

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang

Fanny Dewi Melinda¹, Junengsih², Kaffah Imanuddin³

^{1,2,3} Universitas Pertiwi

Email: junengsih@pertiwi.ac.id

Article History:

Received: 08 Januari 2024

Revised: 16 Januari 2024

Accepted: 19 Januari 2024

Keywords:

Kemimpinan

Transformasional,

Karyawan.

Gaya

Kinerja

Abstract: Sumber daya manusia memainkan tugas tertinggi dalam urusan seluruh perusahaan, sehingga manusia adalah satu komponen utama dari kegiatan perusahaan mana pun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Sentra Medika Cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan data melalui penyebaran kuesioner terhadap 80 karyawan RS Sentra Medika Cikarang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan menggunakan software statistic SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil nilai t hitung (5,77) lebih besar daripada nilai t tabel (1,66) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu komponen utama dari kegiatan perusahaan mana pun, sehingga sumber daya memainkan tugas tertinggi dalam urusan seluruh perusahaan. Sumber daya manusia yakni sumber daya yang dasar untuk hampir semua jenis organisasi, pilar utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, serta sebagai penggerak (Darda et al., 2022). Tanpa sumber daya manusia, mesin, modal, dan sumber daya lainnya di perusahaan menjadi tidak efektif untuk memberikan hasil. Maka organisasi mesti mengupayakan dan membina sumber daya manusianya sebaik mungkin, agar dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab yang sudah diberikan.

Kinerja sangat penting didalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, yang mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas (Silaen, N. R., at al., 2021 dalam Donnelly et al., 1994). Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal kinerja karyawan yang tinggi, maka tindakan atau kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan dapat terlaksana dengan tepat sehingga tercapai semua tujuan perusahaan yang dapat memberikan keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Ayuni, Junengsih, & Army W, 2023)

Daulay (2017) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan sebagai pengelola

seluruh aktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Darda et al., (2022) dalam Mangkunegara (2016) faktor lain selain faktor motivasi adalah faktor kepemimpinan. Indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak ditetapkan alat ukur atau standar) (Hasibuan, 2016).

Menurut Darda et al., (2022) dalam Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat penting dari sudut pandang kinerja/kesuksesan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak luput dari peran pemimpin organisasi dan dukungan dari para bawahan yang memiliki semangat dan komitmen yang tinggi demi kemajuan bersama dan demi mencapai visi dan misi suatu perusahaan. Fungsi seorang pemimpin adalah memastikan karyawan mendapatkan seluruh kebutuhannya dalam aktivitas kerja, yang kemudian memperlancar pencapaian tujuan organisasi (Darda et al., 2022). Seorang pemimpin harus menyadari dan memahami peran dan tanggung jawab yang ingin dipenuhi untuk memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Dalam kepemimpinan, dibahas keberhasilan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahan atau pihak lain, namun kepemimpinan juga mengajarkan bagaimana bekerja sama dengan baik sebagai sebuah tim untuk membangun landasan yang kokoh bagi sebuah organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh hubungan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan keadaan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Nanjundeswaraswamy & Swamy (2014), gaya kepemimpinan suatu perusahaan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Dalam hal gaya kepemimpinan organisasi, setiap pemimpin baik di sektor publik maupun swasta memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki harapan untuk memenuhi kebutuhannya jika ada gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi.

Gaya kepemimpinan terbaik untuk melawan perubahan serta menanggapi inisiatif karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut (Makmuriana, 2021) kepemimpinan transformasional merupakan *sharing of power* yang melibatkan bawahan dalam melakukan perubahan bersama. Gaya kepemimpinan transformasional mencakup 3 komponen, yaitu kharisma, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualisasi (Makmuriana 2021 dalam Burns 1978). Dengan komponen tersebut dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu, akan mewujudkan lingkungan kerja yang menguntungkan serta memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan transformasional adalah mereka yang bersedia mengambil risiko selama proses perubahan dan menjadi pemimpin yang ideal dalam konteks efektivitas organisasi. Diantisipasi bahwa moral bawahan, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan kerja akan dipengaruhi oleh peran skala kecil pemimpin dalam organisasi yang pada akhirnya keberhasilan komponen organisasi berskala besar ini dapat berdampak pada tingkat pencapaian organisasi karena setiap individu dalam organisasi akan berdampak pada perilaku organisasi (Andy, et al., 2013).

Dengan kinerja karyawan yang tinggi, maka dapat tercapai tujuan instansi tersebut yang dapat memberikan keuntungan instansi. Begitu pula dengan Rs Sentra Medika Cikarang yaitu salah satu rumah sakit milik swasta yang tentunya mengharapannya kerjanya sama memberikan pelayanan yang maksimal dan penuh kasih dalam segi medis dan non medis kepada

pasien dan keluarga pasien. Untuk melakukan itu harus memiliki kinerja yang tinggi dari seluruh karyawan atau sumber daya manusianya, sehingga dapat lebih memahami kebutuhan dan keinginan karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhannya. Studi ini mengukur pola kepemimpinan yang digunakan oleh semua departemen, dan model kepemimpinan ini digunakan oleh semua departemen yang masih menimbulkan persoalan dengan karyawannya.

Penelitian ini berfokus pada kinerja dan gaya kepemimpinan, dilihat dari permasalahan-permasalahan yang terjadi. Fenomena yang terjadi di RS Sentra Medika Cikarang yaitu seperti adanya tugas-tugas atau wewenang yang dilimpahkan kepada perawat terlalu banyak tetapi jumlah tenaga kerja yang terus berkurang. Karena adanya tenaga kerja yang resign tetapi tidak ditambahkannya tenaga kerja baru alhasil tenaga kerja yang sudah ada harus menggantikan sementara tugas karyawan tersebut, sedangkan jumlah pasien yang dari tahun ke tahun terus meningkat mengakibatkan beban kerja perawat bertambah yang akan berdampak pada menurunnya kinerja perawat tersebut. Berikut data jumlah pasien yang di dapat di RS Sentra Medika Cikarang.

Tabel 1. Data Jumlah Pasien RS Sentra Medika Cikarang

No	Tahun	Jumlah karyawan	Total Pasien/tahun
1	2021	23 orang	9.948
2	2022	22 orang	12.006
3	2023	19 orang	12.838

Sumber : RS Sentra Medika Cikarang

Dilihat dari data tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja dari tahun ketahun terlihat menurun, tetapi jumlah pasien yang terus meningkat mengakibatkan beban kerja karyawan pun menjadi bertambah. Hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, yang mengakibatkan pasien/keluarga pasien merasa tidak dilayani dengan baik oleh perawat maupun staf pelaksana. Fenomena kinerja lainnya yaitu masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu datang ke kantor, yaitu disiplin waktu dan absensi. Kehadiran karyawan sangat berpengaruh, karena kehadiran seorang karyawan mempengaruhi efisiensi kerjanya dan karyawan tersebut mempunyai tanggungjawab agar tugas yang diberikan kepadanya segera diselesaikan. Berikut tabel atau data absensi karyawan yang didapat dari RS Sentra Medika Cikarang tahun 2023.

Tabel 2. Daftar Kehadiran Karyawan RS Sentra Medika Cikarang

No.	Nama	Jabatan	Hari Kerja	Jam Kerja	Terlambat/ jam
1.	WA	Staf Pelaksana	267	07.00-14.00 14.00-21.00 21.00-07.00	42
2.	NA	Staf Pelaksana	281	07.00-14.00 14.00-21.00	29
3.	WA	Staf Pelaksana	281	07.00-14.00 14.00-21.00	4
4.	II	Staf Pelaksana	258	07.00-14.00 14.00-21.00 21.00-07.00	6
5.	EH	Staf Pelaksana	270	07.00-14.00 14.00-21.00 21.00-07.00	85
6.	NF	Staf Pelaksana	281	07.00-14.00	25

				14.00-21.00	
7.	DA	Staf Pelaksana	211	07.00-14.00 14.00-21.00	41
8.	IK	Staf Pelaksana	273	07.00-14.00 14.00-21.00 21.00-07.00	7

Sumber : RS Sentra Medika Cikarang

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan karyawan RS Sentra Medika Cikarang terlihat masih banyak karyawan yang datang terlambat dilihat dari kesadaran karyawan yang hadir tepat waktu pada absensi kehadiran. Peraturan perusahaan diberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan dan diterapkan secara adil, salah satunya adalah datang tepat waktu sesuai jam kerja.

Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di RS Sentra Medika Cikarang yaitu seperti masih adanya pegawai yang masih kurang memahami saran dan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan pemimpin dan bawahan tidak bertemu secara formal maupun secara informal, yang secara tidak langsung nantinya dapat merangsang atau mengaktifkan pemimpin dan bawahan tentang keinginan masing-masing. Kurangnya pemimpin dalam memotivasi karyawannya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang optimal. Pemimpin kurang membantu karyawannya dalam pengembangan diri. Sebagai sarana untuk menilai kinerja masing-masing pegawai, pemimpin masih kurang dalam memberikan kesempatan pertemuan rutin. Hal tersebut cukup mengganggu operasional perusahaan, dan hal tersebut dapat mempengaruhi operasional perusahaan sehingga produktivitas perusahaan menjadi tidak maksimal. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengkomunikasikan informasi secara langsung kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dan motivasi mencapai visi dan misi organisasi (Gani, 2020 dalam Dewi, 2015).

Pemimpinan yang transformasional dapat membuat anggotanya menghormati, mempercayai, dan menghargai mereka (Suriagiri, 2020 dalam Bass, 1985). Menurut Gani (2020) dalam Putra dan Indrawati (2015), berbagi wewenang dengan memberdayakan karyawan dalam keyakinan dengan mempertimbangkan keterampilan dan keinginan mereka, mengarahkan dan mengembangkan kreativitas karyawan dan memecahkan masalah strategis secara efektif. Maka peran gaya kepemimpinan transformasional dinilai paling tepat dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang, hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya dengan mengarahkan, mendorong partisipasi dan mendukung bawahan dalam pekerjaannya, mereka dapat meningkatkan kinerja perawat untuk mencapai tujuan pelayanan perawat.

LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasi. Kepemimpinan adalah suatu gaya atau cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pengikut atau bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu, sedangkan transformasi

adalah mengubah helm ke bentuk lain. Jadi kepemimpinan transformasional adalah merubah pengikut yang dipimpin kearah pengembangan organisasi (Firman, dkk, 2020). Menurut Awaludin (2017) dalam Robbins, pemimpin transformasional memperhatikan isu-isu dan kebutuhan perkembangan setiap pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran pengikut akan masalah, membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka dapat membangkitkan semangat dan menginspirasi pengikut untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan kelompok.

Pemimpin transformasional dapat memperoleh kepercayaan, rasa hormat, dan pengakuan dari anggotanya dengan berfokus pada pengaruh ideal, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional, yang pada gilirannya mencakup menjadi teladan karismatik dan mengartikulasikan visi yang ingin diciptakan (Suriagiri, 2020 dalam Bass 1985). Menurut Suriagiri (2020) dalam Bernard M. Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen, yaitu *inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, dan dealized influence*.

2. Kinerja

Menurut Gani (dalam Alvi, dkk 2017), kinerja merupakan hasil prestasi kerja seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja sebagai pegawai. Kinerja adalah hasil dari apa yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa baik mereka berperilaku sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Beberapa hal tersebut antara lain motivasi, etos kerja, desain pekerjaan, dan rekan kerja (Kaswan, 2015). Perusahaan dapat membantu karyawan belajar dan meningkatkan keterampilan mereka dengan memberikan pelatihan dan pengembangan. Menurut Robbins 2006 (dalam Novia, et al. 2021), ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu, efektifitas dan komitmen.

Menurut Mangkunegara 2002 (dalam Novia, dkk 2021) karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi yaitu, mempunyai komitmen yang sangat tinggi, berani ambil dan ditanggung setiap risiko yang dihadapi, mempunyai tujuan yang realistis, berusaha keras untuk mencapai tujuan dan membuat rencana kerja yang komprehensif, umpan balik dari semua aktivitas kegiatan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan dan rencana yang telah dibuat dan diprogramkan, dapat diwujudkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif. Disebut kuantitatif karena data pada peneliti ini memakai statistik dan berupa numerik atau angka-angka (Sugiyono, 2017). Tipe penelitian ini yakni dengan menggunakan survei, yakni mengambil sampel menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 80 orang karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. Waktu untuk penyebaran kuesioner ini adalah dari 14 sampai 24 September 2023. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan software statistik SPSS Versi 26 dengan menggunakan regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja dalam perusahaan. Statistik

deskriptif ditunjukkan melalui data persentase.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	27	33.8	33.8	44.8
	PEREMPUAN	53	66.3	66.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 3 yang paling banyak di isi oleh responden perempuan yaitu berjumlah 53 responden dan sisanya 27 responden di isi oleh responden laki-laki.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 – 30 Tahun	40	50.0	50.0	50.0
	31 – 40 Tahun	27	33.8	33.8	83.8
	41 – 50 Tahun	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Deskripsi responden berdasarkan umur pada tabel 4 adalah sebagian besar diisi oleh kelompok umur 19-30 tahun, yaitu 40 responden, kemudian berusia 31-40 tahun, yaitu 27 responden, dan terakhir berusia 41-50 tahun, yaitu 13 tahun responden.

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan
PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	30	37.5	37.5	37.5
	D3	21	26.3	26.3	63.7
	S1	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan pada tabel 5 paling banyak diisi oleh responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 30 responden, kemudian S1 yaitu sebanyak 29 responden dan yang terakhir D3 yaitu sebanyak 21 responden.

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	2	2.5	2.5	2.5
	2 - 5 Tahun	10	12.5	12.5	15.0
	6- 10 Tahun	42	52.5	52.5	67.5
	> 10 Tahun	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 6 didominasi oleh responden yang sudah bekerja selama 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 42 responden, kemudian untuk responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun adalah sebanyak 26 responden, responden yang sudah bekerja 2 – 5 tahun sebanyak 10 responden dan responden yang sudah bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 2 responden.

2. Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan kevalidan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengkajian dilakukan dengan mengajukan skor butir pertanyaan kuesioner yang dijawab oleh 80 responden. Dikatakan valid apabila r positif dan r hitung $>$ r tabel. Apabila r tabel kurang dari skor butir maka dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini R tabel adalah sebesar 0,220.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,686	0,220	Valid
2	0,696	0,220	Valid
3	0,685	0,220	Valid
4	0,696	0,220	Valid
5	0,691	0,220	Valid
6	0,734	0,220	Valid
7	0,644	0,220	Valid
8	0,698	0,220	Valid
9	0,718	0,220	Valid
10	0,622	0,220	Valid
11	0,562	0,220	Valid
12	0,775	0,220	Valid
13	0,709	0,220	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Dengan melihat kuisisioner diatas pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung dari angket lebih besar dari nilai r tabel sehingga angket tersebut dinyatakan valid, Nilai r hitung tertinggi adalah kuisisioner nomor 12 dengan nilar r hitung yaitu 0,775 dan nilai r hitung terendah adalah kuisisioner nomor 11 dengan nilai r hitung 0,562.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,807	0,220	Valid
2	0,803	0,220	Valid

3	0,813	0,220	Valid
4	0,772	0,220	Valid
5	0,624	0,220	Valid
6	0,713	0,220	Valid
7	0,759	0,220	Valid
8	0,662	0,220	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Dengan melihat tabel 8 pada kuisisioner diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung dari angket lebih besar dari nilai r tabel sehingga angket tersebut dinyatakan valid, Nilai r hitung tertinggi adalah kuesioner nomor 3 dengan nilai r hitung yaitu 0,813 dan nilai r hitung terendah adalah kuesioner nomor 5 dengan nilai r hitung 0,624.

3. Uji Reabilitas

Tabel 9. Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	13

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Untuk mengukur reliabilitas tersebut menggunakan digunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha-nya $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 9, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,905. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner variabel Kepemimpinan Transformasional adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (0,905) lebih besar daripada 0,6.

Tabel 10. Uji Reabilitas Variabel Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	8

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 10, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,882. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner variabel Kepemimpinan Transformasional adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (0,882) lebih besar daripada 0,6.

4. Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07316250
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.070
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah sampel data mempunyai distribusi normal atau tidak dan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang distribusinya mendekati normal, sehingga dapat diuji secara statistik. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang terlihat pada tabel 11 diatas menunjukkan nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,058 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 12. Anova
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.386	1	227.386	33.572	.000 ^b
	Residual	528.301	78	6.773		
	Total	755.688	79			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL						

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 33.572 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 13 Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.722	2.900		6.457	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.311	.054	.549	5.794	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13 di atas, terdapat nilai koefisien arah regresi dengan melihat hasil tabel *coefficient*^a. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) adalah sebesar 18.722, menyatakan bahwa untuk setiap 1% peningkatan kepemimpinan transformasional (X), maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,311. Artinya berpengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.549 _a	.301	.292	2.603	.301	33.572	1	78	.000

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Koefisien determinasi atau korelasi product moment (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk mengetahui dan memperkirakan seberapa besar atau signifikan pengaruh gabungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi bervariasi dari 0 hingga 1. Jika nilainya mendekati 1 berarti variabel tersebut independen. Berdasarkan tabel 1.14, diketahui nilai *R square* (R²) sebesar 0,301 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 30,1%.

7. Uji Signifikasi (uji t)

**Tabel 15. Hasil Signifikasi (Uji t)
 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.722	2.900		6.457	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.311	.054	.549	5.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Diketahui $t_{hitung} =$

5,77 dan $t_{\text{tabel}} = 1,66$ dengan nilai signifikan = 0,000. Berdasarkan nilai tersebut, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,77 > 1,66$), maka variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja. Nilai signifikansi (uji t) pada Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat melalui faktor idealized influence pada pimpinan RS Sentra Medika Cikarang. Karyawan dapat mencontohkan kualitas kepemimpinan yang memiliki tingkat komitmen dan konsekuensi etis yang tinggi dari keputusan yang diambil.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka hasilnya adalah nilai t hitung (5,77) lebih besar daripada nilai t tabel (1,66) sehingga H1 diterima dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, Kaswan, & Sadikin, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Dari Konsepsi, Paradigma, Dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Awaludin, A. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT. Yuni Internasional. Vol 1, No 1.
- Ayuni, P., Junengsih, J., & Army W, L. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FUJI KINZOKU INDONESIA PADA DEPARTEMEN QUALITY CONTROL. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Caroline, J., Harianto, F., & H, R. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya K3 yang Dimoderasi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya. *Jurnal Rekayasa Teknik Sipil Universitas Madura*, Vol. 4 No.2.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Daulay, S. N. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu)*. Medan.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No.2.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, Vol.1, No. 2, 12-22.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junengsih, J., Sagitarius, E., Partimah, P., & dan Fauziah, A. F. (2023). Development of the Implementation of the Leadership Style Mechanism in Optimizing the Performance

- Motivation of Office Boy and Security Guards. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(5), 25-30.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kartono, K. (2021). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. Jawa Tengah: Nasya Expanding Management.
- Maulina, R. H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Murni Sulisindo Nusantara Cabang Bandung.
- Murtiningsih, M. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, Vol.17, No.2.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances in Management*, 7(2), 57-62.
- Novia Ruth Silaen, y. S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Nur Firman, N. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, Vol.2, No.2.
- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2013). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.4, No.3.
- Pradifta, N. B., & Sudibia, G. A. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA AEROWISATA SANUR BEACH HOTEL). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Husada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Aceh: Radja Publika.