

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT

Daniel Kurniawan
Universitas Langlangbuana Bandung
Email: kur_daniel@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, and pelatihan terhadap kinerja perawat. penelitian dilakukan di RSUD Kasih Bunda Cimahi dengan mengambil sampel responden sebanyak 146 orang. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis digunakan adalah analisis deskriptif, analisis jalur (*path analysis*) dan verifikasi data. Hasil penelitian yaitu: 1) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat 2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat 3) terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja perawat 4) secara bersamaan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja perawat. Variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh paling tinggi terhadap kinerja perawat, diikuti variabel motivasi kerja dan variabel kepemimpinan

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This research aims to explain the influence of transformational leadership, work motivation, and training on nurse performance. The research was conducted at RSUD Kasih Bunda Cimahi by taking a sample of 146 respondents. The research method used uses quantitative methods. Data collection techniques use questionnaire research instruments, interviews and observation. The analysis used is descriptive analysis, path analysis and data verification. The results of the research are: 1) there is an influence of transformational leadership on nurse performance 2) there is an influence of work motivation on nurse performance 3) there is an influence of job training on nurse performance 4) simultaneously there is an influence of transformational leadership, work motivation and job training on nurse performance. The job training variable has the highest influence on nurse performance, followed by the work motivation variable and the leadership variable

Keywords: transformational leadership, work motivation, job training, nurse performance

PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja dinilai memiliki urgensi karena karyawan adalah penggerak sebuah perusahaan, mengabaikan permasalahan ini berpotensi merusak sistem organisasi (Judge, 2016), permasalahan kinerja selalu menjadi masalah serius hingga saat ini (Sinex & Chapman, 2015), karyawan merupakan *asset* perusahaan yang dapat menjadi masalah jika manajemen perusahaan

bertindak tidak berdasarkan konsep, perusahaan perlu mengidentifikasi masalah untuk meminimalisir kesalahan di masa depan (Schaefer et al., 2016). Konsep kinerja, perusahaan harus memberikan *feedback* bagi karyawan, dengan memberikan objektifitas dan persepsi yang sama melalui program baru yang berbasis pengetahuan (Chen, 2015). Sistem manajerial yang tidak berbasis konsep akan menciptakan

kesenjangan (Shalhoub et al., 2013). konsep kinerja ini mutlak bagi semua bidang organisasi atau instansi tak terkecuali pada bidang pelayanan kesehatan dalam hal ini rumah sakit.

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan yang mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam rangka upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara komprehensif dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah Rumah Sakit dari beberapa faktor, salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk kinerja perawat yang bekerja pada instansi tersebut, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang di tuju.

Rahmat (2016) yang melakukan penelitian di rumah sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani (2015) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6 %. Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50 %, artinya sebagian besar tenaga kesehatan masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hasil penelitian Mustikaningsih (2020) juga mengatakan bahwa berdasarkan dari data capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk indikator kepuasan pelanggan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu 2017-2019 belum mencapai standar minimal yang ditargetkan dimana capaian SPM tahun 2017 sebesar 81,12% kemudian menurun menjadi 80,65% pada tahun 2018 dan mencapai 80,05% pada tahun 2019.

Jika melihat data kinerja tenaga kesehatan Jawa Barat, tingkat kinerja yang paling rendah terjadi di Kota Cimahi, dari tahun 2017 mendapati 45%, pada tahun 2018 mendapati 46% sedangkan pada tahun 2019 mendapati presentase 45% yang berarti memiliki tingkat kinerja rendah di bandingkan Kota lain di wilayah Jawa Barat. Berikut rekapitulasi data mengenai keluhan pasien yang masuk pada kotak saran di RS Kasih Bunda Cimahi dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1
Rekapitulasi Kasus Keluhan Pasien Rs.
Kasih Bunda Cimahi Tahun 2019

	Januari-Juni 2019	Juli-Desember 2019
Jumlah kasus keluhan	185	191

Sumber: Unit pelayanan rawat inap RS Kasih Bunda Cimahi

Berdasarkan Tabel 1 terlihat terjadi keluhan pasien Juli–Desember 2019 sebanyak 191 keluhan. Menurut hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan pada salah satu tenaga kesehatan selaku kepala Sub Watnap RS. Kasih Bunda, belum optimalnya tingkat penyelesaian keluhan pasien disebabkan kurang tanggapnya perawat dalam menanggapi setiap keluhan yang diterima. Selain dengan melihat rekapitulasi keluhan pasien yang dapat mewakili dampak yang ditimbulkan dari kinerja perawat yang bertugas, hal lain yang juga dapat terlihat diantaranya pencapaian target kunjungan pasien yang akan menurun sehingga akan berdampak buruk pada kegiatan operasional yang dijalankan rumah sakit.

Kinerja

Kinerja secara konseptual termasuk kedalam fungsi pengarahan dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja

berlandaskan peluang dalam kesuksesan sebuah organisasi karena kinerja berorientasi pada waktu bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan (Khatri & Jyoti, 2016). Terdapat dua hal yang mencangkup unsur penting dalam kinerja yaitu 1). Tugas fungsional yang berkaitan dengan seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, 2). Tugas perilaku yang berkaitan dengan seberapa baik karyawan dalam menangani kegiatan anatarpersonal dan organisasi, termasuk dalam mengatasi konflik, mengelola waktu, mengelola lingkungan, memberdayakan individu lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara individual.

Motivasi Kerja

Setiap perusahaan selalu ingin memiliki karyawan yang memiliki Motivasi dan semangat kerja yang tinggi, karena akan berdampak pada produktivitas perusahaan yang baik, dilihat dari definisinya, motivasi merupakan kekuatan dalam diri manusia yang muncul dan mengendalikan seseorang untuk melakukan sesuatu (Kiruja, 2017), keinginan untuk bertindak karyawan yang dapat muncul dari dalam diri terkadang harus diinjeksi dan dikuatkan dari pihak luar, agar menyelaraskan motivasi dengan kebutuhan karyawan (Jang, et al., 2011). Motivasi berkaitannya dengan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (Shalhoub et al., 2013) tidak hanya itu motivasi juga menyebabkan intesitas yang menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Para manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila ingin berhasil membina karyawan menuju sasaran perusahaan (Tella, 2016).

Kebijakan organisasi karyawan dapat meningkatkan motivasi karena adanya kesamaan persepsi antar karyawan yang membuat para karyawan merasa nyaman berada dalam lingkungan perusahaan (Rostami, et al., 2015), jika lingkungan kerja

sudah nyaman terlebih lagi jika karyawan sudah memiliki rasa memiliki pada perusahaan maka ukuran motivasi kerja akan berupa seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka (Ulku & Pamukcu, 2015), karena Motivasi adalah suatu nilai yang memandu prinsip hidup manusia berdasarkan kebutuhan menyeluruh agar manusia tetap konsisten (Yagyagil, 2015), Abraham maslow mengelompokan Motivasi dalam lima tingkatan yang disebutnya sebagai kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sangat relevan jika diberlakukan diperusahaan karena Motivasi tidak hanya berbicara tentang uang tetapi juga tentang kehormatan, penghargaan, aktifitas fisik yang membutuhkan rasa aman (Sharma et al., 2015).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2016). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (Beliefs), sikap dan tujuan pribadi masing-masing anggotanya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Humphyers, 2002; lie et al., 2003; Rafferti & Griffin, 2004; Yammarino et al., 1993 serta Humphreys, 2002 (dalam Nugroho, 2016) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai anggotanya demi mencapai tujuan yang diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor yang merupakan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu: karisma (kemudian diubah menjadi pengaruh ideal atau idealized influence), inspirasi (inspirational motivation), pengembangan intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian pribadi (individualized consideration). Idealized influence adalah

dimensi terpenting kepemimpinan transformasional karena memberikan inspirasi juga membangkitkan motivasi bawahan (secara emosional) untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan bersama, Humphreys, 2002; Rafferty & Griffin, 2004 (dalam Nugroho, 2016).

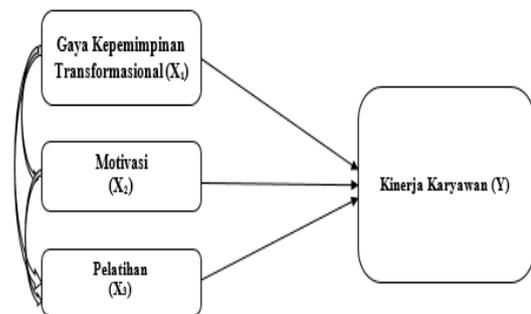
Pelatihan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2015) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian tujuan tertentu. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis digunakan adalah analisis deskriptif, analisis jalur (*path analysis*) dan verifikasi data. Penelitian ini dilakukan untuk

mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Variabel bebas (*independent variable*) yang terdapat pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini yaitu Kinerja Perawat. Variabel yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi kerja (X2), Pelatihan (X3) dan Kinerja (Y). Berikut model analisis jalur dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut,



Gambar 1
Diagram Jalur (Path Diagram)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur dilakukan untuk menguji besarnya kontribusi yang diajukan oleh koefisien jalur setiap hubungan pada diagram jalur yang saling berhubungan yaitu variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini juga dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh langsung maupun tidak langsung pada variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah

0,40 - 0,599	<i>Cukup Kuat</i>
0,60 - 0,799	<i>Kuat</i>
0,80 - 1,000	<i>Sangat Kuat</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 3
Hasil Analisis Keterkaitan antar Variabel X
Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja	Kinerja Perawat
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.713**	.620**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	146	146	146	146
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.713**	1	.675**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.002
	N	146	146	146	146
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.620**	.675**	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	146	146	146	146
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	.890**	.659**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	
	N	146	146	146	146

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022 (SPSS)

Nilai korelasi yang diperoleh antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja adalah sebesar 0,713. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah relevan, dimana semakin efektif Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki suatu pemimpin di RSUD Cimahi, maka tingkat Motivasi Kerja para perawat akan semakin tinggi atau termotivasi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,713 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,60-0,799.

Nilai korelasi yang diperoleh antara Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Kerja adalah sebesar 0,62. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah relevan, dimana semakin

efektif tingkat Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki pemimpin, maka tingkat Pelatihan Kerja yang dilakukan perawat akan semakin efektif. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,62 termasuk kedalam kategori hubungan kuat, berada dalam kelas interval antara 0,60-0,799.

Nilai korelasi yang diperoleh antara Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja adalah sebesar 0,675. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah relevan, dimana semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki perawat, maka tingkat Pelatihan Kerja perawat akan semakin efektif. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,675 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,60-0,799.

Nilai korelasi yang diperoleh antara Kepemimpinan Transformasional dan kinerja perawat adalah sebesar 0,89. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah relevan, dimana semakin efektif tingkat Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki perawat, maka kinerja perawat akan semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,89 termasuk kedalam kategori hubungan sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0,800-1,000.

Nilai korelasi yang diperoleh antara Motivasi Kerja dan kinerja perawat adalah sebesar 0,659. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah relevan, dimana semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki perawat, maka kinerja perawat akan semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,659 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,60-0,799.

Nilai korelasi yang diperoleh antara Pelatihan Kerja dan kinerja perawat adalah

sebesar 0,593. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah relevan, dimana semakin tinggi efektif Pelatihan Kerja yang dimiliki perawat, maka kinerja perawat akan semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,593 termasuk kedalam kategori hubungan cukup kuat, berada dalam kelas interval antara 0,40 - 0,599.

Perhitungan Besar Pengaruh (Koefisien Jalur)

Tabel 4
Koefisien Jalur X1 X2 dan X3 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.550	3.676		1.510	.033
Kepemimpinan Transformasional	.311	.080	.281	3.904	.000
Motivasi Kerja	.265	.100	.344	2.647	.019
Pelatihan Kerja	.459	.171	.463	6.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien jalur untuk variabel kepemimpinan transformasional (pyx1) sebesar 0,281, koefisien jalur untuk variabel motivasi kerja (pyx2) sebesar 0,344 dan koefisien jalur untuk variabel pelatihan kerja (pyx3) sebesar 0,463. Adapun besar kontribusi pengaruh gabungan (R²) yang diberikan oleh keduanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

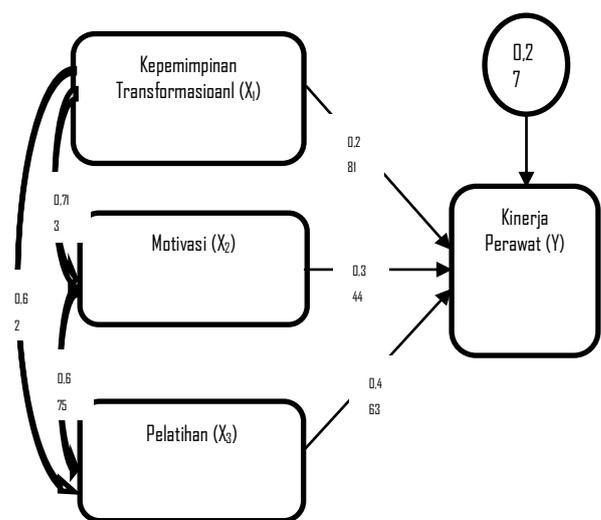
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.712	1.79554

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,724 atau 72,4%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan jalur yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja perawat adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,281X_1 + 0,344X_2 + 0,463X_3 + 0,27 (\epsilon_2)$$

Jika disajikan dalam bentuk diagram jalur, nilai korelasi (r), koefisien jalur (p) serta epsilon (ε) akan tampak sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Jalur X1 X2 dan X3 terhadap Y

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 6
Rekapitulasi Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (Melalui) dalam %			Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh (%)
			X ₁	X ₂	X ₃		
X ₁	0,281	7,8	-	7,3	8	15,3	23,1
X ₂	0,344	11,8	7,3	-	10,7	18	29,8
X ₃	0,463	21,4	8	10,7	-	18,7	40,1
Total Pengaruh							93

Sumber: Hasil Pengolahan 2022

Secara parsial, kepemimpinan transformasional (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Perawat (Y) sebesar 23,1%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 7,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 15,3%. Secara parsial, Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 29,8%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 11,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 18%. Secara parsial, Pelatihan Kerja (X3) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Perawat (Y) sebesar 40,1%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 21,4% dan pengaruh tidak langsung sebesar 18,7%. Secara simultan (X1), (X2) dan (X3) berpengaruh terhadap (Y) sebesar 93%, sedangkan sisanya 7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang memberikan Kinerja Perawat RSUD Kasih Bunda Cimahi adalah variabel pelatihan kerja yaitu sebesar 0,401 atau 40,1%. Artinya indikator-indikator pelatihan kerja seperti: Tingkat peningkatan kemampuan melalui jalur formal, Tingkat Penguasaan materi, Tingkat semangat peserta menerima materi, Tingkat kesesuaian kriteria peserta untuk posisi di perusahaan, Tingkat kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, Tingkat

kesesuaian materi dengan komponen peserta, Tingkat ketepatan materi terhadap sasaran program pelatihan, Tingkat kesesuaian metode penyampaian dengan materi yang disampaikan, Tingkat kejelasan sasaran yang akan dicapai, Tingkat penambahan skill peserta, dan Tingkat ketercapaian tujuan pelatihan berdampak pada tingkat kinerja perawat yang menjadi lebih efektif.

Perawat perlu memperhatikan variabel motivasi. Motivasi kerja perawat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja yaitu sebesar 0,298 atau 29,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator motivasi kerja seperti Tingkat dorongan pegawai menyukai tantangan, Tingkat dorongan pegawai untuk bertanggung jawab, Tingkat dorongan mencapai prestasi, Tingkat dorongan Pegawai untuk mencari posisi dalam kelompok, Tingkat dorongan Pegawai untuk berkuasa, Tingkat dorongan untuk memperoleh penghargaan, Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang baik, dan Tingkat dorongan untuk bekerja sama berdampak pada kinerja perawat menjadi lebih efektif. Umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja perawat menjadi pendorong seorang perawat melaksanakan kewajibannya guna mendapat hasil yang terbaik. Untuk itu motivasi kerja bagi perawat perlu ditingkatkan agar perawat dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang perawat dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan oleh pemimpin untuk memotivasi perawat tersebut.

Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektifitas kinerja perawat yaitu sebesar 0,231 atau 23,1%. Indikator-indikator kepemimpinan transformasional yang mempengaruhinya adalah tingkat kemampuan pemimpin dalam Efektivitas Kemampuan menumbuhkan kepercayaan,

kemampuan menumbuhkan rasa hormat, konsistensi terhadap keputusan yang diambil, kemampuan menjadi figure yang baik, kemampuan mengkomunikasikan target perusahaan yang harus dicapai, kemampuan mendorong antusiasme, kemampuan membangkitkan optimism, kejelasan menerangkan program kegiatan perusahaan, kemampuan memecahkan masalah, pengambilan keputusan, perhatian kepada karyawan, kemampuan memperlihatkan fasilitas kerja, kemampuan memberikan nasihat, dan kemampuan mendengarkan keluhan yang berdampak pada efektivitas kinerja perawat. Wirawan dalam gumelar (2020) mengatakan kinerja perawat juga dipengaruhi hal lain yaitu kepemimpinan, yang dalam hal ini dibutuhkan kualitas pemimpin yang dapat memberikan dorongan, dukungan dan arahan kepada bawahannya. Dengan adanya dorongan, dukungan dan arahan kepada bawahan dapat meningkatkan kinerja perawat.

Besarnya pengaruh kompetensi, disiplin dan komunikasi terhadap efektivitas kerja secara gabungan sebesar 0,930 atau 93%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat RSUD Kasih Bunda Cimahi memiliki pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik kepada para perawat. Perawat yang bekerja juga memiliki motivasi yang tinggi, juga pelatihan kerja yang memadai sehingga menghasilkan efektivitas kinerja yang baik di RSUD Kasih Bunda Cimahi.

PENUTUP

Kesimpulan

Efektivitas kepemimpinan transformasional di RSUD Kasih Bunda Cimahi sudah sangat efektif dilihat dari hasil kontinum variabel kepemimpinan transformasional, Hanya saja, hal yang dinilai masih kurang adalah pada indikator-indikator dalam dimensi *idealized influence* yang harus diperbaiki karena berdasarkan hasil tabulasi data merupakan dimensi dengan skor paling rendah dari semua dimensi. Motivasi Kerja di RSUD Kasih

Bunda Cimahi sudah tinggi dilihat dari hasil kontinum variabel Motivasi Kerja. Hanya saja, hal yang dinilai masih kurang adalah pada indikator-indikator dalam dimensi kebutuhan akan kekuasaan yang harus diperbaiki karena berdasarkan hasil tabulasi data merupakan dimensi dengan skor paling rendah dari semua dimensi. Pelatihan kerja yang dilakukan perawat dinilai sudah sangat efektif dilihat dari hasil kontinum variabel pelatihan kerja. Hanya saja, hal yang dinilai masih kurang adalah pada indikator-indikator dalam dimensi sasaran yang harus diperbaiki karena berdasarkan hasil tabulasi data merupakan dimensi dengan skor paling rendah dari semua dimensi

Saran

RSUD Kasih Bunda diharapkan dapat meningkatkan efektivitas **kepemimpinan transformasional** pemimpinnya terutama dalam hal dimensi *idealized influence* dengan cara meningkatkan perilaku positif setiap perawat terutama kepala perawat sehingga menjadi contoh dan panutan bagi para bawahan di RSUD Kasih Bunda Cimahi. RSUD Kasih Bunda diharapkan dapat meningkatkan **Motivasi Kerja** terutama pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan maka tingkat Motivasi Kerja di RSUD Kasih Bunda Cimahi perlu terus ditingkatkan dengan cara meningkatkan tanggungjawab, selalu siap dan bersedia jika ditempatkan pada suasana yang kompetitif, dan meningkatkan orientasi pada status sosial sehingga dapat memengaruhi tingkah laku bawahan maupun rekan kerja sesuai dengan harapan diri sendiri dalam bekerja. RSUD Kasih Bunda diharapkan dapat meningkatkan **Pelatihan Keperawatan** terutama pada dimensi sasaran, maka tingkat keefektifan pelatihan keperawatan di RSUD Kasih Bunda Cimahi perlu terus ditingkatkan dengan cara mematangkan setiap perencanaan atau rumusan sasaran kegiatan pelatihan keperawatan yang akan dilakukan dengan sempurna sehingga memfokuskannya pada perspektif peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Rahmat, Hidayat. (2016). Hubungan Faktor stress kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Surabaya.
- Judge & Robbins, Stephen P, Timothy A. 2016. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Khatri & Jyoti (2016). Impact Of Work-life Balance On Performance of Employee In the Organization. Global Journal of Business Management Vol. 7, No. 1, June 2013
- Kiruja, EK., and Mukuru Elegwa. 2017. "Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". International Journal of Advances in Management and Economics, Vol. 2, Issue 4, pp. 73-82.
- Nugroho, B. 2016. Principal-Agent(s) Relationships (Hubungan Pemberi & Penerima Kepercayaan). Program Studi Ilmu Ekonomi Pertanian, Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor. Bogor
- Schaefer, et al., 2016, "Influence of Leadership and Organizational Climate on the Performance of Employees at the Serang City Public Works Service", Journal of Management Science, Vol. 1. No. 1. Pg. 16-22. Banten: University Raid.
- Shalhoub et, al., 2013, "The Effect of Work Placement on Employee Performance at the Plantation Service of East Kalimantan Province", Journal of Postgraduate Management at Syiah Kuala University, Vol. 4. No. 2. Pg. 211-220. Banda Aceh: Syiah Kuala University Banda Aceh
- Sinex, J. A., & Chapman, R. F. (2015). Hypoxic training methods for improving endurance exercise performance. Journal of Sport and Health Science. Retrieved from <http://doi.org/10.1016/j.jshs.2015.07.005>
- SooCheong Jang, Jeong, Eunha.. 2011. Restaurant Experiences Triggering Positive Electronic Word of Mouth Motivations. International Journal of Hospitality Management. 357:366. <http://isiarticles.com/bundles/Article/pr/e/pdf/4989.pdf>
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., dan Chen, Z. X. 2015. "LeaderMember Exchange as a Mediator of The Relationship Between Transformational Leadership and Followers' Performance and Organizational Citizenship Behavior". Academy of Management Journal, 48 (3): 420-432
- Maulani (2015). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. Jurnal EMBA. ISSN: 2303-11. Vol. 3, No. 3, Sept 2015. Hal. 363- 372
- Kurdanti, W., Suryani, I., Syamsiatun, N. H., Siwi, L. P., Adityanti, M. M., Mustikaningsih, D., & Sholihah, K. I. 2020. Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian obesitas pada remaja. Jurnal Gizi Klinik Indonesia. 11(4): 179-190