Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 2. Page 255-274
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i2.1726

OPEN ACCESS
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh Kepemimpinan Transformational Berdasarkan Melalui Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros

Virdha Dwi Mulya, *Masriadi, Reza Aril Ahri

Magister Program in Public Health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 10 April 2024
Revised: 21 April 2024
Accepted: 05 Mei 2024

Keywords:
Kepemimpinan Transformasiona; Kualitas dan Kinerja

Corresponding Author:
masriadi@umi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformational melalui kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros. Penelitian merupakan penelitian deskriptif korelasi menggunakan pengumpulan dengan desain penelitian *Cross Sectional* jenis penelitian menekankan pengukuran *Observasi Variabel*. Penelitian dilaksanakan di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros pada tanggal 22 Maret s/d 22 April 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga administrasi yang bertugas diRSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros sebanyak 115 orang. Sampel dalam penelitian adalah sebagian tenaga administrasi bertugas di sebanyak 53 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Purposive Sampling.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kharisma kualitas berpengaruh terhadap kualitas karyawan (p=0,003), kharisma kualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan (p=0,016), motivasi inspiratif berpengaruh terhadap kualitas karyawan (p=0,001), motivasi inspiratif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (p=0,006), stimulasi intelektual berpengaruh terhadap kualitas karyawan (p=0,043), stimulasi intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan (p=0,003), perhatian individual berpengaruh terhadap kualitas karyawan (p=0,002), perhatian individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan (p=0,008), kualitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (p=0,010), kharisma berpengaruh terhadap kualitas karyawan (p=0,009) melalui kinerja karyawan, motivasi inspiratif berpengaruh terhadap kualitas karyawan (p=0,016) melalui kinerja karyawan, stimulasi intelektual berpengaruh terhadap kualitas karyawan (p=0,023) melalui kinerja karyawan, perhatian individual berpengaruh terhadap kualitas karyawan (p=0,017) melalui kinerja karyawan. Disarankan pihak rumah sakit mampu memperhatikan sikap dan perilaku karyawannya dalam bekerja, seperti perilaku dalam disiplin waktu saat bekerja serta sikap dan perilaku tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Abstract

This research aimed to analyze the influence of transformational leadership through employee quality on employee performance at RSUD dr. La Palaloi, Maros Regency. The descriptive correlational research uses collection with a Cross-Sectional research design. This type of research emphasizes the measurement of Observational Variables. The research was carried out at RSUD dr. La Palaloi, Maros Regency from March 22 to April 22 2024. The population in this study were all administrative staff who served at RSUD dr. La Palaloi, Maros Regency, is 115 people. The sample in the research consisted of 53 administrative staff on duty using a purposive sampling technique. The results of the research show that quality charisma transformational leadership influences employee quality (p=0.003), quality charisma influences employee performance (p=0.016), inspirational motivation influences employee quality (p=0.001), inspirational motivation influences employee performance (p =0.006), intellectual stimulation influences employee quality (p=0.043), intellectual stimulation influences employee performance (p=0.003), individual attention influences employee quality (p=0.002), individual attention influences employee performance (p=0.008), employee quality influences employee performance (p=0.010), charisma influences employee quality (p=0.009) through employee performance, inspirational motivation influences employee quality (p=0.016) through employee performance, intellectual stimulation influences employee quality (p=0.023) through employee performance, individual attention influences employee quality (p=0.017) through employee performance. It is recommended that the hospital be able to pay attention to the attitudes and behavior of its employees at work, such as behavior in time discipline while working as well as the attitude and behavior of employee responsibility in completing work, this will improve employee performance.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

LATAR BELAKANG

Pembangunan kesehatan pada hakekatnya merupakan sebuah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka meningkatkan kesadaran Pencapaian tersebut, diwujudkan oleh pemerintah dengan melakukan upaya pemerataan kesehatan kepada masyarakat dengan pengadaan pelayanan kesehatan. Bila ditemukan pelayanan kesehatan dengan tingkat kepuasaan pasien berada dibawah 95%, maka dianggap pelayanan kesehatan yang diberikan tidak memenuhi standar minimal atau tidak berkualitas (Agus, 2023).

Menurut *World Health Organization (WHO)* tahun 2023 tingkat kepuasan pasien di berbagai Negara. Tingkat kepuasan pasien di Kenya menyatakan 40,4%, kepuasan pasien di Bakhtapur India menurut Twayana 34,4%. Sementara di Indonesia menunjukkan angka kepuasan pasien terendah sebanyak 42,8% di Maluku Tengah dan 44,4% di Sumatra Barat (Kemenkes, 2023).

Pelayanan kesehatan di Indonesia diarahkan dapat memberikan layanan kesehatan memiliki standar sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Pemerintah berusaha dengan segala upaya untuk dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan baik dari segi sumber daya manusia juga dari segi ketersedianya alat dan bahan penunjang medis, termasuk mutu obat yang diberikan (Tao, 2023).

Penilaian mutu suatu pelayanan kesehatan diukur oleh pasien berdasarkan kinerja yang unggul dari suatu pelayanan. Selain nilai kepuasan pasien, kemampuan bersaing dengan pelayanan kesehatan lain merupakan salah satu elemen penting dalam menunjukkan mutu suatu pelayanan. Hasil akhir dari era persaingan dalam pelayanan adalah kepuasan pasien. Pasien yang merasa puas akan tetap setia dan terus menggunakan pelayanan kesehatan tersebut (Pohan, 2020).

Kebutuhan masyarakat semakin tinggi jasa layanan kesehatan membuat ekspektasi masyarakat terhadap layanan kesehatan yang baik juga semakin tinggi. Oleh karena itu, pelayanan kesehatan harus diperhatikan oleh fasilitas pelayanan kesehatan seiring dengan pesatnya perkembangan berbagai aspek kehidupan seperti sosial ekonomi, pendidikan dan teknologi yang meningkatkan tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas. Mutu pelayanan kesehatan merupakan tingkat derajat kesempurnaan kinerja pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, yang akhirnya akan mengarah ke kepuasan pelanggan (Indria, 2019).

Kepemimpinan transformasional ditemukan dapat meningkatkan keterikatan kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan langsung dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai. Pegawai yang merasa dirinya mempunyai kesesuaian pekerjaannya dan mampu dalam pekerjaannya menunjukan semangat kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Kepemimpinan transformasional merupakan bagaimana pegawai menilai gaya kepemimpinan dari atasannya, sedangkan kepuasan kerja merupakan bagaimana pegawai menilai seberapa besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sendiri terhadap pekerjaannya.

Kinerja pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu di antaranya gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Gibson et.al (1996: 85), yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karena dengan gaya kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan sehingga bawahannya akan meningkatkan kinerja dengan bekerja lebih baik.

Hal ini didukung oleh Gomes-Mejia (2020) menyatakan bahwa secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional lebih mungkin daripada kepemimpinan transaksional untuk mengurangi tingkat turnover, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Jika karyawan menganggap bahwa kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dalam organisasi

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

sesuai maka akan makin tinggi pula kepuasan kerja yang karyawan rasakan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat ini juga mengacu pada penelitian empirik dilakukan oleh Dwijayanti (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat korelasi sangat kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2019) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti, masih banyak persepsi pasien mengatakan bahwa pelayanan kesehatan masih jauh dari harapan pasien, Hal ini dikarenakan pada hari tertentu, meningkatnya jumlah pasien yang berkunjung dengan minimnya sarana baik fasilitas maupun tenaga kesehatan sehingga pasien merasakan antrian panjang dalam mendapatkan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan survei awal diperoleh informasi bahwa data yang diperoleh dari RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros dimana pada jajaran struktural terdapat 12 orang, dokter umum terdapat 9 orang, dokter spesialis sebanyak 35 orang, dokter gigi sebanyak 2 orang, dokter gigi spesialis sebanyak 6 orang, perawat sebanyak 250 orang, terapis gigi dan mul ut sebanyak 8 orang, bidan sebanyak 55 orang, tenaga penunjang sebanyak 127 orang dan tenaga administrasi sebanyak 115 orang.

Berdasarkan data di atas peneliti menanyakan beberapa pasien yang berkunjung, ada beberapa pasien yang merasa pelayanannya baik dan juga perawatnya ramah namun ada juga pasien mengatakan pelayanan lambat dikarenakan harus melalui beberapa loket dan juga kadang pasien mengantri cukup lama dan banyaknya pasien. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformational melalui kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional dengan rancangan *Cross Sectional Study.* Lokasi penelitian dilaksanakan di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros tanggal 22 Maret s/d 22 April 2024. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga administrasi yang bertugas di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros sebanyak 115 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian adalah sebagian tenaga administrasi yang bertugas di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros sebanyak 53 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Purposive Sampling. Analisis univariate, bivariate dan multivariate dilakukan dengan SPSS.*

HASIL

Analisis Univariate

Variabel		n	%
Umur	20-30 Tahun	20	13.07
	31-40 Tahun	20	37.07
	>40 Tahun	13	24.05
Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	35.08
	Perempuan	34	64.02

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Pendidikan	Pendidikan s1	53	100
	Staff administrasi	53	100
Kepemimpinan Transformational Secara Langsung Berdasarkan Kualitas Karyawan	Kharisma Kualitas Karyawan	13	24.05
	Motivasi Inspiratif Kualitas Karyawan	16	30.02
	Stimulasi Intelektual Kualitas Karyawan	14	26.04
	Perhatian Individual Kualitas Karyawan	10	18.09
Kepemimpinan Transformational Secara Tidak Langsung Berdasarkan Kinerja Karyawan	Kharisma Kualitas Karyawan	12	22.06
	Motivasi Inspiratif Kualitas Karyawan	11	20.08
	Stimulasi Intelektual Kualitas Karyawan	13	24.05
	Perhatian Individual Kualitas Karyawan	17	32.01
Kepemimpinan Transformasional	Baik	45	84.09
	Kurang Baik	8	15.01
Kualitas Karyawan	Baik	43	81.01
	Kurang Baik	10	18.09
Kinerja Karyawan	Baik	42	79.02
	Kurang Baik	11	20.08

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 53 orang yang dijadikan sebagai sampel, dominan responden berumur 20-30 sebanyak 20 orang (37,7%) dan terendah umur >40 tahun sebanyak 13 orang (24,5%). Dominan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (64,2%) dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (35,8%). Semua sampel berpendidikan S1 sebanyak 53 orang (100%) dan staff administrasi menunjukkan bahwa dari 53 orang yang dijadikan sebagai sampel, semua sampel bekerja sebagai staff administrasi sebanyak 53 orang (100%). Sampel dengan kepemimpinan transformational secara langsung berdasarkan kualitas karyawan, yang berada pada kategori kharisma kualitas karyawan sebanyak 13 orang (24,5%), motivasi inspiratif kualitas karyawan sebanyak 16 orang (30,2%), stimulasi intelektual kualitas karyawan sebanyak 14 orang (26,4%) dan perhatian individual kualitas karyawan sebanyak 10 orang (18,9%).

Sampel dengan kepemimpinan transformational secara tidak langsung berdasarkan kinerja karyawan, yang berada pada kategori kharisma kinerja karyawan sebanyak 12 orang (22,6%), motivasi inspiratif kinerja karyawan sebanyak 11 orang (20,8%), stimulasi intelektual kinerja karyawan sebanyak 13 orang (24,5%) dan perhatian individual kinerja karyawan sebanyak 17 orang (32,1%). Dominan responden berada pada kategori transformasional baik sebanyak 45 orang (84,9%) dan kurang baik sebanyak 8 orang (15,1%). Dominan responden berada pada kategori kualitas karyawan berada pada kategori baik sebanyak 43 orang (81,1%) dan kurang baik sebanyak 10 orang (18,9%). dominan responden berada pada kategori kinerja karyawan berada pada kategori baik sebanyak 42 orang (79,2%) dan kurang baik sebanyak 11 orang (20,8%).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Analysis Bivariate

Tabel 2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Karyawan di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros Tahun 2024

Kepemimpinan Transformasional	Kualitas Karyawan				Jumlah		*p value*
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	42	79,2	3	5,7	45	84,9	0.004
Kurang Baik	1	1,9	7	13,2	8	15,1	
Total	43	81,1	10	18,9	53	100	

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 53 orang dijadikan sebagai sampel, dominan responden dengan kepemimpinan transformasional baik dan memiliki kualitas baik sebanyak 42 orang (79,2%). Sedangkan responden kepemimpinan transformasional dan memiliki kualitas kurang baik sebanyak 7 orang (13,2%). Berdasarkan analisis *Chi Square* diperoleh nilai ρ=0,004<α=0,05, berarti Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas karyawan.

Tabel 3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros Tahun 2024

Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan				Jumlah		*p value*
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	41	77,4	4	7,5	45	84,9	0.001
Kurang Baik	1	1,9	7	13,2	8	15,1	
Total	42	79,2	11	20,8	53	100	

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 53 orang dijadikan sebagai sampel, responden dengan kepemimpinan transformasional baik dan memiliki kinerja baik sebanyak 41 orang (77,4%). Sedangkan responden kepemimpinan transformasional kinerja kurang baik sebanyak 7 orang (13,2%). Berdasarkan analisis *Chi Square* diperoleh nilai ρ=0,001<α=0,05, berarti Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Analisis Multivariat

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan variabel sebagai alat ukur. Nilai reliabilitas ditunjukkan dari composite reliability. Hasil analisis reliabilitas sebagai berikut:

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Realibility*	Keterangan
(X1) Kharisma Kualitas	0,847	Realibel
(X2) Motivasi Inspiratif Kualitas	0,882	Realibel
(X3) Stimulasi Intelektual	0,871	Realibel
(X4) Perhatian Individual	0,891	Realibel
(Y) Kualitas Karyawan	0,866	Realibel
(Z) Kinerja Karyawan	0,894	Realibel

Ket: CR>0,7 = Reliabel

Pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4, Y dan Z memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel di atas 0,70 ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *Composite Reliability* dalam kategori valid sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Selain itu, dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan taraf nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel X1, X2, X3, X4, Y dan Z menurut nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil menunjukkan bahwa hasil pengujian nilai diperoleh *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,5. Disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 5. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Realibility*	Keterangan
(X1) Kharisma Kualitas	0,847	Realibel
(X2) Motivasi Inspiratif Kualitas	0,882	Realibel
(X3) Stimulasi Intelektual	0,871	Realibel
(X4) Perhatian Individual	0,891	Realibel
(Y) Kualitas Karyawan	0,866	Realibel
(Z) Kinerja Karyawan	0,894	Realibel

Ket: CR>0,7 = Reliabel

Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Pengujian Model Struktural (Inner Model) dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel, selain itu untuk mengetahui nilai signifikansi dan *R-square* model penelitian yang diperoleh. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen serta uji T dan signifikansi dari koefisien parameter pada jalur struktural. Hasil analisis struktur model sebagai berikut.

Koefisien Determinasi *(R-Square)*, proses penilaian model penelitian yang diperoleh menggunakan PLS dilakukan dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten dependen (endogen). Berikut tabel yang merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPL.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi

Variabel	R-Square
Y (Kualitas Karyawan)	0,730
Z (Kinerja Karyawan)	0,772

Pada tabel 6 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel persepsi pasien (Y) diperoleh nilai sebesar 0.730. Hasil ini menunjukkan bahwa 73,0% variabel kualitas karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh X1, X2, X3, X4, melalui Z. Selain itu, R-Square untuk variabel kinerja karyawan (Z) diperoleh nilai sebesar 0,772. Hasil ini menunjukkan bahwa 77,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh X1, X2, X3, X4. Analisis partial least square (PLS) merupakan pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini akan dilakukan hitung dengan bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian, adapun hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut.

Path coefficient* dan *T-statistic

Pengujian signifikansi parameter yang diestimasi pada model memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel dalam penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Pengaruh Kepemimpinan Transformational Melalui Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. La Palaloi Kabupaten Maros

Pengaruh	**Koefisien**	***T-Statistic***	***P value***
(Kharisma Kualitas) => (Kualitas Karyawan)	0,180	0,193	0,003
(Kharisma Kualitas) => (Kinerja Karyawan)	0,228	0,358	0,016
(Motivasi Inspiratif) => (Kualitas Karyawan)	0,362	0,378	0,001
(Motivasi Inspiratif) => (Kinerja Karyawan)	0,379	0,392	0,006
(Stimulasi Intelektual) => (Kualitas Karyawan)	0,231	0,289	0,043
(Stimulasi Intelektual) => (Kinerja Karyawan)	0,357	0,373	0,003
(Perhatian Individual) => (Kualitas Karyawan)	0,423	0,457	0,002
(Perhatian Individual) => (Kinerja Karyawan)	0,433	0,489	0,008
(Kharisma Kualitas) => (Kualitas Karyawan) => (Kinerja Karyawan)	0,227	0,289	0,009

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

(Motivasi Inspiratif) => (Kualitas Karyawan) => (Kinerja Karyawan)	0,458	0,470	0,016
(Stimulasi Intelektual) => (Kualitas Karyawan) => (Kinerja Karyawan)	0,464	0,489	0,023
(Perhatian Individual) => (Kualitas Karyawan) => (Kinerja Karyawan)	0,472	0,501	0,017

Ket: p-value*<0,05 = Signifikan

A. Pembahasan

1. Secara Langsung

a. Kepemimpinan transformational berdasarkan kharisma terhadap kualitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kharisma berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.180 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.193 yang lebih besar dari pada 0,180. Hasil *p-value* sebesar 0,003 yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (kharisma kualitas) terhadap kualitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kharisma kualitas meningkatkan kualitas karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal kharisma yaitu sebanyak 84,9%. Hal ini dikarenakan dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar. Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

b. Kepemimpinan transformational berdasarkan motivasi inspiratif terhadap kualitas karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi inspiratif berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

sebesar 0.362 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.378 yang lebih besar dari pada 0,362. Hasil *p-value* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (motivasi inspiratif) terhadap kualitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi inspiratif meningkatkan kualitas karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal motivasi inspiratif yaitu sebanyak 73,6%. Hal ini dikarenakan semua karyawan harus termotivasi untuk memastikan mereka dipertahankan dan ini akan meningkatkan kinerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam atau dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam indikator kepemimpinan transformasional motivasi inspiratif. Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner yang dibagikan dimana dominan responden menjawab sangat setuju kuesioner nomor 7 yaitu membicarakan secara optimis tentang masa depan dengan staf Menun jukan kepercayaan diri atas kemampuannya mencapai tujuan. Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan transformasional dengan motivasi inspiratif sehingga pelayanan rumah sakit dapat berjalan dengan baik dan optimal walaupun ada beberapa responden yang berada pada kategori kurang baik dikarenakan responden masih perlu dilakukan edukasi lebih terarah bahwa dalam kepemimpinan transformasional berdasarkan motivasi inspiratif

c. Kepemimpinan transformasional berdasarkan stimulasi intelektual terhadap kualitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stimulasi intelektual berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.231 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.289 yang lebih besar dari pada 0,231. Hasil *p-value* sebesar 0,043 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (stimulasi intelektual) terhadap kualitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan stimulasi intelektual meningkatkan kualitas karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam indikator kepemimpinan transformasional stimulasi intelektual. Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner yang dibagikan dimana dominan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

responden menjawab sangat setuju kuesioner nomor 13 yaitu memberi kesempatan kepada staf untuk mengeluarkan dan menyatakan gagasan dan pendapat yang mereka miliki karena pada dasarnya mengeluarkan menghilangkan keenganan untuk gagasan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan baru yang menuntut pemikiran kritis dan alasan rasional bukannya asumsiasumsi semata. Pemimpin semacam ini mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan

Peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok, maupun melalui penunjukan formal untuk memimpin suatu kelompok. Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan, membimbing bawahannya dan dapat memperoleh dukungan dari bawahan sehingga dapat mengarahkan mereka (bawahan) menuju pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi

d. Kepemimpinan transformasional berdasarkan perhatian individual terhadap kualitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.423 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.457 yang lebih besar dari pada 0,423. Hasil *p-value* sebesar 0,002 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (perhatian individual) terhadap kualitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan perhatian individual meningkatkan kualitas karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal perhatian individual yaitu sebanyak 81,1%. Hal ini dikarenakan kualitas karyawan mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknik dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Peneliti menyimpulkan bahwa pendekatan transformasional menciptakan perubahan signifikan dalam kehidupan orang dan organisasi. Pemimpin transformasional diidealkan dalam arti bahwa mereka adalah contoh moral dalam

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

bekerja demi keuntungan tim. Kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah gaya eksklusif. Pemimpin transaksional biasanya tidak mencoba mengubah budaya dalam organisasi tetapi mereka bekerja dalam budaya yang ada, sedangkan pemimpin transformasional mencoba mengubah budaya organisasi

i. Kepemimpinan transformational berdasarkan kharisma terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kharisma kualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.228 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.358 yang lebih besar dari pada 0,228. Hasil *p-value* sebesar 0,016 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (kharisma kualitas) terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kharisma kualitas meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal kharisma yaitu sebanyak 84,9%. Hal ini dikarenakan kepemimpinan tidak hanya berfokus pada tujuan kolektif tetapi juga menekankan pada pencapaian tujuan dan kebermaknaan pribadi. Karyawan yang bekerja di bawah pemimpin transformasional menikmati otonomi, lingkungan tanpa rasa takut, dan keberanian untuk mempresentasikan pandangan mereka yang berbeda. Selain itu, mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan diperlukan untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan kepercayaan diri dan kepercayaan diri untuk mengupayakan perencanaan karir di masa depan

Peneliti menyimpulkan bahwa kesiapan individu untuk berubah didefinisikan sebagai kesediaan untuk menjadi terbuka pada perubahan serta kognitif dan emosional. Perubahan lebih banyak menekankan pada bagaimana organisasi mempersiapkan diri, mengimplementasi dan bereaksi terhadap perubahan organisasional. Namun, inti dari kegiatan perubahan dan juga penentu utama dari keberhasilan perubahan adalah bagaimana para pelaku perubahan bereaksi terhadap perubahan tersebut.

j. Kepemimpinan transformational berdasarkan motivasi inspiratif terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi inspiratif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.379 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.392 yang lebih besar dari pada 0,392. Hasil

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

p-value sebesar 0,006 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (motivasi inspiratif) terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi inspiratif meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal motivasi inspiratif yaitu sebanyak 73,6%. Hal ini dikarenakan keberhasilan pengendalian dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan. Menurut Nawawi, pimpinan adalah seseorang yang mengarahkan suatu aktivitas yang berjalan diperusahaan dan mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya perusahaan yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, pimpinan suatu perusahaan didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapai guna memajukan perusahaan yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam indikator kepemimpinan transformational berdasarkan motivasi inspiratif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner yang dibagikan dimana dominan responden menjawab sangat setuju kuesioner nomor 7 yaitu pasien tidak berniat untuk berpindah ke rumah sakit memberikan kesempatan bertanya kepada pasien. Tapi disisi lain bahwa kita tidak boleh meninggalkan penilaian sisi obyektif sebuah pelayanan kesehatan, penilian ini sangat dipengaruhi oleh keadaan pasien seperti masa lalu pasien, pendidikan, situasi psikis waktu pelayanan dan juga pengaruh faktor lingkungan. Disisi lain, suatu perilaku dalam kondisi konsistensi tinggi, kensensus tinggi dan perbedaan tinggi dihasilkan oleh penyebab eksternal.

k. Kepemimpinan transformasional berdasarkan stimulasi intelektual terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stimulasi intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.357 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.379 yang lebih besar dari pada 0,357. Hasil *p-value* sebesar 0,003 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (stimulasi intelektual) terhadap kinerja

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan stimulasi intelektual meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal stimulasi intelektual sebanyak 77,4%. Hal ini dikarenakan kepemimpinan pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam indikator kepemimpinan transformational berdasarkan stimulasi intelektual terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner yang dibagikan dimana dominan responden menjawab sangat setuju kuesioner nomor 15 yaitu dokter mempunyai pengetahuan dan ketrampilan medis sehingga pasien merasa aman terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, obat dan alat kesehatan, serta proses pemberian pelayanan. Oleh karena itu, peningkatan mutu faktor tersebut termasuk sumber daya manusia profesionalisme diperbolehkan agar pelayanan kesehatan bermutu dan pemerataan pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat.

Peneliti menyimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Kinerja yang unggul akan didapati dengan motivasi dan semangat kerja yang kuat untuk mewujudnya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya

L. Kepemimpinan transformasional berdasarkan perhatian individual terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.433 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.489 yang lebih besar dari pada 0,433. Hasil *p-value* sebesar 0,008 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (perhatian individual) terhadap kinerja

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan perhatian individual meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal perhatian individual yaitu sebanyak 81,1%. Hal ini dikarenakan pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manejer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manejemen berdasarkan kesepakatan dari pada manejemn, meskipun mencakup kebutuhan menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam indikator kepemimpinan transformational berdasarkan perhatian individual terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner yang dibagikan dimana dominan responden menjawab sangat setuju kuesioner nomor 20 yaitu dokter menerangkan prosedur atau tindakan pengobatan didukung dengan tenaga medis yang handal sehingga dapat menimbulkan kepercayaan pasien untuk sembuh. Hal ini berlaku jika karyawan menganggap bahwa kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dalam organisasi sesuai maka akan makin tinggi pula kepuasan kerja yang karyawan rasakan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan

M. Kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.189 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.242 yang lebih besar dari pada 0,189. Hasil *p-value* sebesar 0,010 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (kualitas karyawan) terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas karyawan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal kharisma yaitu sebanyak 79,2%. Hal ini dikarenakan kepemimpinan mungkin hanya berbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan diantara sejumlah orang. Kongkritnya, seorang hanya

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

bisa mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatakan emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walaupun dalam realitasnya sang pemimpin yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan

Secara Tidak Langsung

a. Kepemimpinan transformational (kharisma) melalui kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menyatakan bahwa (Kharisma Kualitas) berpengaruh positif terhadap (Kualitas Karyawan) melalui (Kinerja Karyawan). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0,227 dengan hasil T statistic sebesar 0.289 yang lebih besar daripada 0,227. Hasil p-value sebesar 0.009 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara (Kharisma Kualitas) terhadap (Kualitas Karyawan) melalui (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal kharisma yaitu sebanyak 79,2%. Hal ini dikarenakan kemimpinan ditandai dengan adanya kemampuan untuk secara dini memahami dinamika perkembangan masyrakat, mengenai apa yang mereka butuhkan, mengusahakan agar ia menjadi pihak pertama yang memberi perhatian terhadap kebutuhan tersebut. Dalam karakter kepemimpinan tersebut, kemampuan berkomunikasi dari pada pemimpin pemirntah yang disertai pada penerpan transformasi didalam proses pengambilan keputusan merupakan prasyarat bagi pemerintah dala mengemban segala tugas-tugasnya

b. Kepemimpinan transformational (motivasi inspiratif) melalui kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menyatakan bahwa (Motivasi inspiratif) berpengaruh positif terhadap (Kualitas Karyawan) melalui (Kinerja Karyawan). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0,458 dengan hasil T statistic sebesar 0.470 yang lebih besar daripada 0,458. Hasil p-value sebesar 0.016 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara (Motivasi Inspiratif) terhadap (Kualitas Karyawan) melalui (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal kharisma yaitu sebanyak 79,2%. Hal ini dikarenakan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

aktivitas kepemimpinan yang diniatkan untuk ekstensi diri sendiri dengan menguasai yang lain, misalnya sekedar untuk memperoleh makanan dan minuman untuk bertahan hidup. Fungsinya adalah membesarkan diri dengan biaya orang lain dengan jalan penaklukan dan penguasaan, etos kerjanya adalah menjadikan diri dan usahanya unuk memperoleh makanan, pendekatannya adalah kekuatan, penaklukan dan penguasaan, cara memengaruhinya adalah dengan kekuatan, kekuasaan, perintah, uang, pendudukan fisik, menebar ketakutan dan ketaatan, target kepemimpinannya adalah membangun ketakutan dan ketaatan bawahan, dengan sasaran fisik dan materi.

c. Kepemimpinan transformational (stimulasi intelektual) melalui kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menyatakan bahwa (Stimulasi Intelektual) berpengaruh positif terhadap (Kualitas Karyawan) melalui (Kinerja Karyawan). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0,464 dengan hasil T statistic sebesar 0.489 yang lebih besar daripada 0,464. Hasil p-value sebesar 0.023 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara (Stimulasi Intelektual) terhadap (Kualitas Karyawan) melalui (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal kharisma yaitu sebanyak 79,2%. Hal ini dikarenakan kesiapan untuk berubah dianggap sebagai faktor pendorong inisiasi perubahan. Dalam perkembangannya, penelitian kesiapan dikembangkan melalui berbagai tingkatan manajerial. Akibatnya, Praktisi dan peneliti memperoleh banyak perspektif tentang kesiapan untuk berubah. Kesepakatan muncul dari peran pemimpin dalam mengarahkan kesiapan untuk berubah.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam indikator kepemimpinan transformasional stimulasi intelektual melalui kualitas terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner yang dibagikan dimana dominan responden menjawab sangat setuju kuesioner nomor 13 yaitu memberi kesempatan kepada staf untuk mengeluarkan dan menyatakan gagasan dan pendapat yang mereka miliki karena dasarnya mengeluarkan menghilangkan keenganan untuk gagasan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan baru yang menuntut pemikiran kritis dan alasan rasional bukannya asumsiasumsi semata. Pemimpin semacam ini mengembangkan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan d. Kepemimpinan transformational (perhatian individual) melalui kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menyatakan bahwa (Perhatian Individual) berpengaruh positif terhadap (Kualitas Karyawan) melalui (Kinerja Karyawan). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0,472 dengan hasil T statistic sebesar 0.501 yang lebih besar daripada 0,472. Hasil p-value sebesar 0.017 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara (Perhatian Individual) terhadap (Kualitas Karyawan) melalui (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan responden berada pada kategori baik dalam hal kharisma yaitu sebanyak 79,2%. Hal ini dikarenakan dalam mempersiapkan karyawan agar siap berubah pada organisasi maka diperlukan pemahaman mengenai cara-cara yang dapat digunakan dalam menumbuhkan kesiapan untuk berubah. Terdapat dua hal yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu membentuk kesiapan karyawan untuk berubah dan menyelesaikan masalah penolakan untuk berubah yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat memengaruhi kesiapan untuk berubah. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi akan cenderung mendukung jalannya perubahan organisasi dan siap untuk berubah.

Peneliti menyimpulkan bahwa pada dasarnya kepemimpinan transformasional kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karena dengan gaya kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan sehingga bawahannya akan meningkatkan kinerja dengan bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh serta kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1). Kepemimpinan transformasional (kharisma) terhadap kualitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (p=0,003) yang artinya kharisma memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas karyawan. 2). Kepemimpinan transformasional (kharisma) terhadap kualitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p=0,016) yang artinya kharisma memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.3). Kepemimpinan transformasional (motivasi inspiratif) memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (p=0,001) yang artinya motivasi inspiratif memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas karyawan. 4). Kepemimpinan transformasional (motivasi inspiratif) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p=0,006) yang artinya motivasi inspiratif memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. 5). Kepemimpinan transformasional (stimulasi intelektual) memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (p=0,043) yang artinya stimulasi intelektual memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas karyawan.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

6). Kepemimpinan transformasional (stimulasi intelektual) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p=0,003) yang artinya stimulasi intelektual memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. 7). Kepemimpinan transformasional (perhatian individual) memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (p=0,002) yang artinya perhatian individual memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas karyawan. 8). Kepemimpinan transformasional (perhatian individual) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p=0,008) yang artinya perhatian individual memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. 9). Kepemimpinan transformasional kharisma memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (p=0,009) melalui kinerja karyawan yang artinya (kharisma) memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas karyawan melalui kinerja karyawan. 10). Kepemimpinan transformasional (motivasi inspiratif) memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (p=0,016) melalui kinerja karyawan yang artinya motivasi inspiratif memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas karyawan melalui kinerja karyawan. 11). Kepemimpinan transformasional (stimulasi intelektual) memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (p=0,023) melalui kinerja karyawan yang artinya stimulasi intelektual memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas karyawan melalui kinerja karyawan. 12). Kepemimpinan transformasional (perhatian individual) memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (p=0,017) melalui kinerja karyawan yang artinya perhatian individual memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas karyawan melalui kinerja karyawan.

SARAN

1). Disarankan agar pemimpin meningkatkan sektor pengembangan karir karyawan dengan cara mengadakan program promosi untuk setiap karyawan yang memiliki kinerja sangat baik, dan memperhatikan hubungan dengan setiap karyawan dengan mengadakan Gathering untuk para karyawan agar pemimpin dan karyawan bisa menciptakan hubungan yang baik. 2). Dapat dikatakan bahwa jika pemimpin mampu memperhatikan dan mendekatkan diri pada karyawan dalam hal memberikan rangsangan intelektual, seperti memberikan saran dan nasihat mengenai penyelesaian masalah karyawan dalam bekerja dengan memberikan ilmu yang pimpinan tersebut miliki, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. 3). Disarankan pihak rumah sakit mampu memperhatikan sikap dan perilaku karyawannya dalam bekerja, seperti perilaku dalam disiplin waktu saat bekerja serta sikap dan perilaku tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 4). Disarankan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih kreatif dalam menyampaikan ide maupun inovasi, maka kreatifitas yang ada dalam diri karyawan akan semakin berkembang sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat khususnya pihak RSUD Dr. La Palaloi Kabupaten Maros.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, G dan Al Amiri (2022). *The Transformational Leadership Of The Founding Leaders Of The United Arab Emirates: Sheikh Zayed Bin Sultan Al Nahyan And Sheikh Rashid Bin Saeed Al Maktoum*

Aditama, (2018). *Manajemen Administrasi Rumah sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).

Abd. Karim, (2023). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Otanaha.*

Agus Dwi (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pasien : Analisis Di Sebuah Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (Fktp) Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). ISSN : 2442-*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

4986 An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 10 (2) Desember 2023.

Budur, Taylan (2020). *Effectiveness of Transformational Leadership among Different Cultures*

Dahlan, (2019). *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel dalam Penelitian Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta: Salemba Medika.*

Elida (2022). *Pengaruh Kepuasan Dan Citra Rumah Sakit Pasien Rawat Inap Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 4 Nomor 1. ISSN : 3781-3883.*

Haeruddin, 2022. *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pasien Memilih Rawat Jalan di RSIA Malebu Husada Tahun 2022. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2022. Vol. 4, No. 4. Page 157-170.*

Haeruddin, 2023. *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Pasien di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Nu'mang. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 180-191.*

Indria, (2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan, Citra Pasien. Journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta Issn: 2443-3837 (Online) Volume 04, No 1, 2019.*

Lestari (2021). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Poliklinik Bedah Saraf RSUD dr. Doris Sylvanus Palangkaraya. Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 32, No. 2, Des 2021 1 p-ISSN 1410-3834 e-ISSN 2597-7393.*

Moenir, (2019). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia edisi 1*. Jakarta: Bumi Aksara

Muh. Alif (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja*

Muhammad Ikhtiar, 2023. *Analisis Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 51-64.*

Notoatmodjo, (2018). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta Rineka Cipta

Nia, (2022). *Pengaruh Persepsi Mutu Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien di Puskesmas Sungai Tutung. Volume 6, No.2 September 2022 Jurnal Kesmas Jambi (JKMJ) ISSN 2549-8053.*

Notoatmodjo, (2018). *Metodologi Peneitian.* Jakarta : Rineka Cipta.

Olvin (2023). *Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan minat kunjungan ulang pasien rawat inap di RSUD Tenriawaru Bone. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 3.*

Parahesti, (2021). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Dan Kepuasan Terhadap Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Soelastri. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 3 Nomor 2 : ISSN : 3389-3395.*

Praditya, R.A (2022). *Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Pohan, (2020). *Buku Jaminan Mutu Layanan Kesehatan. Jakarta: EGC.*

Praditya, R. A. (2022). *Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. International Journal Of Social, Policy And Law, 3(1), 29-34. https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.97*

Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). *The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. Aptisi Transactions on Management (ATM), 6(1), 74-82.*

Purnami, R. S. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional serta implikasinya terhadap kinerja pegawai administrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA Bandung. Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis, 4(1), 1-15.*

Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen, 4(10).*

Rivai, A (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*

Reza Aril Ahri, 2023. *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 44-50.*

Risaldi. A., Didik. K., Eri. M. (2019). *Analisis Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Kelurahan Rumdi Wilayah Kerja Puskesmas Rum BalibungaKota Tidore Kepulauan. Jurnal Biosaintek Vol. 2 No. 1, 23–32. DOI: https://doi.org/10.52046/biosainstek.v2i01.312.23-32*

Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223.*

Rothfelder, Kathrin., Ottenbacher, Michael C., and Harrington, Robert J. (2020). *The Impact of Transformational, Transactional and Non-Leadership Styles on Employee Job Satisfaction in The German Hospitality Industry. Tourism and Hospitality Research. Vol. 12 (4) pp. 201-214.*

Suharni, 2023. *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2023. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 99-111.*

Samsualam, 2023. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 191-202.*

Safitri, D. A., & Suharnomo, S. (2022). *Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention). Diponegoro Journal of Management, 11(2).*

Tao Putri (2023). *Pengaruh Kualitas Layanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Sebagai Intervening Di Klinik Fast Medika Center. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 (1) (2023). ISSN : 2829-6397.*

Top et al., (2020). *Transformational Leadership Impact on Employees Performance*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license