

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS. ESTOMIHI

The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance

Esra Meliana Sianturi^{a,1}, Arbana Syamatha^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
sianturiezra649@gmsil.com¹, arbanasyamatha17@gmail.com²

ABSTRAK

Rumah Sakit Estomihi merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memberikan layanan dalam bentuk pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis, dan diagnostik lainnya. Karyawan di rumah sakit ini berkomitmen untuk menghasilkan kerja berkualitas serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan dan atasan. Berdasarkan pengamatan penulis, terlihat bahwa karyawan di RS. Estomihi menunjukkan hasil kerja yang baik, memiliki nilai dan etika yang tinggi, serta semangat dan motivasi yang kuat, yang berkontribusi pada perkembangan dan kemajuan ide atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan RS. Estomihi. Subjek Penelitian terdiri dari 40 karyawan unit pelayanan medis, yang dipilih secara acak. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert, yang mengukur dua aspek: kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dengan nilai 9,882 dengan tingkat signifikan 0,000.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan

ABSTRACT

Estomihi is hospital is a health servis instintition that aims to provide services in the form of examinations, treatment, medical, procedures and other diagnostic. Employees at this hospital are committed to producing quality work and building harmonius working relationship between fellow employees ang superios. Based on the authors observations, it appears that empolyees at the hospital. Estomihi shwos good work result, has high value and etchis, as well as strong strong enthusiasm and motivation, which contributes to the development and progress of ideas or work being carried out. This shows that there is a reciprocal relationship between transformational leadership and employee performance.. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale, which measured two aspects: transformational leadership and employee performance. The analytical method used is linear regression analysis. The results of this research show that there is a significant influence between transformational leadership and employee performance, with a value of 9.882 with a significance level of 0.000.

Keywords : Transformational leadership, Employee performance

Info Artikel :

Disubmit: 12 September 2024

Direview: 13 Oktober 2024

Diterima : 10 November 2024

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini, orang berperan sebagai pemikir, penggerak, dan perencana untuk mencapai sasaran. Oleh karena itu, pengelolaan dan pemanfaatan SDM harus dilakukan secara seimbang dan manusiawi agar kinerja dapat

optimal. Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan karena kontribusinya. Namun banyak perusahaan masih menganggap karyawan hanya sebagai mitra kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperhatikan kondisi psikologis serta fisik karyawan. Selain itu perusahaan harus mengelola faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam maupun dari luar. Karyawan memainkan peran penting dan terlibat langsung dalam kesuksesan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan diperlukan untuk mencapai visi, misi, atau tujuan perusahaan. Karyawan perlu dimotivasi untuk terus meningkatkan kompetensi dan ketrampilan mereka serta dapat beradaptasi dengan tugas, situasi, dan kondisi yang ada.

Kinerja yang baik dan antusiasme yang tinggi sangat penting. Karyawan perlu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap pimpinan menginginkan karyawan yang produktif, karena kinerja tinggi membantu mencapai tujuan. Menurut Moehariono (dalam Bagis et al., 2023) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai seberapa pihak mereka melaksanakan tugas atau kewajiban untuk mencapai tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis. Menurut Wibowo (dalam Hafizh, 2023) Kinerja adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Tujuan kinerja adalah untuk menyelaraskan harapan karyawan dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Maarif, 2023) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak dan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya.

Meningkatkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan karena membantu karyawannya mencapai potensi terbaik dan berkontribusi pada tujuan perusahaan (dalam Farid et al., 2024). Kinerja karyawan di RS Estomihi merujuk pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Karyawan di RS Estomihi mencapai target yang ditetapkan, menunjukkan kinerja sangat baik dengan kualitas kerja dan data yang tinggi. Kerja sama tim juga kuat, di mana karyawan saling membantu dan memberikan ide-ide baru yang meningkatkan produktivitas. Mereka disiplin, selalu hadir tepat waktu, jarang absen, dan mematuhi semua kebijakan yang ada. Karyawan memiliki etika dan semangat kerja yang baik, yang mendorong perkembangan dalam ide dan pekerjaan. Mereka bertanggung jawab, melaksanakan tugas dengan hati-hati, melaporkan hasil kerja dengan jujur, dan memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja.

Kinerja karyawan di RS Estomihi menghasilkan kerja berkualitas, termasuk produktivitas, efisiensi, kecepatan, dan inovasi. Karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan, seperti insentif, reward, dan perbaikan lingkungan kerja. Ini meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga hasil kerja menjadi lebih baik. Insentif dan reward juga meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan hasil yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan mengomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif, mendukung dan mendorong bawahan untuk berkembang, memberikan dorongan dan pengakuan, menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kolaborasi di antara anggota tim, mendorong pemecahan masalah yang inovatif, menerapkan informasi yang disampaikan kepada bawahan, dan menanamkan kebanggaan, rasa hormat, dan inspirasi dalam diri orang lain.

2. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah dan sistematis terhadap bagian dari fenomena serta hubungan-hubungannya. Menurut Sugiyono, (2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian analisis informasi bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

RS. Estomihi. Serta hubungan-hubungannya. Menurut Sugiyono, (2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan information menggunakan instrumen penelitian analisis information bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan RS. Estomihi.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah keseluruhan populasi yang terdiri dari individu dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian dianalisis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf medis RS. Estomihi yang berjumlah sekitar 40 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022), sampel merupakan kumpulan karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang responden.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari dua bagian:

1. Kuesioner untuk mengukur kepemimpinan transformasional, yang mencakup beberapa aspek visi, kekuasaan dan percaya diri berdasarkan teori jufrizen.
2. Kuesioner untuk mengukur kinerja karyawan, yang mengacu pada dimensi kinerja karyawan Menurut (dalam Maarij, 2023).

Skala Likert digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut, dengan pilihan jawaban mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju.”

D. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada kinerja karyawan di RS. Estomihi. Setiap responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang disajikan dalam kuesioner. Peneliti melakukan pengumpulan data dalam waktu dua minggu dengan responden yang beragam.

E. Analisis Data

Data yang diterima diuji menggunakan regresi linier sederhana dan uji korelasi Pearson Product Moment. Validitas dan reliabilitas juga diperiksa untuk memastikan keandalan instrumen. Analisis dilakukan dengan SPSS. Teknik analisis yang digunakan meliputi:

1. Analisis Deskriptif: Digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan. Analisis ini penting untuk memahami responden kinerja karyawan di RS. Estomihi.
2. Uji Korelasi Pearson: Uji ini digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara kepemimpinan transformasional antara kinerja karyawan. Hasil dari korelasi ini akan menentukan apakah terdapat hubungan positif, negatif atau tidak ada hubungan sama sekali antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

F. Prosedur Penelitian

1. Persiapan instrumen: Pengembangan angket berdasarkan teori yang relevan dan pengujian instrumen untuk menjamin validitas dan reliabilitas.
2. Pengumpulan Data: Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei langsung dilokasi RS. Estomih selama penelitian. Setiap responden diminta untuk mengisi kuesioner secara sukarela, dan waktu responden memakan waktu sekitar 10 hingga 15 menit.
3. Pengeolahan Data: Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengolahan data dengan memasukkan seluruh data yang diperoleh ke dalam software SPSS untuk dianalisis. Data yang dimasukkan meliputi tanggapan masing-masing responden baik terhadap kepemimpinan transformasional maupun kinerja karyawan.
4. Pengujian Asumsi Klasik pada Regresi Linier Sederhana: Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji asumsi klasik seperti uji linearitas.
5. Interpretasi dan penyajian hasil analisis: Setelah seluruh analisis dilakukan, peneliti menginterpretasikan hasil berdasarkan koefisien korelasi, koefisien regresi, dan nilai signifikansi statistik. Jika analisis mengungkapkan motif kepemimpinan transformasional itu ada hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, maka hipotesis di terima.

G. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria validitas yang digunakan adalah nilai koefisien korelasi item-total yang lebih besar dari 0,312.

H. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,312.

I. Metode Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan software SPSS untuk menghitung nilai regresi dan korelasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Berikut adalah rumus Analisis Regresi Linier yang digunakan:

$$Y = a + b x + e$$

Keterangan:

Y : Subyek dalam variabel dependen

a : Harga Y bila X = 0 (Harga Konstan)

b : Koefisien Regresi (Nilai Peningkatan atau Penurunan)

X : Variabel Independen

Sebelum data ini dianalisis dengan teknik analisis *product moment* maka data yang diperoleh terlebih dahulu harus diuji asumsi. Uji asumsi yang dimaksud adalah uji asumsi yaitu untuk melihat apakah penelitian yang telah diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.

1. Uji Normalitas, digunakan untuk melihat apakah data yang didapatkan dari sampel penelitian berdistribusi normal atau tidak.
2. Uji Linearitas, apakah data variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) memiliki pengaruh linear dengan data dari variabel dependen (kinerja Karyawan). Selanjutnya penghitungan data statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer, yaitu *SPSS 25 for windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

- Deskripsi Responden

40 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, responden diuraikan sebagai berikut:

Usia:

26-35 tahun : 15%(10 responden)

Di atas 35 tahun : 35 %(30 responden)

Jenis Kelamin:

Perempuan : 20 responden

Laki -Laki : 30 responden

- Hasil Analisis Data

Hasil Uji Reliabilitas SkalaKepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
	N of Items
	22

Penentuan reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien reliabilitas yang berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin mendekati angka 1 maka akan semakin reliabel. Adapun hasil reliabilitas terhadap aitem-aitem valid yang didapatkan dari uji reliabilitas skala kepemimpinan transformasional menghasilkan alpha cronbach sebesar 0,929 jumlah N sebanyak 22, oleh karena itu skala kepemimpinan transformasional dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach'sAlpha	N of Items

.950	28
------	----

Penentu reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien reliabilitas yang berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin mendekati angka 1 maka akan semakin reliabel. Adapun hasil reliabilitas terhadap aitem-aitem valid yang didapatkan dari uji reliabilitas skala kinerja karyawan menghasilkan alpha cronbach sebesar 0,950 dengan jumlah N sebanyak 28, oleh karena itu skala kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.338	7.974		1.046	.302
1 Kepemimpinan Transformasional	9.882	.101	.868	10.757	.000

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sebagai berikut:

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan

a: Kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional

b: Kofisien Regresi (Nilai Peningkatan atau Penurunan)

X: Kepemimpinan transformasional

$$Y = 8,338 (a) + 9,882 (X) + e$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

- Constanta (a) = 8,338 Kepemimpinan Transformasional constanta atau tetap, Maka nilai kinerja Karyawan sebesar 8,338.
- Koefisien arah regresi / b (X) = 9,882 (bernilai positif) artinya, apabila kepemimpinan transformasional meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 9,882.
- Nilai signifikan 0,00 > 0,05
- Nilai t-hitung > t-tabel (9,882 > 0,882)

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada RS Estomihi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.746	4.69707

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Dari tabel diatas juga diketahui bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R squarenya sebesar 0,753 bermakna bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,3%. Ini berarti masih terdapat 36,7% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63646023
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.082
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan table di atas dapat kita lihat bahwa hasil dari skala kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan diketahui dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data dari skala kepemimpinan transformasional dan skala kinerja karyawan adalah berdistribusi normal. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui pengaruh linier atau tidaknya kedua variabel secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan *test for linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Apabila *Deviation from*

Linierity > 0,05 maka kedua variabel tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang linier serta apabila nilai signifikansi < 0,05 maka kedua variabel dianggap tidak mempunyai pengaruh yang linier.

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	3140,024	19	165,264	13,144	0,000
		Linearity	2537,763	1	2537,763	201,829	0,000
		Deviation from Linearity	602,261	18	33,459	2,661	0,325
	Within Groups		251,476	20	12,574		
	Total		3391,500	39			

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linierity* adalah sebesar 0,325 maka dapat diartikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang linier ($0,325 > 0,05$) dengan demikian uji linieritas terpenuhi.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linier, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai regresi linier kepemimpinan transformasional senilai 9,882 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesisi yang diajukan dapat diterima.

Pada penelitian ini juga diketahui bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan sebesar 75,3%. Ini berarti masih terdapat 36,7% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Indawati, 2021) dengan judul "pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja di CV SKM Indonesia". Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $2,9609 > 1,6923$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan melalui otonomi kerja.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini yaitu kepemimpinan Transformasional di RS. Estomihi cenderung tinggi karena mean hipotetik sebesar 62,5 lebih kecil dari pada mean empirik 78,45 dengan selisih tidak melebihi besar dari SD (7,497). Selanjutnya dalam hal kinerja karyawan di RS. Estomihi, berdasarkan hasil penelitian ini kinerja karyawan di RS. Estomihi cenderung tinggi karena mean hipotetik sebesar 75 lebih kecil dari nilai mean empirik sebesar 93,75 dengan selisih tidak melebihi bilangan SD sebesar (9,325).

Kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dimana kepemimpinan transformasional yang merupakan memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, mendukung dan membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan. Dan memberikan sebuah insentif dan reward kepada kinerja karyawan. Sebagai motivasi kinerja karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas. Dengan kata lain kinerja karyawan memiliki semangat kerja, dukungan dari

kepemimpinan dengan berkurang nya tingkat angka absensi kinerja karyawan, tinggi nya produktivitas, dan kualitas pelayanan yang memuaskan, seperti bersikap ramah sopan santun serta membangun hubungan yang kuat dengan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dapat mencerminkan kemampuan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

4. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dipaparkan diatas, penulis mencoba untuk memberikan saran yang dapat memberikan masukan bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Instansi
Diharapkan dapat mempertahankan semangat dan terus menjaga situasi yang sudah di jalankan selama ini agar dapat, memberikan pengaruh baik berkaitan dengan kepemimpinan transformasional.
2. Bagi Kinerja Karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya agar dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih berkualitas, dapat membina dan membangun hubungan kerja yang lebih baik lagi antara karyawan dan atasan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini tentu saja belum sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan, tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan peneliti. Adapun beberapa saran yang diajukan agar dapat menjadi masukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya adalah dengan menambahkan faktor faktor lain yang belum di teliti dalam penelitian ini seperti: kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, dan lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan transformasional antara kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional di RS. Estomihi, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di RS. Estomihi hal ini dibuktikan dengan nilai R kepemimpinan transformasional senilai 868, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan sangat kuat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 75,3%. Ini berarti masih terdapat 36,7% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sebaiknya peneliti meneliti tentang kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, dan lingkungan organisasi.

REFERENSI

- [1]Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *HIRARKI : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 90–94. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v2i1.334>
- [2]Bagis, F., Darmawan, A., Pratamasari, M. A., & Kusuma, F. A. (2023). Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan : Organizational. 06(06), 2774–2782.
- [3]Damayanti, A., Hayati, K., Mardiana, N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Lampung, U. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan* (

- Effect of Work Stress and Cyberloafing Behavior on Employee Performance*). 9(2018), 56–64.
- [4]Diah, N. N. (2023). *employee performance.., Nadila Nuraning Diah, FEB UMP, 2023*. 11–31. FEB, C. A., Ferdinand, F., & Peridawaty,P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Federal International Finance (FIF) di Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2), 80–86. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i2.4922>
- [5]Irianti, A. H., Tan, P. H. P., Kepemimpinan, P., Irianti, A. H., Pattyranie Tan, P. H., Kunci, K., Transformasional, K., & Organisasi, B. (2023). Di Rumah Sakit Tria Dipa Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 10(3)(3), 1711–1724.
- [6]Maarij, H. A. A. (2023). *Pengaruh kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja karyawan* .
- [7]Novella, M. E., Derriawan, & Tabroni. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Sarusun/Apartemen. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(1), 225–232.
- [8]Otieno, I. D. A. A. (2020). Employee Welfare Factors on Their Perfomance At. *BSC Thesis*.
- [9]Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- [10]Rau, O. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Productivity*, 4(1), 27–35. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/45951%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/45951/41171>
- [11]Sitompul, S. S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tennery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [12]Top, C. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1). <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- [13]Wirawan Prakoso Ario, & Tajib Erny. (2023). the Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated in Job Satisfaction (in the Area of the High Prosperity of East Nusa Tenggara). *Jurnal Multidisiplin Indonesia (JMI)*, 2, 1909–1920.
- [14]Farid, F., Akkas, N., & Mande, H. (2024). kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan 10(1), 390–398.
- [15]Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- [16]Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79
- [17]Yukl, G. (2018). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson
- [18]Education. Sugiyono.(2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*
- [19]Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan

- budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 5(2), 180–189. <https://www.journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/view/197>
- [20]Purba, S. E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1213–1226. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.2039>
- [21]Zagoto, E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1159–1179. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.1981>
- [22]Gulo, A. F., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama Industry. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1125–1137. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.1978>
- [23]Mauliza, P., Prabowo, A., & Aspan, H. (2023). Analisis social media promotion, perceived value, dan customer satisfaction terhadap revisit intention wisatawan pada Sawah Lukis Binjai. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1). <https://doi.org/10.31869/me.v9i1.4788>
- [24]Prabowo, A., & Risal, T. (2023). Peran entrepreneurial orientation dan social media marketing terhadap peningkatan strategi bersaing (UMKM) coffe shop pada era modern customer di Kota Medan. *Menara Ekonomi*, 9(1). <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/4785/pdf>
- [25]Aspan, H., Rozaini, Prabowo, A., & Zahara, A. N. (2024). Analysis of work discipline and job satisfaction on lecturer performance in Medan City. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 4(4), 1193–1205. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v4i4.1857>
- [26]Aspan, H., Rozaini, Prabowo, A., & Lestari, D. M. (2024). Implementation of lecturer performance: Through career paths and work environment on private lecturers in Medan City. *International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology (IHERT)*, 6(1), 114–126. <https://doi.org/10.54443/ihert.v6i1.379>
- [27]Aspan, H., Rozaini, Wahyuni, E. S., & Prabowo, A. (2024). Personal resources and job crafting: Implications work engagement for modern coffee shops employee in Medan City. *Multidisciplinary Output Research for Actual and International Issue (MORFAI)*, 4(2), 556–567. <https://doi.org/10.54443/morfai.v4i2.1859>
- [28]Prabowo, A., Aspan, H., Wahyuni, E. S., & Lestari, I. (2024). Antecedents shopping emotion konsumen dalam berbelanja brand fashion Uniqlo. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(5), 826–834. <https://doi.org/10.62207/ebtme684>
- [29]Azzahri, S., & Prabowo, A. (2024). Pengaruh content creator, price promotion, sosial media marketing terhadap impulsive buying dalam pembelian produk skincare pada aplikasi Tik Tok Shop (Studi kasus mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama). *Jurnal Widya*, 5(2). <https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.366>
- [30]Kadariah, S., & binti Noor Azman, F. K. (2023). Product marketing strategy Muamalat DIN (Digital Islamic Network) at PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. *Journal of Islamic Financial Technology*, 2(2), 40–59. <https://doi.org/10.24952/jiftech.v2i2.10981>
- [31]Kadariah, S., & Utama, U. P. (2023). The impact of online loans on the community. *Journal of Islamic Financial Technology*, 2(1), 132–144. <https://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/jiftech/article/view/9718>
- [32]Kadariah, S., Nasution, A. W., & Siregar, S. (2023). Penerapan konsep peringkat risiko pada manajemen risiko hukum di perbankan syariah. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 301–307. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.890>
- [33]Kadariah, S., & Majid, M. S. A. (2023). Krisis ekonomi dalam perspektif Islam. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 18–24. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.717>
- [34]Nazli, P. (2024). Implementasi perpanjangan masa angsuran pembiayaan murabahah di

- bank syariah pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 174–189. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i1.1760>
- [35]Aisyah, S., Natasha, S. F., Nazli, P., Anindya, D. A., Anggraini, D. P., & Habibie, M. (2024). Analysis of supporting factors in performance quality of Medan City tourism services for free daily employees. *Economic and Business Horizon*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.54518/ebh.3.1.2024.239>
- [36]Ridwan, M., Hutagalung, M. A. K., Riski, B., & Rambe, R. (2024). Analisis pengaruh pembiayaan musyarakah, dana pihak ketiga terhadap profitabilitas Bank Sumut Syariah Medan. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.32505/j-ebis.v9i1.8786>
- [37]Budimansyah, M., & Ridwan, M. (2023). Analisis penyelesaian akad akad pembiayaan bermasalah di BPRS Al Washliyah Medan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 7112–7120. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6937>
- [38]Arafah, S., Hutagalung, M. A. K., Mushliha, & Sembiring, E. A. (2024). Determinan keputusan masyarakat dalam berinvestasi di pasar modal syariah. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.30743/mutlaqah.v5i1.9715>
- [39]Ridwan, M., Hutagalung, M. A. K., Riski, B., & Rambe, R. (2024). Analisis pengaruh pembiayaan musyarakah, dana pihak ketiga terhadap profitabilitas Bank Sumut Syariah Medan. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.32505/j-ebis.v9i1.8786>
- [40]Yamin, M., & Murtani, A. (2024). The influence of halal lifestyle, halal knowledge and promotion on Rabbani brand purchasing decisions: (Study on Rabbani consumers in Medan City). *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 4(3), 1120–1132. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i3.501>