

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN
PROVINSI RIAU)**

Oleh : Michael Jadi Habonaran Sitorus

Pembimbing : Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis. - Jurusan Ilmu Administrasi.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia. Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru,
Pekanbaru 28293

Abstract

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance in Nurses in the Handsome Mental Hospital of Riau Province. Where two independent variables and one bound are proposed, namely the Transformational Leadership Style and Organizational Climate as independent variables and Employee Performance acts as the dependent variable. This research method is descriptive and using the SPSS 21 program, where the sample used is Nurse Handsome Mental Hospital of Riau Province with respondents as many as 56 people. For sampling techniques using the census method. Data collection techniques through questionnaires and interviews. The results of the analysis use validation tests. Determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test, and f test so that it can be understood that the Transformational Leadership Style has a significant effect on Employee Performance in nurses in Riau Province Handsome Mental Hospital, Organizational Climate has a significant effect on Employee Performance at Home Nurses Handsome Mental Disease of Riau Province, and Transformational Leadership Style and Organizational Climate have a significant effect on Employee Performance in Nurses, Handsome Mental Hospital, Riau Province.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Climate and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman dan diikuti dengan adanya era globalisasi, dalam bidang perekonomian hal ini sangat membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur, maupun jasa mengalami perubahan yang sangat signifikan apabila kita bandingkan dari masa ke masa, dimana kita melihat perkembangan di dunia sangat pesat, hal ini menuntut agar perusahaan mampu bertahan untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan menunjukkan eksistensi yang baik dari usaha yang dijalani. Dengan demikian, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut untuk itu, perlu adanya rencana strategic.

Dalam pencapaian organisasi salah satu elemen yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang sangat penting dan memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak sekaligus penentu segala aktivitas yang ada didalam perusahaan. manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya (Snell dan Bohlander 2010).

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dipertahankan, serta dikembangkan dalam organisasi. Karyawan selain menjadi objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek

atau pelaku yang dapat menjadi perencanaan, pelaksana dan pengawasan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Berkaitan dengan sikap dan kemampuan tenaga karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dilakukan secara optimal agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Berbicara kinerja karyawan, merupakan suatu hal yang sangat terpenting bagi Rumah sakit dalam pencapaian tujuan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah konsep yang sangat penting karena menyangkut kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Syarat utama apabila sebuah perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan itu harus memiliki yang mampu menampilkan kinerja yang baik, Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya (Tika 2006).

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang

telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan 2002).

Sudah secara umum diketahui bahwa kinerja merupakan faktor utama untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pelayanan publik. Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diperlukan pula peran pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasi, aspek yang terpenting adalah perubahan individu, perubahan individu tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari yang atas (pemimpin). Banyak faktor yang mendukung keberhasilan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi diantaranya gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki di suatu organisasi bersangkutan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. (Robbins dan Judge 2008). Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta meningkatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Selain faktor kepemimpinan, sebagian besar perusahaan harus memperhatikan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik itu dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara

bekerja yang baik. Berbicara mengenai iklim organisasi sebenarnya mengenai sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul karena kegiatan didalam organisasi yang dilakukan dengan maksimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja maupun tingkah laku individu.

Andriani (2004) menyatakan iklim organisasi dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat, Perusahaan yang mempunyai komunikasi baik, menganut keterbukaan, pengambilan keputusan terdesentralisasi dan perilaku pemimpinnya dapat dijadikan panutan, bawahan akan memberikan iklim yang sehat, ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) mampu memberikan kenyamanan bekerja, bahkan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Jika iklim organisasi sudah kondusif dan komitmen sudah terbentuk, karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan tugas dengan sukarela melakukan perilaku-perilaku *extra role* tanpa mengharapkan imbalan apapun. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh organisasi (Steers, 1995).

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaan (Toulson 2010).

Seiring berkembangnya jaman khususnya di Indonesia tepatnya di Provinsi Riau, masih banyak yang diketahui sebuah Rumah Sakit yang sangat berkembang dalam era globalisasi, salah satunya ialah Rumah

Sakit Jiwa Tampan yang terletak di Jl. H. R. Soebrantas Km.12,5 Pekanbaru. Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai misi dalam era globalisasi ini. Dalam pencapaian visinya, diharapkan mampu menjadi “Pusat Rujukan Regional Terbaik Pelayanan Kesehatan Jiwa, Rehabilitasi, Pendidikan Dan Penelitian Yang Professional Serta Berbasis peneliti Masyarakat”. Hal inilah yang mendorong penulis untuk memilih Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau sebagai tempat penelitian, dengan topik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Demi tercapainya tujuan, Rumah Sakit Jiwa Tampan dituntut untuk mampu menyediakan pelayanan yang baik. Semua itu tidak dapat diwujudkan tanpa kehadiran karyawan yang berkualitas yang memiliki kinerja yang tinggi, terutama bagi perawat yang memiliki peran yang sangat penting bagi rumah sakit. Dalam meningkatkan kinerja perawat, Rumah Sakit Jiwa Tampan memberikan motivasi kepada perawatnya seperti : merekomendasikan program insentif, pelatihan demi pengembangan perawat, penilaian perawat, memberikan feedback kepada instansi, memberikan fasilitas yang dapat memudahkan pekerjaan perawat.

Namun hal ini bertolak belakang dengan harapan perusahaan dengan maksud agar meningkatnya kinerja perawat, terdapat beberapa faktor yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada perawat menurun sehingga penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan permasalahan dalam penelitian ini

dikarenakan pada era globalisasi ini perusahaan diharapkan mampu mencapai tujuan, dalam pencapaian tujuan maka diperlukan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan secara loyal dan mempunyai komitmen dalam bekerja. Tidak hanya itu, kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat terpenting karena organisasi yang dikatakan stabil adalah organisasi yang mampu mempunyai sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinann Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau)”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah: **“Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?)”**

Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
2. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Iklim Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
3. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Kinerja Karyawan Pada Perawat

- Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
4. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
 5. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Seberapa Besar Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
 6. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini penulis berharap memberikan manfaat :

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Program Studi Administrasi Bisnis difakultas ilmu sosial dan politik Universitas Riau.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi Rumah Sakit dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap karyawan.
3. Sebagai masukan dan perbandingan atas pentingnya gaya kepemimpinan transformasional serta bahan pertimbangan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan

peneliti dan dijadikan sabagai syarat kelulusan.

Kerangka teori

1. Gaya Kepemimpinan

Transformasional

a. Defenisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional yaitu para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Pendapat lain dikemukakan oleh O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Lalu dijelaskan juga oleh Robbins, (2006) Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan lain yang lebih luas.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang dapat dikatakan baik adalah gaya kepemimpinan dapat merangsang aktivitas anggota dengan memberikan motivasi, sehingga menjadi inspiratory bagi bawahannya kearah yang lebih ideal tanpa dirinya sendiri

tetapi untuk organisasi tersebut sehingga tercapainya tujuan organisasi.

b. Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2008:91) terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu :

1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)
Idealized influence adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.
2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)
Inspirational motivation/leadership adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkonsumsikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.
3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)
Intellectual stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kecerdasan, kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasional, dan pemecahan masalah secara cermat.
4. Individualized consideration (pertimbangan individual)
Perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

2. Iklim Organisasi

a. Definisi Iklim Organisasi

Litwin (2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasi tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya. Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antara pribadi dalam organisasi dan merupakan suatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana dan Sofyandi, 2007).

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka bekerja dalam rangka tercapainya suatu tujuan organisasi.

b. Dimensi Iklim Organisasi

Robert Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang di perlukan, yaitu sebagai berikut:

1. Penetapan Struktur

Struktur organisasi merefleksikan peranan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Penetapan standar kerja
Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung jawab (*serponsibility*)
Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa mendorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Penghargaan (*reward*)
Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
5. Dukungan (*support*)
Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung antara anggota kelompok kerja.
6. Komitmen kerja (*commitment*)
Komitmen merefleksikan perasaan bangga pada anggota terhadap organisasinya dan derajad kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

a. Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu potensi atas apa yang telah dimiliki setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh suatu perusahaan. dalam suatu kinerja terdapat indicator yang dapat mengukur tingkat pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Agus Dharma, 2003 yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja berkaitan dengan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Jadi berdasarkan kesimpulan diatas dapat diartikan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Agus Dharma 2003) standar dimensi kinerja karyawan terdiri atas empat komponen, yaitu :

1. Kuantitas
hasil kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas
hasil kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tdaknya).
3. Ketepatan waktu
yaitu sesuai atau tidaknya atas waktu yang telah direncanakan.
4. Sikap kooperatif
yaitu sikap yang menunjukkan kerja sama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu golongan tertentu.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja karyawan

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pendekatan pemimpin dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan, (Nawawi, 2003). Aspek-aspek yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu, pemimpin sebagai agen pembaruan dan perubahan yang memberikan pengaruh ideal, motivasi inspirasi, mendorong kinerja karyawan, mempunyai visi dan mempercayai intuisi serta meningkatkan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Seorang pemimpin transformasional yang berada dalam lingkungan bisnis penting untuk mewujudkan sikap kewibawaan dalam menimbulkan rasa hormat terhadap dirinya sehingga pengikut merasa terinspirasi untuk mengikutinya guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional tentu merupakan salah satu aspek unggul yang dapat mempengaruhi perubahan organisasi khususnya pada kinerja karyawan yang merupakan bagian dari pada organisasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Kasmiruddin (2017) bahwa peran perilaku pemimpin yang relevan dengan suasana kualitas tersebut adalah kepemimpinan transformasional, yang merupakan salah satu dari sekian banyak teori atau model kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan

memiliki banyak keunggulan khususnya pelaksanaan perubahan organisasi

6. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para perawat untuk dapat bekerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas perawat. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja perawat didalam perusahaan (Hendry Simamora dalam Fikri, 2013). Jika iklim organisasi suatu organisasi rumah sakit baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan maksimal.

5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara langsung kepemimpinan transformasional berhubungan erat terhadap iklim organisasi bahwa semakin kepemimpinan transformasional tersebut diterapkan, maka iklim organisasi yang terbentuk di dalam organisasi juga akan semakin meningkat melalui tugas dan peran seorang pemimpin bagaimana mempengaruhi suatu organisasi hal yang sama pengaruhnya terhadap kinerja, apabila kepemimpinan transformasional telah diterapkan, maka para bawahan akan memandang hal tersebut secara positif dan cenderung menerapkan hal yang sama untuk kemajuan organisasi. Secara langsung iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, iklim organisasi yang terbentuk maka kecenderungan terbentuknya kinerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila iklim organisasi tidak dibentuk secara baik maka akan memberikan pengaruh buruk terhadap

perilaku karyawan yang berdampak pada hasil kinerja (Scott Burd, 2003)

Hipotesis

Fenomena yang diperhatikan dalam penelitian ini pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dan didukung oleh teori-teori maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
- H2 : Diduga Bahwa Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
- H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tidak setuju atau setuju mengenai pernyataan atas objek perilaku, objek orang, atau kejadian Kuncoro, (2003). Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) alternatif tanggapan yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui tanggapan pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai 5, yaitu :

- a. Sangat baik/Sangat Tinggi:5
- b. Baik / Tinggi: 4
- c. Cukup baik/ Sedang: 3
- d. Tidak baik /Rendah: 2
- e. Sangat Tidak baik/Sangat Rendah : 1

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan diwilayah Provinsi Riau dengan objek penelitian yaitu pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang terletak di jalan H.R. Soebrantas Km. 12,5 Kota Pekanbaru.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang berjumlah 127 orang, untuk memudahkan dalam pengambilan sampel peneliti mengambil 10 % dari jumlah populasi yang ada.

3. Sampel

Sampel yang digunakan berjumlah 56 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling.

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

4. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistik koefisien korelasi produk moment dari person yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas

kusioner digunakan rumus sebagai berikut (sugiyono, 2010)

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji cronbach alpha. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tebelnya. Apabila nilai cronbach alpha > tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > dari 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007).

5. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), iklim organisasi (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 20-35 tahun, jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan, kemudian pendidikan terakhir didominasi responden tamatan Diploma.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 14,163 + 0,566X_1 + 0,403X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 4.633 ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi (0), maka *kinerja karyawan* bernilai 4.633
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) yaitu 0,300 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan meningkat *kinerja karyawan* sebesar 0,300 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) yaitu 0,194 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkat *kinerja karyawan* sebesar 0,194 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Kinerja Karyawan*

Diketahui thitung sebesar 6.201 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 56 - 2 = 54$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 54$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2.005. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Iklim Organisasi Terhadap *Kinerja Karyawan*

Diketahui thitung sebesar 3.348 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 56 - 2 = 54$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 54$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2.005. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. yang artinya bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi iklim organisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F_{hitung} adalah 996.839. Selanjutnya untuk mengetahui F_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

$$df1 = k = 2$$

$$df2 = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53.$$

Berdasarkan distribusi uji F tabel untuk $df = 53$ adalah sebesar 3,17. Nilai F hitung sebesar 22.644 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi maka *kinerja karyawan* semakin meningkat, begitu juga sebaliknya.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,461. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,1% sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap *Kinerja Karyawan* yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Pemimpin Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau sudah tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa sikap pemimpin dalam menumbuhkan rasa keyakinan yang mendalam pada bawahannya serta bersedia dalam menyampaikan visi dan misi secara jelas sehingga menumbuhkan rasa bangga oleh bawahannya terhadap seorang pemimpin, akan tetapi masih

ada yang harus diperhatikan yaitu pemimpin masih kurang dalam mendorong bawahan untuk mengeluarkan ide-ide yang bertujuan untuk pemecahan masalah pekerjaan secara cermat.

2. Sebagian besar Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau sudah memberikan suasana pekerjaan yang tergolong baik, dimana perawat memiliki perilaku yang bertanggung jawab dalam mengemban tugas yang telah dibebankan dengan menjalankan pekerjaan sesuai apa yang telah diberikan. Namun sebagian kecil perawat masih kurang dalam memberikan persepsi yang baik terhadap suasana pekerjaan dirumah sakit jiwa tampan provinsi riau, diantaranya perawat kurang merespon positif dan merasa bahwa penghargaan yang diberikan kurang sesuai dengan hasil kerja.

3. Kinerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dinilai cukup memuaskan. Ini dapat dilihat dari lima dimensi yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, sikap koorporatif yang berbeda dari biasanya. Dimensi kualitas mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan perawat yang berarti mutu seorang perawat yang diperoleh melalui pelaksanaan sudah tergolong baik, dan dimensi sikap koorporatif mendapatkan skor terendah, hal ini berarti sebagian besar perawat kurang dalam menunjukkan keinginan kerja sama antar tim dan sikap saling bahu membahu dalam menjalankan suatu tugas terhadap pasien

4. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemimpin dalam menerapkan perilaku Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin

tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh pemimpin maka semakin tinggi pula kinerja perawat tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Nazli (2012) yang menunjukkan hasil yang sama dalam penelitian ini. .

5. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat. Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Perawat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Pahalendang (2014) yang menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.

6. Berdasarkan uji koefisien korelasi (r) antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi) memiliki hubungan kuat dengan variabel dependen (kinerja karyawan) pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan Bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemimpin Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, khususnya dilihat dari segi motivasi yang inspirational. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengkomunikasikan harapan tinggi kepada perawat. jika hal ini tercapai

maka akan membangkitkan semangat kerja karyawan dengan hasil kerja yang sangat memuaskan. Selanjutnya, pada Iklim Organisasi sebaiknya pihak Rumah Sakit lebih memperhatikan pemberian penghargaan pada perawat yang sesuai dengan hasil kerja guna mendapatkan penyelesaian tugas dengan baik oleh perawat. Perawat juga harus menunjukkan sikap komitmen kerja yang merefleksikan keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam mengerahkan kinerja terbaik untuk kepentingan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Penetapan standar kerja juga harus diperhatikan dalam iklim organisasi karena hal ini mencakup tekanan untuk mewujudkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan perawat. Dengan hal ini diharapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat menjadikan suatu Iklim Organisasi yang sehat yang berdampak pada kemajuan serta tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan pada perawat pihak rumah sakit perlu memperhatikan kuantitas yang dimiliki perawat yang berkaitan dengan standar hasil kerja sesuai dengan waktu dan hasil kerja pekerjaan sesuai dengan target, hal ini bertujuan untuk mengukur suatu pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperbesar populasi dan sampel serta menggunakan ruang lingkup yang lebih luas, dan mengambil objek dalam bidang lain, hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan yang bergerak dibidang jasa khususnya pada Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Affandi (2002) *Pengaruh Iklim Organisasi Teri-Ladap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*. Masters Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Ariesta, Riza And Rahardjo, Mudji (2014) *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Diy*. Undergraduate Thesis, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
- Bass, B. M. (1990). From Transactional and Transformasional Leadership: Learning to Share The Vision. *Organizational Dynamics*, 18 (3), 9-31.
- Bass, Bm.1985. *Leadership And Performance Beyond Expectations*, The Free Press, New York.
- Endri, Gede 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Outsourcing Rri Mataram)*, Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali, Vol 7.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta
- Kartono, Kartini.1994. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama Persada
- M. Manullang, 2005 "Dasar-Dasar Manjemen". Gadjah Mada

- University Press P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta
- Martha Andy Pradana (2013) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang
- Nazili, Iqbal And Yuniawan , Ahyar (2012) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Garuda Indonesia Kota Semarang)*. Undergraduate Thesis, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Porter, M. E. 1980. *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*, The Free Press.
- Rani, Mariam. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cs Finance Cabang Rawamangun Kota Jakarta Timur*.
- Robbins SP, dan Judge 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A.2011. *Perilaku Organisasi Buku II*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Simamora, H.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbitan STIE
- Sri Pahalendang Asi (2014) *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*
- Steers, M., Richard.1989. *Motivation And Work Behavior*. New York: McGraw-Hill International
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.