

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN DI RS SANSANI

Rendi Randika^{1*}, Rika Mianna², Ahmad Redho³

Fakultas Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi Al Insyirah^{1,2,3}

*Corresponding Author : 08rendi@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan yang berkualitas merupakan kebutuhan dasar untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kepuasan pasien terhadap pelayanan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kualitas layanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu motivasi inspiratif, pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, terhadap kinerja pegawai di RS Sansani tahun 2024. Penelitian menggunakan metode survei kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, melibatkan 65 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji statistik univariat serta bivariat. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden memiliki tingkat Motivasi Inspiratif yang tinggi (72,3%), Pengaruh yang Diidealkan tinggi (56,9%), Stimulasi Intelektual tinggi (75,4%), dan Pertimbangan Individual tinggi (69,2%), dengan 64,6% responden menunjukkan kinerja tinggi. Analisis bivariat mengungkapkan hubungan signifikan antara semua dimensi kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai (p -value < 0,05), di mana Motivasi Inspiratif memiliki pengaruh paling signifikan, dengan 87,2% responden bermotivasi tinggi menunjukkan kinerja tinggi. Dimensi lainnya juga memberikan pengaruh signifikan, mendukung teori kepemimpinan transformasional yang menekankan peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen dan motivasi pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi, menjadi teladan, mendorong kreativitas, dan memberikan perhatian individual dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan pelatihan kepemimpinan di sektor pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kinerja, kualitas

ABSTRACT

Quality health services are a basic need to improve the health of the community. Patient satisfaction with services is one of the main indicators in assessing the quality of health services. This study aims to analyze the influence of transformational leadership dimensions, namely Inspirational Motivation, Idealized Influence, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration, on employee performance at Sansani Hospital in 2024. The study used a quantitative survey method with a cross-sectional approach, involving 65 respondents selected through purposive sampling techniques. Data were collected using a questionnaire and analyzed using univariate and bivariate statistical tests. The results showed that the majority of respondents had high levels of Inspirational Motivation (72.3%), high Idealized Influence (56.9%), high Intellectual Stimulation (75.4%), and high Individualized Consideration (69.2%), with 64.6% of respondents showing high performance. Bivariate analysis revealed significant relationships between all dimensions of transformational leadership and employee performance (p -value < 0.05), where Inspirational Motivation had the most significant influence, with 87.2% of highly motivated respondents showing high performance. Other dimensions also had significant influences, supporting the theory of transformational leadership which emphasizes the role of leaders in enhancing employee commitment and motivation. Leaders who are able to inspire, be role models, encourage creativity, and provide individual attention can create a productive work environment. These findings provide practical implications for the development of leadership training in the healthcare sector to improve the quality of organizational performance.

Keywords : transformational leadership, performance, quality

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan setiap orang di seluruh dunia. Pelayanan kesehatan adalah upaya kesehatan yang diselenggarakan baik secara individu maupun berkelompok dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatan seseorang, mencegah dan menyembuhkan penyakit, dan memulihkan kesehatan seseorang. Pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan layanan kesehatan yang berkualitas, aman, efisien, dan terjangkau bagi semua orang. Menilai tingkat kepuasan pasien—atau pasien yang berkunjung ke institusi kesehatan adalah salah satu indikator utama untuk mengukur kualitas pelayanan kesehatan.

Kemampuan untuk mendorong suatu kelompok untuk mencapai tujuan atau visi dikenal sebagai kepemimpinan. Pengaruh ini dapat secara formal berasal, seperti halnya peringkat manajemen di organisasi. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberi inspirasi kepada pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan memiliki kekuatan untuk memiliki dampak yang signifikan. Mereka bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mengkomunikasikan visi dan misi organisasi kepada karyawan. Kerja sama ini dapat berdampak besar pada kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Melva & Zulfina 2023). Kepemimpinan transformasional menunjukkan kepemimpinan yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Ada hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi ada juga yang menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian (Yanti & Mursidi, 2021) yang menyatakan apabila kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional dengan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017). Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai ini telah dibuktikan oleh (Rafik et al., 2022), (Tailan et al., 2021), (Syahru & Putri, 2021) dan (Shinta & Siagian, 2020) yang menemukan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh komunikasi terhadap komunikasi ini telah dibuktikan oleh (Subendi et al., 2021) yang menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komunikasi. Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik komunikasi diantara para pegawai dalam organisasi tersebut.

Tipe kepemimpinan transformasional cenderung melibatkan para pegawai atau bawahan dalam mengelola kinerja organisasi. Bawahan dianggap sebagai mitra kerja yang saling membutuhkan dan sejajar. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional mengarahkan bawahan untuk mencapai motivasi dan moralitas yang tinggi. Bawahan yang dipacu secara terus menerus dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas produk. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, karyawan diminta untuk mengikuti prosedur dan tujuan kerja yang telah ditetapkan. Semakin kuat penerapan gaya kepemimpinan ini, semakin kuat semangat karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik untuk perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan ini, bawahan tidak perlu lagi mengandalkan atasan untuk memberi tahu mereka apa yang harus mereka lakukan. Meskipun pelaksanaan tugas oleh bawahan tidak dapat dilepaskan dari bimbingan dan penjelasan pimpinan, ketergantungan pada mereka dapat ditekan atau dikurangi. Bawahan dapat melakukan pekerjaan mereka tanpa menunggu perintah. Kinerja karyawan apabila dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada

keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengubah gaya kepemimpinannya agar dapat diterima oleh karyawan dan membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi ini telah dibuktikan oleh (Subendi et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subendi et al., 2021) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variable komunikasi. Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inovasi, serta membangun *teamwork* yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi (Bass, 2018). Berdasarkan uraian diatas, memperlihatkan ada banyak yang mempengaruhi efektifitas kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu motivasi, inspiratif, engaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual terhadap kinerja pegawai di RS Sansani tahun Pekanbaru tahun 2024.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif desain *cross sectional* dilakukan pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru pada bulan Maret – Agustus 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Rumah Sakit Sansani Pekanbaru sebanyak 65 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Analisis *univariat* dilakukan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisis *bivariate* dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat yang diduga berhubungan dengan menggunakan uji *Chi-Square* yang tingkat kepercayaannya adalah 95% ($\alpha = 0,05$) dan menggunakan program komputer *SPSS*. Kuesioner menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X Short Form*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	F	%
Usia		
18 - 30 Th	25	38,5
31 - 45 Th	40	61,5
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	36	55.4
Perempuan	29	44.6
Pendidikan		
D3	3	4.6
S1	11	16.9
S1 NERS	51	78.5
Total	65	100

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin dan Pendidikan Pegawai RS Sansani Agustus 2024. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dalam tabel

1, diketahui mayoritas umur responden berada pada kelompok umur 18 th - 30 th sebanyak 25 responden dengan persentase (38,5%), umur 31 th – 40 th sebanyak 40 responden (61,5) kemudian mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 36 responden (55,4%). Dan dari sisi Pendidikan mayoritas berpendidikan S1 Profesi Ners sebanyak 51 responden (78,5%).

Analisis Univariat

Tabel 2. Analisis Unvariati Masing-Masing Variabel Tahun 2024

Variabel	n	%
<i>Inspirational Motivation</i>		
Rendah	18	27,7
Tinggi	47	72,3
<i>Idealized Influence</i>		
Rendah	28	43,1
Tinggi	37	56,9
<i>Intellectual Stimulation</i>		
Rendah	16	24,6
Tinggi	49	75,4
<i>Individual Consideration</i>		
Rendah	20	30,8
Tinggi	45	69,2
Kinerja Pegawai		
Tinggi	23	35,4
Rendah	42	64,6

Tabel 2 menggambarkan bahwa dari total 65 responden, mayoritas menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki tingkat *Inspirational Motivation* yang tinggi sebesar 72,3%, *Idealized Influence* sebesar 56,9%, *Intellectual Stimulation* sebesar 75,4%, dan *Individual Consideration* sebesar 69,2%. Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, responden dengan kinerja tinggi mendominasi, mencapai 64,6%, dibandingkan dengan responden yang menunjukkan kinerja rendah sebesar 35,4%.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Crosstabulation *Inspirational Motivation* dengan Kinerja Pegawai di RS Sansani Tahun 2024

<i>Inspirational Motivation</i>	Kinerja Pegawai				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Rendah	17	94,4	1	5,6	18	100	0,000
Tinggi	6	12,8	41	87,2	47	100	
Total	23	35,4	42	64,6	65	100	

Tabel 3 menunjukkan hubungan antara *Inspirational Motivation* dan kinerja pegawai di RS Sansani pada tahun 2024. Dari 47 responden dengan tingkat *Inspirational Motivation* yang tinggi, sebagian besar, yaitu 41 orang (87,2%), memiliki kinerja tinggi, sedangkan hanya 6 orang (12,8%) memiliki kinerja rendah. Sebaliknya, dari 18 responden dengan tingkat *Inspirational Motivation* yang rendah, sebanyak 17 orang (94,4%) memiliki kinerja rendah, dan hanya 1 orang (5,6%) yang memiliki kinerja tinggi. Hasil uji statistik menghasilkan nilai *p-value* = 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara *Inspirational Motivation* dan kinerja pegawai di RS Sansani. *Inspirational Motivation* berfokus pada kemampuan pemimpin untuk memberikan visi yang menginspirasi dan memotivasi

pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika pemimpin mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi dengan jelas dan memotivasi pegawai dengan cara yang menginspirasi, pegawai akan merasa lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini mendukung teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (2018), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional yang menginspirasi mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka.

Dalam konteks rumah sakit, seperti di RS Sansani, yang memiliki tantangan dan tekanan kerja yang tinggi, pemimpin yang dapat memberikan inspirasi dan motivasi menjadi sangat penting. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Di sisi lain, pemimpin yang gagal dalam memberikan inspirasi dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada kelompok yang memiliki *Inspirational Motivation* rendah. *Inspirational Motivation* berfungsi untuk meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, yang merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Ketika pegawai merasa terinspirasi dan percaya bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik. Sejalan dengan teori Herzberg (1959) tentang motivasi kerja, faktor-faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Inspirasi yang diberikan oleh pemimpin dapat memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang kemudian mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih banyak terhadap tujuan organisasi.

Temuan ini memberikan bukti empiris yang menunjukkan bahwa *Inspirational Motivation* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor rumah sakit. Penelitian ini sejalan dengan temuan Emilia Ika Andriyani (2016), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan profesional yang mencakup perhatian, keramahan, dan motivasi terhadap karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka terutama dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Susanto dan Arifin (2021), yang menemukan bahwa *Inspirational Motivation* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit di Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Susanto & Arifin (2021), yang menunjukkan bahwa *Inspirational Motivation* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit. Temuan ini juga mendukung teori kepemimpinan transformasional, yang telah terbukti efektif dalam berbagai sektor, termasuk di Indonesia. Keterkaitan antara *Inspirational Motivation* dan kinerja pegawai di sektor kesehatan semakin memperkuat pemahaman bahwa pemimpin yang menginspirasi dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Tabel 4. *Crosstabulation Idealized Influence dengan Kinerja Pegawai di RS Sansani Tahun 2024*

<i>Idealized Influence</i>	<i>Kinerja Pegawai</i>				<i>Total</i>		<i>p-value</i>
	<i>Rendah</i>		<i>Tinggi</i>		<i>N</i>	<i>%</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>			
Rendah	14	50	14	50	28	100	0,032
Tinggi	9	24,3	28	75,7	37	100	
Total	23	35,4	42	64,6	65	100	

Tabel 4 menggambarkan hubungan antara *Idealized Influence* dan kinerja pegawai di RS Sansani pada tahun 2024. Dari 37 responden dengan tingkat *Idealized Influence* yang tinggi, mayoritas, yaitu 28 orang (75,7%), memiliki kinerja tinggi, sedangkan 9 orang (24,3%)

memiliki kinerja rendah. Di sisi lain, dari 28 responden dengan tingkat *Idealized Influence* yang rendah, sebanyak 14 orang (50%) memiliki kinerja rendah, dan 14 orang (50%) lainnya memiliki kinerja tinggi. Hasil uji statistik menunjukkan $p\text{-value} = 0,032$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara *Idealized Influence* dan kinerja pegawai di RS Sansani.

Idealized Influence, sebagai dimensi dari kepemimpinan transformasional, berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh yang diikuti dan dihormati oleh bawahannya. Pemimpin dengan *Idealized Influence* yang tinggi dianggap sebagai sosok yang dapat dipercaya, memiliki integritas, dan mampu mengarahkan organisasinya menuju tujuan yang lebih besar. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai yang dipimpin oleh pemimpin dengan *Idealized Influence* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (2018), yang menyatakan bahwa *Idealized Influence* dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Pemimpin yang memiliki *Idealized Influence* tinggi dapat membangun rasa hormat dan kepercayaan di kalangan pegawai. Ketika pemimpin dihormati dan dipercaya, pegawai cenderung merasa terinspirasi dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kepercayaan ini juga berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa pemimpin yang menjadi teladan yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Temuan ini mengungkapkan bahwa *Idealized Influence* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor rumah sakit, yang penuh tantangan dan memerlukan dedikasi tinggi. Penelitian ini memperkuat temuan yang ada dalam studi oleh Suryani (2020), yang menunjukkan bahwa pengaruh ideal pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit di Indonesia. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Wirawan (2018), yang menemukan bahwa pemimpin dengan pengaruh ideal dapat meningkatkan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.

Berdasarkan temuan ini, penting bagi rumah sakit untuk memastikan bahwa pemimpin yang memimpin unit atau tim memiliki pengaruh ideal yang kuat. Pemimpin perlu menunjukkan integritas, nilai-nilai yang baik, dan komitmen terhadap tujuan organisasi, agar pegawai dapat mengikuti teladan dan menunjukkan kinerja yang optimal. Program pelatihan untuk pengembangan keterampilan kepemimpinan yang menekankan aspek *Idealized Influence* perlu dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pemimpin di rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi oleh Suryani (2020), yang menemukan bahwa *Idealized Influence* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di rumah sakit. Penelitian ini juga mendukung teori kepemimpinan transformasional, yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai teladan yang dihormati untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti tambahan yang menguatkan pentingnya dimensi *Idealized Influence* dalam konteks organisasi kesehatan di Indonesia.

Tabel 5. *Crosstabulation Intellectual Stimulation dengan Kinerja Pegawai di RS Sansani Tahun 2024*

Intellectual Stimulation	Kinerja Pegawai				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Rendah	13	81,3	3	18,8	16	100	0,000
Tinggi	10	20,4	39	79,6	49	100	
Total	23	35,4	42	64,6	65	100	

Tabel 5 menunjukkan hubungan antara *Intellectual Stimulation* dan kinerja pegawai di RS Sansani tahun 2024. Dari 49 responden dengan tingkat *Intellectual Stimulation* yang tinggi, sebanyak 39 orang (79,6%) memiliki kinerja tinggi, sementara 10 orang (20,4%) memiliki kinerja rendah. Sebaliknya, dari 16 responden dengan tingkat *Intellectual Stimulation* yang rendah, sebagian besar, yaitu 13 orang (81,3%), memiliki kinerja rendah, sedangkan hanya 3 orang (18,8%) yang memiliki kinerja tinggi. Hasil uji statistik menghasilkan $p\text{-value} = 0,000$, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara *Intellectual Stimulation* dan kinerja pegawai di RS Sansani.

Intellectual Stimulation merupakan dimensi kepemimpinan yang bertujuan untuk mengembangkan kreativitas pegawai melalui tantangan intelektual. Pemimpin yang mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, berbagi ide, dan mencari solusi baru untuk permasalahan akan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai yang dipimpin oleh pemimpin yang mengutamakan *Intellectual Stimulation* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menjelaskan bahwa pemimpin dengan *Intellectual Stimulation* yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk berpikir lebih kritis dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Pemimpin dengan *Intellectual Stimulation* yang tinggi mampu menciptakan ruang bagi pegawai untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan berpartisipasi dalam proses pemecahan masalah. Hal ini berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan didorong untuk berpikir secara kreatif. Penelitian ini mendukung pandangan yang diungkapkan oleh Bass (2018), yang menyatakan bahwa *Intellectual Stimulation* meningkatkan komitmen pegawai, yang berujung pada peningkatan kinerja individu. Pemikiran kritis dan inovatif yang berkembang di antara pegawai akan meningkatkan efektivitas tim dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa *Intellectual Stimulation* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor rumah sakit, yang membutuhkan pemecahan masalah yang cepat dan kreatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020), yang juga menemukan bahwa pemimpin dengan *Intellectual Stimulation* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit. Dalam konteks pelayanan kesehatan, peningkatan kreativitas dan inovasi sangat penting, mengingat tantangan yang dihadapi dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada pasien. Berdasarkan temuan ini, rumah sakit perlu memastikan bahwa pemimpin di semua tingkat manajerial memberikan tantangan intelektual yang memadai kepada pegawai. Program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang mendukung *Intellectual Stimulation* harus diperkenalkan untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mendorong kreativitas pegawai. Selain itu, rumah sakit harus menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen, berbagi ide, dan inovasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Suryani (2020), yang menunjukkan bahwa *Intellectual Stimulation* dapat meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit. Temuan ini juga mendukung pandangan yang diajukan oleh Bass (2018), yang menekankan pentingnya dimensi *Intellectual Stimulation* dalam meningkatkan kreativitas dan kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan publik, termasuk rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti tambahan yang menguatkan bahwa *Intellectual Stimulation* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit di Indonesia.

Tabel 6 menggambarkan hubungan antara *Individual Consideration* dan kinerja pegawai di RS Sansani tahun 2024. Dari 45 responden dengan tingkat *Individual Consideration* yang tinggi, sebagian besar, yaitu 41 orang (91,1%), memiliki kinerja tinggi, sedangkan hanya 4

orang (8,9%) memiliki kinerja rendah. Sebaliknya, dari 20 responden dengan tingkat *Individual Consideration* yang rendah, mayoritas, yaitu 19 orang (95%), memiliki kinerja rendah, dan hanya 1 orang (5%) memiliki kinerja tinggi. Hasil uji statistik menunjukkan $p\text{-value} = 0,000$, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara *Individual Consideration* dan kinerja pegawai di RS Sansani.

Tabel 6. *Crosstabulation Individual Consideration dengan Kinerja Pegawai di RS Sansani Tahun 2024*

Individual Consideration	Kinerja Pegawai				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Rendah	19	95	1	5	20	100	0,000
Tinggi	4	8,9	41	91,1	45	100	
Total	23	35,4	42	64,6	65	100	

Individual Consideration adalah dimensi kepemimpinan yang mengedepankan pendekatan personal dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang menunjukkan perhatian individu terhadap pegawai mereka akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pegawai, baik dari segi keterampilan profesional maupun kesejahteraan emosional mereka. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai yang dipimpin oleh pemimpin dengan *Individual Consideration* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang menjelaskan bahwa perhatian pribadi dari pemimpin terhadap perkembangan individu di dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja.

Pemimpin dengan tingkat *Individual Consideration* yang tinggi mampu memahami dan mengakomodasi kebutuhan individu dalam tim, memberikan arahan yang lebih spesifik dan relevan dengan situasi masing-masing pegawai. Pendekatan ini menciptakan rasa dihargai di kalangan pegawai, yang memperkuat motivasi dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Penelitian ini mendukung teori Bass (2018), yang menjelaskan bahwa dimensi *Individual Consideration* berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai karena menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung pengembangan karir individu. Penelitian ini menambahkan bukti bahwa *Individual Consideration* tidak hanya berpengaruh terhadap pengembangan individu, tetapi juga berimplikasi langsung pada kinerja pegawai dalam sektor pelayanan kesehatan. Hal ini penting karena lingkungan rumah sakit seringkali menghadapi tekanan yang tinggi, dan pemimpin yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan individual pegawai dapat membantu mereka mengatasi tantangan ini, sehingga meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020), yang menemukan bahwa perhatian individu yang diberikan oleh pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit.

Temuan ini menunjukkan bahwa rumah sakit perlu mengembangkan kepemimpinan yang lebih berorientasi pada perhatian individu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan keterampilan kepemimpinan yang menekankan pentingnya pendekatan personal dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting. Selain itu, rumah sakit harus menciptakan sistem dukungan yang memungkinkan pemimpin untuk mengenali dan merespons kebutuhan individu pegawai mereka secara efektif, baik itu dalam hal pengembangan profesional maupun kesejahteraan pribadi. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Suryani (2020), yang juga menemukan bahwa pemimpin dengan *Individual Consideration* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai di rumah

sakit. Penelitian ini juga mendukung hasil studi oleh Kusumawati (2019), yang menunjukkan bahwa perhatian individu dari pemimpin berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan. Temuan ini menambah wawasan bahwa pemimpin yang peduli dengan kebutuhan individual pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di rumah sakit.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di RS Sansani, khususnya pada dimensi *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration*. Setiap dimensi kepemimpinan transformasional terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, di mana semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, RS Sansani disarankan untuk mempertahankan dan lebih mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang terbukti meningkatkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Institut Kesehatan dan Teknologi Al Insyirah atas dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada seluruh karyawan RS Sansani atas dukungan dan kontribusi penuh dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, E. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Bagian Administrasi (non-medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta). Skripsi di publikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Bass, B. M. (2018). *Chapter A Transformational Journey Management Laureates A Collection of Autobiographical Essays* (Volume 1). <https://doi.org/10.4324/9781351127585>.
- Rafik, A., Suardhita, N., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 2426–2436.
- Sewang, S. (2024). Pelaksanaan Budaya Organisasi dan Pendekatan Kepemimpinan terhadap meningkatkan produktivitas karyawan. *Economic and Business Management International Journal* Januari 2024| Vol. 5 No. 3E-ISSN : 2715-3681. <https://doi.org/10.556442/eabmij.v5i3.494>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Sonny Melva, & Adriani, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(03), 847-857. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i03.22426>
- Subendi, A., Hadiyati, E., & Suswati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komunikasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan

- Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Mojokerto. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 23(2), 205–219
- Syahru, R., & Putri, Y. R. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi melalui Media Digital terhadap Kinerja Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Level Mandiri Se-Bandung Raya Selama Masa Pandemi Covid-19 the Effect of Organizational Communication Through Digital Media on the Performance of the Mana. 8(3).
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung. 2, 343–352.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 52–60. <https://doi.org/10.35797/jab.v12.i1.52-60>
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>