

## **Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pengayoman Cipinang Jakarta Timur**

### **The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Performance at Pengayoman Cipinang Hospital East Jakarta**

**Yurita Mailintina<sup>1\*</sup>, Ribka Sabrina Panjaitan<sup>2</sup>, Ludovikus<sup>3</sup>, Tesya Octavia<sup>4</sup>, Dameria Saragih<sup>5</sup>, Tri Setyaningsih<sup>6</sup>, Ernawati<sup>7</sup>, Dachliana<sup>8</sup>, Imelda<sup>9</sup>, Cindy Feronica<sup>10</sup>, Stefanova Oryza Oxana<sup>11</sup>, Faiza Al Zahra<sup>12</sup>, Mochamad Ichrom Tobari<sup>13</sup>**

<sup>1-12</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada dan Akademi Kebidana Hampar Baiduri Kalianda Lampung Selatan, Lampung, Indonesia

Korespondensi Penulis: yuritamailintina.91@gmail.com

#### **ABSTRACT**

Transformative leadership is one of the effective leadership styles in improving employee performance. Pengayoman Hospital Cipinang East Jakarta as one of the private hospitals in East Jakarta, needs effective leadership to improve the performance of its employees. This study aims to analyze the relationship between transformative leadership and employee performance at Pengayoman Cipinang Hospital, East Jakarta. Methods: This study uses a survey method using a questionnaire as a data collection instrument. The research sample consisted of 40 respondents from Cipinang Pengayoman Hospital, East Jakarta, which were randomly selected. The results of the study show that this correlation shows a strong positive relationship between the two variables with a significance value (Sig. 2-tailed) of 0.000, where an increase in Transformational Leadership tends to be followed by an increase in Performance. Conclusion: This study concludes that transformative leadership has a positive and significant relationship with employee performance at Pengayoman Hospital Cipinang East Jakarta. Therefore, it is recommended that the leadership of the East Jakarta Cipinang Nursing Hospital improve its transformative leadership skills to improve the performance of its employees.

**Keywords :** Transformational Leadership, Performance, Employees, Hospital.

#### **ABSTRAK**

Kepemimpinan transformatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. RS Pengayoman Cipinang Jakarta Timur sebagai salah satu rumah sakit swasta di Jakarta Timur, memerlukan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan transformatif dengan kinerja pegawai RS Pengayoman Cipinang Jakarta Timur. Metode: Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 40 responden RS Cipinang Pengayoman Jakarta Timur yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, dimana peningkatan Kepemimpinan Transformasional cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja. Kesimpulan: Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Pengayoman Cipinang Jakarta Timur. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan RSUD Cipinang Jakarta Timur untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformatif guna meningkatkan kinerja pegawainya.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Pegawai, Rumah Sakit.

## PENDAHULUAN

Dalam konteks bahasa Inggris, konsep pemimpin disebut sebagai "Leadership", namun esensi kepemimpinan sebenarnya terletak pada relasi yang solid antara seseorang dengan kolektivitas. Berdasarkan pendapat (Komariah dan Djama'an Satori, 2014), Peran kepemimpinan sangat vital dalam menentukan arah organisasi. Karena itu, kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sangat menentukan kesuksesan organisasi, karena mereka dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sama dan mencapai tujuan yang telah diarahkan. Menurut (Asmarazisa, 2016), Kepemimpinan yang sukses dapat dicapai apabila terjadi kolaborasi yang harmonis antara pemimpin dan timnya. Dengan adanya kesepahaman yang sama dan sistem yang efektif, maka tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Di masa revolusi industri 4.0 yang penuh dengan perubahan, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk bertransformasi dan berinovasi agar dapat tetap kompetitif dan tidak tertinggal. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan kemajuan dan terus berkembang (Asbari, 2020).

Masyarakat Indonesia secara umum masih memiliki kecenderungan kuat untuk menghormati figur otoritas. Oleh karena itu, mempelajari dan menganalisis praktik kepemimpinan dalam berbagai setting sosial, khususnya dalam konteks bisnis, sangat penting untuk memahami dinamika sosial dan organisasi (Asbari, 2020). Hasil penelitian lapangan tidak mendukung hipotesis bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana telah disajikan oleh beberapa studi empiris sebelumnya (Asbari, Masduki & Novitasari, 2021). Temuan ini berbeda dengan beberapa studi lain yang menyajikan bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan (Asbari, Masduki & Novitasari, 2021).

Studi-studi sebelumnya telah membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kemampuan berubah, tetapi penelitian (Ahmad Susanto, 2018)

Hasil beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan.

(Dwipayana, MT, & Suaryana, 2016) Dalam rangka mencapai kemajuan organisasi, SDM harus diakui sebagai aset yang sangat berharga, sehingga kinerja pegawai harus dipantau secara cermat dan adil, agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu, mengembangkan, mengelola, dan menerapkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor penentu bagi organisasi untuk dapat tumbuh, berkembang, dan memiliki keunggulan kompetitif (Yusuf, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah Capaian yang dapat diperoleh oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan batas wewenang dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

(Agrawal, A., & Gupta, 2015) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kemampuan bersaing dan mencapai tujuan, perusahaan memerlukan pegawai yang dapat berkinerja dengan optimal dan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan cepat dan akurat. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dan mempertahankan kinerja yang tinggi dari karyawan yang memiliki dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap organisasi. (Suharnomo, 2015) Perusahaan menggunakan kinerja sebagai ukuran untuk mengetahui seberapa efektif karyawan dalam mengembangkan tugasnya dan berkontribusi pada kemajuan organisasi di masa depan. Namun, kemampuan dan kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berbeda-beda, karena setiap individu memiliki kemampuan dan keahlian yang unik. Oleh karena itu, faktor kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan, karena kinerja yang buruk dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan dan mempengaruhi kualitas pelayanan.

Kinerja pegawai yang menurun dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kepuasan dalam bekerja, upah yang tidak sesuai dengan harapan, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, kemampuan yang kurang memadai, dan juga rasa tidak puas dalam diri pekerja.

Ketidakpuasan ini dapat menyebabkan berbagai masalah dalam organisasi, seperti absensi, konflik antara atasan dan karyawan, tingginya tingkat absensi, mogok kerja, dan pergantian karyawan (Simamora, 2016). Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: faktor individu (kemampuan, keahlian, dan karakteristik personal), faktor psikologis (persepsi, motivasi, dan kepribadian), serta faktor organisasional (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan desain pekerjaan).

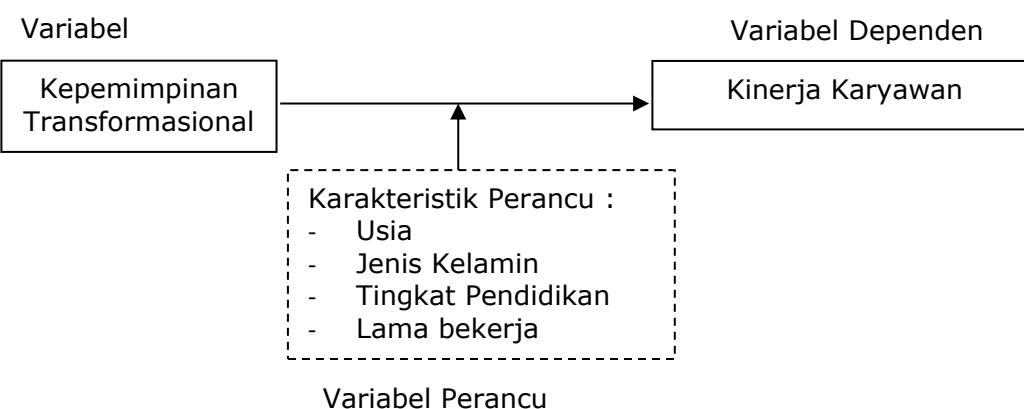
Peran pemimpin sangat penting dalam menentukan arah perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan yang baik dapat berdampak positif pada kinerja keuangan dan prestasi perusahaan (Khustina, H., & Laily, 2019). Kepemimpinan yang berorientasi pada kemajuan memiliki kemampuan untuk mengubah cara berpikir dan berperilaku anggota tim dengan cara yang lebih inovatif dan kreatif. Gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam memenuhi kebutuhan dan harapan anggota kelompok kerja yang ingin merasa dihargai dan diinspirasi untuk mencapai kesuksesan di masa depan. Proses kepemimpinan ini melibatkan perubahan budaya, memperhatikan nilai dan standar, serta mengarahkan tujuan yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat memahami motif dan kebutuhan anggota, memperlakukan mereka secara holistik, dan memberikan pengaruh yang kuat untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2019). Cara seorang pemimpin memimpin organisasi dapat mempengaruhi suasana kerja dan kondisi psikologis bawahan. Perilaku pemimpin

yang demikian dapat meningkatkan atau mengurangi tingkat stres yang dialami oleh bawahan menurut (Adinata, 2015). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat dari cara mereka mempengaruhi dan mengarahkan anggota tim serta bawahannya melalui perilaku atau cara yang mereka pilih dan gunakan, sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan produktif.

Situasi yang dihadapi saat ini menunjukkan bahwa kultur organisasi dan gaya kepemimpinan belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan analisis masalah yang ada, jelas bahwa faktor manusia menjadi faktor penentu, yaitu staf RS Pengayoman Cipinang Jakarta Timur yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik, memiliki kemampuan, dan mencapai target kinerja. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan kajian lebih lanjut tentang: "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pengayoman Cipinang Jakarta Timur". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di RS Cipinang Pengayoman Jakarta Timur dapat meningkatkan kinerja staf.

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode Cross-Sectional, yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis data variabel dari sampel atau populasi subjek pada suatu titik waktu tertentu. Pendekatan ini termasuk dalam kategori penelitian observasional yang tidak melakukan manipulasi variabel pada subjek penelitian.



Gambar 1

Dalam penelitian ini, hipotesis digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, rekam medis, administrasi ruangan rawat inap, dan rawat jalan. Untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antar variabel, penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Dikatakan ada hubungan apabila  $p < \alpha$  0,05 atau Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima dengan syarat  $X^2$  hitung  $\geq X^2$  Tabel.
- Dikatakan tidak ada hubungan apabila  $p > \alpha$  0,05 atau Hipotesis Nol ( $H_0$ ) diterima dengan syarat  $X^2$  hitung  $\leq X^2$  Tabel.

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan Cross-Sectional, yang berfokus pada pengumpulan data melalui teknik survei dan kuesioner. Pendekatan ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui survei yang dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, seperti angket, tes, wawancara terstruktur, dan lain-lain, kemudian diolah sendiri oleh peneliti untuk mendapatkan hasil yang akurat (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional untuk menganalisis faktor-faktor yang berisiko dan dampaknya secara simultan, dengan menggunakan pendekatan observasional atau pengumpulan data yang komprehensif (Sugiyono., 2018). Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah semua staf Rumah Sakit Cipinang Pengayoman Jakarta Timur. Untuk memastikan kesahihan hasil, maka sampel harus dapat mewakili populasi yang diteliti. Karena

populasi berjumlah kurang dari 100, maka metode total sampling digunakan untuk mengambil sampel yang akurat (Sugiyono., 2018). Karena populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode total sampling untuk membuat kesimpulan yang lebih umum. Total sampling dapat dilakukan jika populasi sedikit atau hanya sedikit lebih besar dari yang diharapkan dengan tingkat kesalahan yang minimal. Jika penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, maka istilah sensus yang digunakan. Dalam penelitian ini, total sampling dipilih dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Cipinang Pengayoman, Jakarta Timur.

## HASIL

Penelitian yang dilakukan selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2024, tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pengayoman Cipinang Jakarta Timur akan diulas pada bab ini. Analisis data akan membahas korelasi tersebut melalui penyajian data yang mencakup deskripsi umum dan variabel-variabel yang diukur. Dalam penelitian ini, sebanyak 40 responden mengisi kuesioner dengan akurat, dan seluruh data dikumpulkan dengan teliti sesuai kondisi yang ada, sehingga tidak ada data yang tidak lengkap atau hilang.

Pada bagian ini, karakteristik demografi responden dari kelompok perlakuan dan kontrol akan diuraikan berdasarkan beberapa variabel, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini, 40 responden dipilih menggunakan teknik sampling bertujuan, yang memungkinkan peneliti untuk memilih responden yang paling sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 1 Karakteristik Demografi Responden (n=40)

		Frekuensi	Per센
<b>Jenis kelamin</b>	Pria	13	32.5
	Wanita	27	67.5
<b>Usia</b>	20-30 Tahun	12	30.0
	31-40 Tahun	13	32.5
	41-50 Tahun	13	32.5
<b>Lama Bekerja</b>	51-60 T Tahun	2	5.0
	1-3 Tahun	13	32.5
	4-6 Tahun	3	7.5

<b>Pendidikan Terakhir</b>	7-9 Tahun	0	0
	>10 Tahun	24	60.0
	Sekolah menengah atas	6	15.0
	Diploma Tiga	3	7.5
	Sarjana Satu	24	60.0
	Sarjana Dua	6	15.0
	Sarjana Tiga	1	2.5

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden yang terbanyak adalah perempuan 27 (67,5%) responden, jenis kelamin laki-laki 13 (32,5%) responden, umur 20-30 tahun 12 (30,0%) responden, umur 31 -40 tahun 13 (32,5%) responden, umur 41-50 tahun 13 (32,5%) responden dan umur 51-60 tahun 2 (5,0%) responden. Lama kerja 1-3 tahun

13 (32,5%) responden, 4-6 tahun 3 (7,5%) responden dan >10 tahun 24 (60,0%) responden. Pendidikan terakhir SMA 6 (15,0%) responden, Diploma Tiga 3 (7,5%) responden, Sarjana Satu 24 (60,0%) responden, Sarjana Dua 6 (15,0%) responden dan Sarjana Tiga 1 (2,5%) responden.

### Uji Korelasi

Tabel 2 Korelasi (n=40)

		Pertunjukan	Kepemimpinan Transformasional
Kepemimpinan Transformasional	Korelasi Pearson	1	,561**
	tanda tangan. (2-ekor)		,000
	N	40	40
Pertunjukan	Korelasi Pearson	,561*	1
	tanda tangan. (2-ekor)	,000	
	N	40	40

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis korelasi Pearson antara dua variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja. Korelasi Pearson antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja sebesar 0,561 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Artinya peningkatan Kepemimpinan Transformasional cenderung diikuti dengan peningkatan Kinerja. Korelasi ini signifikan pada tingkat 0,01 (ditunjukkan dengan \*\*), yang berarti sangat kecil kemungkinan hubungan tersebut terjadi secara kebetulan. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 untuk kedua variabel, menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan secara statistik. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja. Jumlah sampel (N) untuk kedua

variabel adalah 40 yang berarti analisis ini didasarkan pada data 40 responden.

Berdasarkan tabel yang telah tersaji, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama mengenai profil responden: jenis kelamin perempuan mendominasi sebanyak 27 orang (67,5%), sedangkan laki-laki berjumlah 13 orang (32,5%); kelompok umur terbanyak adalah 31-40 tahun dan 41-50 tahun sebanyak 13 responden (32,5%), disusul usia 20-30 tahun sebanyak 12 responden (30,0%) dan usia di atas 51-60 tahun sebanyak 2 responden (5,0%); lama kerja terbanyak >10 tahun sebanyak 24 responden (60,0%), disusul masa kerja 1-3 tahun sebanyak 13 responden (32,5%), dan 4-6 tahun sebanyak 3 responden (7,5%), pendidikan terakhir dengan terbanyak adalah S1 sebanyak 24 responden (60,0%), disusul SMA sebanyak 6 responden (15,0%), Sarjana Dua sebanyak 6 responden (15,0%), dan Sarjana Tiga sebanyak 1

responden (2,5%) dan Diploma Tiga sebanyak 3 responden ( 7,5%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan,

## PEMBAHASAN

Analisis pada Tabel 2 mengungkapkan adanya korelasi yang kuat antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja, dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,561. Korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel, sehingga peningkatan Kepemimpinan Transformasional cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja. Tingkat kepercayaan korelasi ini sangat tinggi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,01 dan simbol (\*\*), yang menunjukkan bahwa kemungkinan terjadinya hubungan tersebut secara kebetulan sangat kecil. Berdasarkan hasil analisis data dari 40 responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja, sehingga menegaskan pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Usman, 2018) Studi ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan transaksional ternyata menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Hamdi dkk, 2020) studi ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Mabuun Raya, Kecamatan Murung Pudak, Kabupaten Tabalong. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di Puskesmas tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Rio Firdaus, 2016) tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Eri dan Enok, 2018)

berusia 31-40 dan 41-50 tahun, dengan masa kerja >10 tahun, dan berpendidikan terakhir Sarjana Satu.

tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Long Ikis menunjukkan adanya hubungan. Pada pernyataan kemampuan pimpinan dalam menjamin tantangan dapat diatasi bersama dan mampu membangkitkan semangat kerja perawat dengan skor tertinggi, sedangkan skor terendah menunjukkan bakat dan kemampuan kepemimpinan dalam menangani permasalahan yang berarti bahwa semakin kuat kepemimpinan transformasional, semakin baik layanan kesehatannya.

Pemimpin yang memiliki kemampuan transformasional dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mempengaruhi bawahannya untuk berbuat lebih baik. Dengan demikian, bawahan akan merasa dihargai dan dipercaya, serta memiliki rasa hormat yang tinggi terhadap pemimpinnya. Pemimpin transformasional menggunakan kombinasi kemampuan karismatik, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual untuk meningkatkan kinerja, efektivitas, dan kepuasan kerja karyawannya(Sulieman, I., Hussin, 2011).

(Sukri, 2017) melakukan penelitian mengenai Pemimpin yang memiliki kemampuan transformasional dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mempengaruhi bawahannya untuk berbuat lebih baik. Dengan demikian, bawahan akan merasa dihargai dan dipercaya, serta memiliki rasa hormat yang tinggi terhadap pemimpinnya. Pemimpin transformasional menggunakan kombinasi kemampuan karismatik, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual untuk meningkatkan kinerja, efektivitas, dan kepuasan kerja karyawannya.

Tiga dimensi perilaku kepemimpinan yang terkait dengan proses kepemimpinan transaksional adalah penghargaan kondisional, pengelolaan sumber daya berbasis situasi, dan manajemen reaktif berbasis situasi. Pemimpin yang menggunakan penghargaan kondisional akan menawarkan imbalan tertentu kepada bawahan jika mereka memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Sementara

itu, manajemen pengecualian proaktif melibatkan pemimpin dalam menetapkan standar yang ketat dan melakukan pengawasan yang cermat untuk mencegah kesalahan dan kegagalan, serta melakukan intervensi dan koreksi untuk perbaikan. Di sisi lain, manajemen pengecualian reaktif memungkinkan pemimpin untuk hanya melakukan intervensi dan perbaikan ketika masalahnya telah menjadi lebih parah atau lebih serius (Fadiah Retno Imara, 2020). Pemimpin yang memiliki kemampuan menginspirasi dan memotivasi bawahannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kualitas gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Usman, 2018).

Dalam upaya meningkatkan kemampuan analisis dan sintesis, pemimpin transformasional berperan dalam meningkatkan kesadaran bawahannya terhadap permasalahan dan mengarahkan mereka untuk melihat permasalahan dari sudut pandang yang lebih komprehensif. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawainya. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya digunakan untuk mengoreksi kesalahan, tetapi juga untuk memberikan perhatian dan bimbingan kepada petugas kesehatan dalam menyelesaikan tugasnya. Tujuan dari gaya kepemimpinan ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana kepala puskesmas dapat memberikan umpan balik dan arahan yang konstruktif tanpa menyenggung perasaan tenaga kesehatan (Marwanto, 2019).

Penggunaan pendekatan kepemimpinan yang inovatif dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan kemampuan dan efektivitasnya. Pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi dan menginspirasi bawahannya dapat meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, beberapa perawat mengeluhkan bahwa pimpinan belum memberikan bimbingan dan dukungan yang cukup untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas dan menarik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat, serta meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen perawat terhadap organisasi (Fadiah Retno Imara, 2020).

Pemimpin memegang peranan kunci dalam menjamin kelancaran operasional di rumah sakit, karena mereka merupakan elemen sentral dari manajemen organisasi. Kegiatan kepemimpinan dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk yang berbeda, yang tercermin dalam gaya kepemimpinan yang spesifik. Dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dan individu, gaya kepemimpinan ini membantu para pemimpin dalam mengevaluasi kinerja setiap anggota staf secara lebih komprehensif dan akurat (Fenta Kebede, B., Aboye, T., 2023). Implementasi berbagai gaya kepemimpinan yang fleksibel dalam suatu organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di antara para anggotanya. Ketika gaya kepemimpinan tersebut dikustomisasi sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi yang unik, maka anggota akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugas dan mencapai target mereka (Fenta Kebede, B., Aboye, T., 2023). Observasi yang teliti menunjukkan bahwa terdapat sembilan elemen penting seorang pemimpin yang sukses dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tim, dengan mempertimbangkan faktor budaya: energi positif, keputusan yang tegas, keyakinan diri, integritas moral, kemampuan beradaptasi, kemampuan mengelola emosi, kemampuan berempati, kesadaran akan kekurangan, dan kemampuan untuk belajar dari kesalahan (Sharma, R., Webster, P., 2023).

## SIMPULAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Cipinang Pengayoman Jakarta Timur. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada perubahan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kesadaran dan motivasi para petugas kesehatan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas tenaga kesehatan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan di Rumah Sakit Cipinang Pengayoman terbukti dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

## SARAN

1. Saran Tempat Penelitian
  - a. Rumah Sakit Pengayoman Cipinang Jakarta Timur adalah pilihan yang tepat karena menjadi fokus utama penelitian. Namun, untuk memperkuat validitas hasil, disarankan untuk memperluas lokasi penelitian ke beberapa rumah sakit lain di Jakarta Timur dengan karakteristik serupa, seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) atau rumah sakit swasta lainnya.
  - b. Mengambil data dari unit-unit yang berbeda di rumah sakit tersebut, seperti dari departemen administrasi, keperawatan, dan medis, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
2. Saran STIKes RS Husada
  - a. STIKes RS Husada dapat berperan sebagai mitra akademis dalam penelitian ini. Mereka dapat menyediakan dukungan dalam bentuk bimbingan metodologi penelitian, analisis data, dan publikasi hasil penelitian.
  - b. Memanfaatkan fasilitas laboratorium dan perpustakaan

STIKes RS Husada untuk mengakses literatur ilmiah yang relevan dan analisis data.

### 3. Saran Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian lebih lanjut bisa mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi aspek spesifik dari kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas.
- b. Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.
- c. Menggunakan pendekatan mixed-methods dengan kombinasi survei kuantitatif dan wawancara kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- d. Membandingkan efek kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan transaksional, untuk menentukan metode yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, A., & Gupta, H. (2015). *Global K-Means (GKM) Clustering Algorithm: A Survey*. *International Journal of Computer Applications*, 79(2), 20-24.
- Ahmad Susanto. (2018). *Teori Belajar dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Asbari, Masduki & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Journal*, 7(01), 6.
- Asbari, D. N. dan M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. *Manajemen*, 10(2), 84-99.
- Asmarazisa, D. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTN Batam*. *Jurnal Unrika Vol 5, No 2 2016*.
- Dwipayana, M. T., & Suaryana, I. A. (2016). *Pengaruh Debt to Assets Ratio, Dividen Payout Ratio, dan Return On Assets Terhadap Nilai*

- Perusahaan. *EJurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 17.3. ISSN : 2302-8556, 2008- 2035.
- Eri dan Enok. (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, Indonesia.
- Fadiah Retno Imara. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus pada EF English First Malang). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang Abstrak*, 5(3), 248-253.
- Fenta Kebede, B., Aboye, T., at al. (2023). *The Effect of Leadership Style on Midwives' Performance, Southwest, Ethiopia*. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 31-41. <https://doi.org/10.2147/JHL.S39790> 7.
- Hamdi dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Mabuun Raya Kabupaten Tabalong Jurnal Departemen Administrasi Publik. Kalimantan Selatan*.
- Khustina, H., & Laily, N. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan job burnout terhadap kinerja karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6), 1-18.
- Komariah dan Djama'an Satori. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabetha.
- Mahessa, N. F. (2017). *Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan*. *Jurnal Empati*, 5(24), 113-116.
- Marwanto, I. G. G. H. (2019). *Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas*. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 2(2), 32-41. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v2i2.213>.
- Muhammad Rio Firdaus. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Northouse, P. G. (2019). *Kepemimpinan (Teori dan Praktik)*. Edisi Keenam.
- Jakarta: PT. Indeks.
- Sharma, R., Webster, P., at al. (2023). *Factors affecting the performance of community health workers in India: a multi-stakeholder perspective*. *Global Health Action*, 7(1), 25352. <https://doi.org/10.3402/gha.v7.25352>.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.
- Suharnomo, M. P. S. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan (study pada PT.Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*. 2(3): h:1-8.
- Sukri. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja*. *Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.ACEH*.
- Sulieman, I., Hussin, at all. (2011). *The Relationship between transformasional leadership and employees' satisfaction at jordanian private hospitals*. *Journal of Applied Psychology*, 5(35-46), 2.
- Usman. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala puskesmas Terhadap Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas peureu;ak barat kabupaten aceh timur tahun 2018*. Universitas Helvetia Medan.
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.