



Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Industri Rumah Sakit di Indonesia

Samatha Amelia Putri¹, Nofierni², Hasyim³

^{1,3}Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul, Jakarta

²Program Studi Teknik Industri, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Email: samathamelia@gmail.com¹, nofi.erni@esaunggul.ac.id², hasyim.ahmad@esaunggul.ac.id³

Abstrak

RS X merupakan rumah sakit milik universitas swasta, pada observasi pendahuluan muncul beberapa masalah terkait kinerja pegawai antara lain keterlambatan pegawai dari jam absensi serta *turnover* perawat yang cukup tinggi yang menyebabkan kurangnya produktivitas pegawai. Tujuan dari penelitian ini ialah menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada bagian pelayanan medis di RS X. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan pengujian hipotesis. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di RS X dengan sampel 97 orang pegawai medis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional ($B=0,528$) mempunyai nilai yang paling tinggi dibandingkan nilai koefisien regresi kecerdasan emosional ($B=0,206$) dan kompetensi ($B=0,229$). Hal ini berarti pengaruh seorang pemimpin yang dapat diandalkan, menginspirasi, memotivasi, komunikatif dan visioner akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis data serta pengujian hipotesis menyatakan secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bagian pelayanan medis di RS X.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai, kompetensi.

Abstract

Hospital X is a hospital-owned by a private university, in preliminary observations, there were several problems related to employee performance, including employee unpunctuality from absentee hours and high turnover which causes a lack of employee productivity. The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership, emotional intelligence, and competence partially and simultaneously on employee performance in the medical services department at Hospital X. This was a quantitative associative study with hypothesis testing. The study population was all employees at Hospital X with a sample of 97 medical staff. Cross-sectional data for 97 respondents were analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the regression analysis, the regression coefficient value shows that transformational leadership ($B=0.528$) has the highest value compared to the regression coefficient for emotional intelligence ($B=0.206$) and competence ($B=0.229$). This means that the influence of a leader who is reliable, inspiring, motivating, communicative, and visionary will affect improving employee performance. The results of data analysis and hypothesis testing state that both simultaneously and partially there is a positive and significant influence between transformational leadership, emotional intelligence, and competence on employee performance in the medical services department at Hospital X.

Keywords: Emotional intelligence, transformational leadership, employee performance, competence.

Pendahuluan

RS X merupakan rumah sakit khusus milik universitas swasta, yang berfungsi sebagai tempat pendidikan bagi program profesi dokter gigi dan dokter gigi spesialis yang sejalan dengan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu, pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Rumah sakit yang dinyatakan berhasil, tidak hanya pada kelengkapan fasilitas yang diunggulkan, sikap dan layanan sumber daya manusia merupakan elemen yang berpengaruh signifikan terhadap pelayanan yang dihasilkan dan dipersepsikan pasien. Penilaian kinerja pada RS X dibagi menjadi beberapa indikator inti yang mencakup kebutuhan rumah sakit. Masalah yang muncul dalam observasi pendahuluan adalah keterlambatan pegawai dari jam absensi serta *turnover* perawat yang cukup tinggi yang menyebabkan kurangnya produktivitas pegawai.

Absensi wajib semua pegawai medis di RS X adalah pukul 8 pagi, namun tidak semua pegawai datang tepat waktu. Data yang diambil pada Januari-Desember 2019, menunjukkan jumlah persentase keterlambatan pegawai medis berkisar antara 11%-28%. Hal ini menunjukkan beberapa pegawai medis dengan tingginya keterlambatan waktu absensi di RS. X menyebabkan kurangnya produktivitas pegawai sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Selain itu ditemukan pula *turnover* pegawai terutama perawat yang cukup tinggi pada suatu waktu tertentu, tepatnya pada tahun 2019. Pengunduran diri pegawai terutama perawat menyebabkan terjadinya kekosongan posisi pada unit-unit tertentu.

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai dalam memenuhi tuntutan kerjanya.¹ Sedangkan penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar kerja. Kinerja pegawai yang baik dapat dikaitkan dengan

gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya, sebab gaya kepemimpinan seorang atasan menjadi model yang akan ditiru oleh pegawainya. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan universal yang dapat diaplikasikan tanpa memperhatikan budaya, serta memberi semangat perhatian pada bawahan untuk lebih mementingkan organisasi atau kelompok.²

Sementara itu kecerdasan emosional dipercaya sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dibandingkan kemampuan kognitif seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi serta menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya.³ Selain hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia yang berkompetensi dalam sebuah organisasi juga memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.⁴ Oleh karena itu apabila gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi sejalan maka perilaku pegawai akan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi dan dapat dikatakan kinerja pegawai tergolong baik, begitupun sebaliknya.

Menurut hasil penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja pegawai.⁵ Penelitian lain menyatakan hasil uji motivasi, kecerdasan emosi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.⁶ Selain itu terdapat pula pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.⁷ Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan menganalisis peran faktor gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian pelayanan medis di

RS. X.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional* (potong lintang). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di RS X yang berjumlah 179 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi pegawai tetap dan telah bekerja lebih dari 6 bulan. Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 97 orang. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner yang isi oleh masing-masing responden dan menggunakan dokumen (data sekunder) pegawai. Penelitian dilakukan di RS X pada Juni-Juli 2020.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan tanggapan responden atas item-item pernyataan yang diajukan. Teknik penilaian menggunakan skala Likert dengan skor maksimal 5 dan minimal 1. Kemudian untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan *Three Box Method*. Persepsi responden dikategorikan menjadi rendah (19,4 – 45,2), sedang (45,3–71,1), tinggi (71,2 – 97). Penelitian ini sudah mendapatkan keterangan lolos kaji etik Komisi Etik Penelitian Universitas Esa Unggul dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subjek, no. 0199-20.156/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/VII/2020.

Pengukuran variabel dilakukan dengan mendistribusikan pernyataan kuesioner sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Variabel kinerja pegawai memiliki indikator kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.¹ Indikator variabel kepemimpinan transformasional adalah *idealized influence*, *inspiration motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Berikutnya

variabel kecerdasan emosional memiliki indikator kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan social. Sedangkan variabel kompetensi memiliki indikator motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Data yang didapat kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk menguji kebermaknaan pengaruh antara variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Hasil penelitian dikatakan bermakna jika mempunyai nilai $p \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau H_a , sedangkan dikatakan tidak bermakna jika mempunyai nilai $p > 0,05$ yang berarti H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak terdapat hubungan

Hasil Penelitian

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini dengan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan telah berdistribusi secara normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas dengan nilai melihat VIF dan nilai tolerance. Nilai tolerance > 0.1 sedangkan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Kemudian dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*, hasil uji menunjukkan signifikansi > 0.05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 97 orang pegawai didapatkan responden dengan jenis kelamin wanita mendominasi yaitu sebesar 59,79%. Kelompok usia responden paling banyak adalah kelompok berusia 30-40 tahun. Adapun data responden dilihat berdasarkan tingkat pendidikan responden yang mendominasi adalah S1 yaitu sebesar 65,98%. Profesi dokter gigi mendominasi dari 97 responden sebanyak 80 orang. Terakhir yaitu masa kerja pegawai, sebesar 45,36% pegawai telah bekerja di RS X selama 5-10 tahun (**tabel 1**).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Pria	39	40,21
	Wanita	58	59,79
Usia (tahun)	20-30	10	10,31
	30-40	53	54,64
	> 40	34	35,05
Pendidikan	Diploma	12	12,37
	S1	64	65,98
	S2	15	15,46
	Lainnya	6	6,19
Masa Kerja	1-5 tahun	32	32,99
	6-10 tahun	44	45,36
	>10 tahun	21	21,65

Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi jawaban responden didapat dari total frekuensi responden dalam memberikan jawaban pada masing-masing pernyataan yang mengukur variabel

penelitian. Hasil rekapitulasi analisis deskriptif disajikan pada tabel 2.

Dari tabel 2 diketahui tanggapan responden untuk gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, kompetensi dan kinerja pegawai di RS. X memiliki nilai indeks yang tinggi. Menurut responden, pemimpin RS. X dapat menjadi pelatih bawahannya untuk bekerja lebih terampil, kreatif dan inovatif. Para pegawai juga menunjukkan empati atau kepedulian terhadap orang lain serta kesadaran diri yang tinggi. Kompetensi responden juga memiliki nilai indeks tinggi, dimana responden mampu memotivasi diri untuk mencapai target kerja. Hal ini juga sejalan dengan nilai indeks yang tinggi pada variabel kinerja dimana responden dapat diandalkan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 2. Tanggapan Responden berdasarkan Kategori *Three Box Methodes*

Variabel	Index	Kategori	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	76.4	Tinggi	Pemimpin dapat menjadi pelatih bawahannya untuk bekerja lebih terampil, kreatif dan inovatif.
Kecerdasan emosional	76,9	Tinggi	Memiliki empati dan kesadaran diri
Kompetensi	76.8	Tinggi	Mampu memotivasi diri untuk mencapai target kerja
Kinerja pegawai	77.1	Tinggi	Dapat diandalkan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Berdasarkan model persamaan regresi data tersebut disusunlah model regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,134 + 0,570X_1 + 0,219X_2 + 0,252X_3$. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional ($B=0,528$) mempunyai nilai yang paling tinggi dibandingkan nilai koefisien regresi kecerdasan emosional ($B=0,206$) dan kompetensi ($B=0,229$).

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis dan mengetahui pengaruh

variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F mendapatkan nilai F hitung sebesar 99,618 dan pada nilai sig. $<0,05$ artinya koefisien regresi tersebut signifikan, maka hipotesis pertama pada penelitian ini diterima (tabel 4). Hal ini dapat diartikan, jika gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi meningkat secara simultan, maka kinerja pegawai di RS X juga akan mengalami peningkatan.

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap variabel kinerja. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas

yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 0,763 atau 76,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi sebesar 76,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

	Mean Square	F	Sig
Regresi	6,941	99,618	0,000 ^b
Residual	0,070		

Tabel 4. Koefisien Regresi dan Uji t

Variabel	t	Sig.	B
Kepemimpinan Transformasional	7,000	0,000	0,528
Kecerdasan Emosional	2,427	0,017	0,206
Kompetensi	2,838	0,006	0,229

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RS. X pada bagian pelayanan medis. Hal ini dapat diartikan, jika gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi meningkat secara simultan, maka kinerja pegawai di RS. X juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa kinerja didefinisikan sebagai apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai dalam memenuhi tuntutan kerjanya.¹ Apabila gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi sejalan maka perilaku pegawai akan memberikan hasil pekerjaan yang

sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi dan dapat dikatakan kinerja pegawai tergolong baik, begitupun sebaliknya. Faktor individu, psikologis dan organisasi adalah tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.⁸

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.⁶ Penelitian lainnya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.^{7,9}

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di RS. X pada bagian pelayanan medis. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t dimana hipotesis kedua diterima. Artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pegawainya dan melihat kemampuan individual pegawai dapat menjadi pelatih bawahannya untuk bekerja lebih terampil, kreatif dan inovatif sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Pemimpin dapat membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai *Performance Improvement Plan* (PIP) yang spesifik dan terukur sesuai dengan informasi yang dikumpulkan dari pertemuan atau diskusi dengan para pegawai. Pimpinan juga dapat mengaplikasikan sistem penghargaan yang akan diberikan jika kinerja pegawai meningkat sekaligus sanksi yang akan diberikan jika kinerja pegawai yang tetap tidak meningkat atau bahkan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori terdahulu, yang menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan universal yang dapat

diaplikasikan tanpa memperhatikan budaya, serta memberi semangat perhatian pada bawahan untuk lebih mementingkan organisasi atau kelompok.² Gaya kepemimpinan transformasional juga dihubungkan dengan kepemimpinan visioner dan karismatik. Kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan suatu visi yang atraktif bagi masa depan merupakan elemen utama dari kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan yang lebih intens dengan pegawai dapat mempengaruhi pegawai agar mau menjalankan pekerjaan dengan senang hati yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.¹⁰ Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.⁶ Hal ini ikut dipertegas oleh hasil penelitian lainnya, dimana hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹¹

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional mempunyai nilai yang paling tinggi dibandingkan nilai koefisien regresi kecerdasan emosional dan kompetensi, hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di RS. X dibandingkan kecerdasan emosional dan kompetensi. Dengan demikian dapat dikatakan pemimpin transformasional yang mampu memberikan arahan, dapat diandalkan, mampu mendidik bawahan, memotivasi, komunikatif, visioner dan kreatifitas yang akan membuat pegawai melihat bahwa tujuan yang ingin dicapai organisasi lebih dari sekedar kepentingan pribadinya sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis

ketiga berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di RS. X pada bagian pelayanan medis. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikan uji-t dimana hipotesis ketiga diterima. Artinya apabila kecerdasan emosional pegawai semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hubungan kecerdasan emosional dengan pengendalian diri sangat erat antara satu dengan yang lain. Seseorang yang memiliki pengendalian diri yang baik dengan mudah menangkap pikiran atau perasaan negatif yang bermunculan sehingga dapat menguasai pikiran atau perasaan negatif tersebut dan mengolahnya menjadi suatu tindakan yang dapat dipertanggung jawabkan.

Hal ini sejalan dengan definisi kecerdasan emosional menurut teori, dimana kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*) serta menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*).³ Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi otomatis memiliki persepsi peran kinerja yang bagus bagi perusahaan, sehingga kemampuan orang tersebut dalam kaitannya dengan kinerja akan semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan hasil uji motivasi, kecerdasan emosi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.⁶ Hasil analisis menyatakan terdapat kontribusi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 59,9%.¹² Kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹ Kecerdasan emosional terbukti berperan penting dalam mengenali faktor yang mempengaruhi emosi pegawai dan hal tersebut akan berdampak

pada hasil kerja yang dicapainya.⁷

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di RS. X pada bagian pelayanan medis. Artinya apabila kompetensi pegawai semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Sama halnya dengan kompetensi menurut Spencer yang menyatakan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).⁴ Berdasarkan definisi tersebut kata *an underlying characteristic's* mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja dan kata "*criterion referenced*" mengandung makna kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang memberikan hasil pengujian kompetensi kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹³ Hasil penelitian lain melaporkan bahwa secara simultan kompetensi dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai.¹⁴ Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.⁷

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian gaya kepemimpinan

transformasional mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di RS.X dibandingkan kecerdasan emosional dan kompetensi. Hal ini berarti pengaruh seorang pemimpin yang dapat diandalkan, menginspirasi, mampu memberikan arahan, mendidik bawah, memotivasi, komunikatif, visioner dan kreatif yang akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang ingin dicapai organisasi lebih dari sekedar kepentingan pribadinya sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah membuat *Performance Improvement Plan* (PIP) yang spesifik dan terukur sesuai dengan informasi yang telah dikumpulkan. Kecerdasan emosional merupakan representasi *social skill*, untuk dapat meningkatkannya rumah sakit dianjurkan untuk mengadakan seminar atau kegiatan *team building* serta pelatihan komunikasi asertif. Selaian itu untuk meningkatkan kompetensi pihak rumah sakit perlu memberikan pendidikan serta pelatihan berbasis kompetensi sesuai unit kerja secara rutin dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian pelayanan medis di RS.X. Hal ini dapat diartikan, jika gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kompetensi meningkat secara simultan atau parsial, maka kinerja pegawai di RS X juga akan mengalami peningkatan.

Saran

Pihak managerial dan pemimpin terkait secara bersama-sama berdiskusi untuk membuat *Performance Improvement Plan* (PIP), mengevaluasi dan mengembangkannya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Tes

kecerdasan emosional pada saat rekrutmen untuk calon pegawai juga perlu dilakukan mengetahui kesesuaian kandidat dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian, mengambil sampel secara keseluruhan baik pegawai medis dan non medis sehingga dapat mempertegas signifikansi hasil penelitian.

Daftar Pustaka

1. Mathis RL, Jackson JH. Manajemen Sumber Daya Manusia. I. Salemba Empat; 2009.
2. Bass BM, Riggio RE. Transformational Leadership. 2nd ed. Lawrence Erlbaum Associates; 2006.
3. Goleman D. Emotional Intelligence. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama; 2007.
4. Spencer L, Spencer SM. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.; 1993.
5. Oktapianti, Jeffrey I. Analisis dampak gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Telaah Bisnis. 2016;17(1):1-18.
6. Anwar M, Chandrarin G, Darsono JT, Respati H. Lecturer Job Performance Study: Motivation, Emotional Intelligence, Organizational Culture and Transformational Leadership as Antecedents with Job Satisfaction as an Intervening. IOSR J Bus Manag. 2017;19(06):01-09. doi:10.9790/487x-1906020109
7. Ardiansyah Y, Sulistiyowati LH. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. J Inspirasi Bisnis dan Manaj. 2018;2(1):91. doi:10.33603/jibm.v2i1.1064
8. Gibson JL. Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses. 5th ed. Jakarta: Penerbit Erlangga; 2000.
9. Amirullah N, Mus HAR, Semmaila B, Alam R. The Mediating Role Of Employee Performance : The Effects Of Transformational Leadership , Emotional Intelligence And Role Conflict On Job Satisfaction. Int J Eng Sci (IJES). 2018;7(2018. Vol. 7, Issue 4, Ver. I):45-51. doi:10.9790/1813-0704014551
10. Septyan FB, Musadieq MA, Mukzam MD. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja (Studi Pada karyawan CV. Jade Indopratama Malang). J Adm Bisnis. 2017;53(1):81-88. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2185/2583>
11. Wasiman. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota batam. J AKRAB JUARA. 2018;3(1):18-30.
12. Pratama AY dan Suhaeni T. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. J Ris Bisnis dan Investasi. 2018;3(2):51. doi:10.35697/jrbi.v3i2.933
13. Rusvitawati D. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan rumah sakit sari mulia banjarmasin. Al – ulum ilmu sos dan hum. 2016;2(3).
14. Hanafi A dan Ony J. Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran Rumah Sakit Rk Charitas Palembang. J Manaj dan Bisnis Sriwij. 2016;14(1):133-154. doi:10.29259/jmbs.v14i1.8851