel tipe kepemimpinan transformasional sebesar 30,8%, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya tipe kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSIA Kemang Medical Care, semakin perfect kepemimpinan yang dijalankan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan lebih senang apabila mendapat perhatian dari atasan/pemimpinnya. Apabila karyawan merasa senang dan dihargai dalam perusahaan, maka karyawan akan berkerja dengan maksimal, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil dari penelitian ini, tipe ke-

pemimpinan transformasional mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan RSIA Kemang Medical Care. Para pemimpin harus mampu memberikan perubahan baru, agar dapat memotivasi karyawannya untuk berkerja maksimal dan mementingkan kepentingan bersama. Hal ini dapat menggambarkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan, dapat berjalan sesuai prosedur dan telah memberikan motivasi pada setiap karyawannya. Pimpinan yang secara rutin memberikan saran serta merangsang ide kreatif setiap karyawannya sehingga dapat memudahkan pekerjaan karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin dan Kurniawan (2020); Adiwantari dkk (2019); Tailan dkk (2021); Yanti dan Mursidi (2021); Ramadhani dan Indawati (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan transformasional memotivasi semangat tim melalui pengembangan semangat, perilaku yang baik, integritas dan optimisme. Melalui kemampuan ini, kepemimpinan transformasional dapat memotivasi kerja anggota serta loyalitas pada organisasi. Oleh karena itu, diharapkan memberikan dampak pada tanggung jawab anggota pada organisasi. Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memberikan perhatiannya masalah-masalah apa saja yang dihadapi oleh anggotanya dan memperhatikan apa kebutuhan-kebutuhan anggotanya dengan cara memotivasi anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai (Robbin, 2018). apabila karyawan merasa mendapat perhatian dari pimpinannya, maka karyawan akan percaya pada perusahaan. Kemudian, kepercayaan tersebut akan menjadikan seorang karyawan loyalitas terhadap pekerjaannya dan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

Hakikat kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Pemimpin transformasional akan memberdayakan semua anggotanya untuk melakukan suatu perubahan. Melalui konsep ini, karyawan diberikan tanggung jawab dan turut andil dalam pengambilan keputusan. Pimpinan juga harus mempunyai hubungan baik dengan para anggotanya agar dapat mengetahui tugas-tugasnya dan berkontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian prestasi organisasi. Kepemimpinan transformasional dinilai sangat cocok bagi pemimpin saat ini karena karyawan lebih merasa dihargai pekerjaannya.

Sebagai upaya untuk memajukan perusahaan, pimpinan pada RSIA Kemang Medical Care memberikan pelatihan kerja kepada setiap karyawannya agar dapat berkerja secara benar dan teratur. Pimpinan RSIA Kemang Medical Care juga memberikan pengawasan serta quality control kepada setiap karyawannya agar tidak terjadi kesalahan pada saat berkerja. Pimpinan RSIA Kemang Medical Care juga telah memberikan contoh yang baik bagi setiap karyawannya serta bersikap ramah kepada setiap karyawannya di kantor tanpa memandang jabatannya. Selain itu juga, selalu cepat dan tegas dalam mengambil keputusan ketika ada masalah dalam perusahaan. Setiap memimpin rapat yang diadakan perusahaan, RSIA Kemang Medical Care sudah bersikap tegas pada saat mengambil keputusan organisasi.

Pada saat mengambil keputusan dilakukan melalui musyawarah dengan setiap anggota karyawan yang menjadi wakil diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi memberikan masukan atau pendapat bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan RSIA Kemang Medical Care menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Presentase pengaruh kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan RSIA Kemang Medical Care sebesar 30,8%. Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan pada penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi manajemen RSIA Kemang Medical Care. Bagi pihak perusahaan, Pimpinan RSIA Kemang Medical Care dapat memotivasi karyawannya dengan cara meningkatkan model kepemimpinan yang diterapkan. Karena apabila penerapan model kepemimpinan transformasional kharisma (Idealized influence) diterapkan dengan baik dan berkarakter maka karyawan juga akan termotivasi untuk berkerja lebih baik. Motivasi inspirasional (Inspirational motivation) pimpinan RSIA Ke-

mang Medical Care agar diterapkan lebih baik lagi karena pemimpin yang inspiratif akan memberikan inspirasi terhadap orang yang berada di sekitarnya atau para karyawannya, sehingga tertanam dalam jiwa para karyawannya perasaan semangat berkerja. Stimulasi intelektual (Intellectual stimulation) pemimpin kepala RSIA Kemang Medical Care agar lebih mempertahankan gaya kepemimpinan ini, karena kecerdikan seorang pemimpin akan diikuti dengan berkembangnya kinerja karyawannya. Evaluasi serta dorongan seorang pemimpin kepada karyawannya akan memberikan efek konsisten dalam menjalankan pekerjaannya. Disarankan kepada pimpinan RSIA Kemang Medical Care supaya lebih memperhatikan individu (*individualized consideration*) karena berdasarkan hasil penelitian dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan, pimpinan RSIA Kemang Medical Care bisa memberi motivasi melalui pelatihan, workshop, seminar dan sebagainya agar kinerja karyawannya dapat lebih meningkat. Bagi penelitian yang akan datang, agar dapat meneliti lebih dalam mengenai karakter kepemimpinan transformasional dan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, Sartika Ayu., Bagia, I Wayan dan Suci, Ni Made. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, Bulan Oktober.
- Burhanudin dan Kurniawan, Agus. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Fahmi, Irham. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juhro, Solikin M., (2020). *Transformasional Leadership : Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan Edisi II*. Penerbit : Bank Indonesia Institute
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ramadhani, Muhammad Alief dan Indawati, Nurul. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*
- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3 No.2. Available at: [Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Rivai | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen \(umsu.ac.id\)](#) [diakses 20 Mei 2023]
- Robbins, Coulter. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Setiawan, E.Y. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSKASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA DI RUMAH SAKIT NATIONAL SURABAYA. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA* Vol. 1 No.1 Februari 2015. Available at: [Microsoft Word - Jurnal Ekoo3 \(core.ac.uk\)](#) [diakses pada 21 Mei 2023]
- Tailan, Natalia., Widyani, Anak Agung Dwi dan Utami, Ni Made Satya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Cirebon. *Jurnal Values*. Vol. 2 No. 2
- Yanti, D. A., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23 - 34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Yuwono, T., Wiyono, N. Ashari, M, Novitasari, D., Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vol.5 No.3. Available at: [ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI MASA PANDEMI COVID-19 | Yuwono | Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen](#)

(usk.ac.id) [diakses pada 20 Mei 2023]

- Adiwantari, Sartika Ayu., Bagia, I Wayan dan Suci, Ni Made. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, Bulan Oktober.
- Burhanudin dan Kurniawan, Agus. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Fahmi, Irham. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juhro, Solikin M., (2020). Transformasional Leadership : Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan Edisi II. Penerbit : Bank Indonesia Institute
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ramadhani, Muhammad Alief dan Indawati, Nurul. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*
- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3 No.2. Available at: [Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Rivai | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen \(umsu.ac.id\) \[diakses 20 Mei 2023\]](#)
- Robbins, Coulter. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Setiawan, E.Y. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSKASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA DI RUMAH SAKIT NATIONAL SURABAYA. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.1 Februari 2015*. Available at: [Microsoft Word - Jurnal Ekoo3 \(core.ac.uk\) \[diakses pada 21 Mei 2023\]](#)
- Tailan, Natalia., Widyani, Anak Agung Dwi dan Utami, Ni Made Satya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Cirebon. *Jurnal Values*. Vol. 2 No. 2
- Yanti, D. A., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23 - 34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Yuwono, T., Wiyono, N. Ashari, M, Novitasari, D., Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol.5 No.3*. Available at: [ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI MASA PANDEMI COVID-19 | Yuwono | Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen \(usk.ac.id\) \[diakses pada 20 Mei 2023\]](#)