

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Inggar Baan, ²Althon K Pongtuluran, ³Dwibin Kannapadang

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja,

Email: inggarbaan@gmail.com¹, althonpongtuluran1@gmail.com²

dwibinkannapadang90@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Lakipadada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji t $0,808 > 0,05$ dimana t hitung diperoleh sebesar $0,245$ t tabel sebesar $0,683$. Hipotesis kedua Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini diperoleh oleh nilai signifikan sebesar $0,002 > 0,05$. Hipotesis ketiga kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ini diperoleh berdasarkan uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikannya $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,211$ dan nilai signifikan $0,002$. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan $0,05$ maka hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini diperoleh oleh nilai signifikan sebesar $0,002 > 0,05$.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of transformational leadership and work motivation on the performance of employees at Lakipadada Hospital. The method used in this research is a quantitative method. This research took a sample of 50 respondents. The data collection technique in this research is by questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of testing the first hypothesis show that transformational leadership does not have a positive and significant effect on employee performance. These results were obtained based on the t test of $0.808 > 0.05$ where the calculated t was obtained at 0.245 , the t table was 0.683 . The second hypothesis is that Transformational Leadership and Work Motivation have a positive and significant influence on employee performance. The results of this research obtained a significant value of $0.002 > 0.05$. The third hypothesis is that transformational leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This result was obtained based on the partial test (t) showing that the significant value was $0.01 < 0.05$ and the t value was 8.211 and the significant value was 0.002 . If significance is less than or equal to 0.05 then this hypothesis is accepted. The results of this research were obtained by a significant value of $0.002 > 0.05$.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pembahasan tentang kepemimpinan tidak bisa terlepas dari ilmu manajemen. Sukses tidaknya suatu tujuan organisasi sangat ditentukan dari bagaimana pemimpin membawa organisasi tersebut. Bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi agar mampu bertahan dan terus berkembang di dunia yang syarat akan persaingan. Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.”

Kepemimpinan Transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Robbins (2016: 217) mendefinisikan bahwa “pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan mempunyai otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok untuk mencapai tujuannya. Vincent Gaspersz (2015 : 16) mengemukakan bahwa “ kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran.

Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. Basrowi, (2014:65) Kompri (2020:2) menyatakan bahwa “Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.” Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair

(2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yaitu : (1)Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Laki pada? (2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Laki pada? (3) Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Laki pada?. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yaitu : (1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan RSUD Laki pada. (2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Laki pada. (3) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Laki pada.

Kepemimpinan Transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi Wuradji, (2014:48). Kepemimpinan Transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi,stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. kepemimpinan transformasional memiliki

pengaruh yang sangat strategis terhadap perubahan organisasi dan kinerja perusahaan. Pengembangan. Inti unsur kepemimpinan transformasional adalah pengembangan pengikut untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas mereka untuk memimpin.

Menurut Hasibuan (2017) "Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja bagi seseorang karena setiap motif punya tujuan tertentu yang ingin dicapai". Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginannya individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang dan akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti Hendryadi (2019:162-163). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RSUD Lakipadada sebanyak 332 orang.

Sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai sebagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi menurut Hendryadi (2019:162-180). Sampel penelitian terdiri dari 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple sampling jenuh, dimana menurut Sugiyono (2014), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel. Untuk menentukan sampel menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS V.26.

Teknik Pengumpulan Data

Cara memperoleh data dalam suatu penelitian dikenal dengan metode pengumpulan data. Berdasarkan sifat jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data fisik. Data fisik yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Peneliti menggunakan pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2020: 146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negatif) skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden.

Uji validitas

Dalam penelitian ini uji validitas membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel ($df = n-2$), jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari t-tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid Ghozali, (2016). Mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan dengan r-hitung $>$ r-tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05.

Uji reabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6 Ghozali, (2011). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

Uji analisis regresi linear berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut sugiyono (2020:258) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

A : bilangan konsta

$b_1 b_2$: koefisien regresi

$x_1 x_2$: variabel bebas

e : tingkat kesalahan

Uji T

Menurut Ghozali (2013) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial variabel terhadap kinerja karyawan (Y). Dikatakan berpengaruh

signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05) Ghozali, (2016). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika t hitung $>$ t tabel (0,05), maka hipotesis di dukung.

Jika t hitung $<$ t tabel (0,05), maka hipotesis tidak di dukung.

Uji F

Menurut Ghozali (2016) uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan secara bersama untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Ghozali (2016) uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05, jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang artinya bahwa wsemua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen Ghozali, (2016).

UJI R

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, apabila nilai koefisien determinasi adalah 1, maka terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen. Bila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2013:133) Uji validitas adalah alat ukur yang dianggap valid apabila tingkat ketelitian dan ketepatan pengukuran dapat diandalkan dan digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. . Uji validitas kuesioner ini dilakukan terhadap 31 orang dengan menggunakan program SPSS V.26. diketahui $n = 31$ maka $df = 29$ dan $\text{Alpha} = 0.05$ maka r tabel = 0,367. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (x1)	X1.1	0,756	0,367	Valid
	X2.2	0,542		Valid
	X3.3	0,769		Valid
	X4.4	0,860		Valid
	X5.5	0,574		Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,438	0,367	Valid
	X2.2	0,677		Valid
	X2.3	0,618		Valid
	X2.4	0,574		Valid

	X2.5	0,498	Valid
	X2.6	0,689	Valid
	X2.7	0,681	Valid
Kinerja Karyawan (X3)	Y1	0,681	Valid
	Y2	0,820	Valid
	Y3	0,714	Valid
	Y4	0,784	Valid
	Y5	0,573	Valid
	Y6	0,777	Valid
	Y7	0,878	Valid
	Y8	0,715	Valid
	Y9	0,631	Valid
	Y10	0,876	Valid
	Y11	0,783	Valid
	Y12	0,377	Valid
	Y13	0,585	Valid

Berdasarkan pada tabel 1, dapat diketahui bahwa pernyataan mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang berjumlah 25 item, mempunyai r hasil > dari r tabel, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkanm maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reabilitas

Reabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relative sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relative sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kalipengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pernyataanadalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 Ghozali, (2011:42) dari hasil uji reliabilitas nilai cronbach alpha sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
1	Kepemimpinan transformasional	0,730	5
2	Motivasi kerja	0,685	7
3	Kinerja karyawan	0,900	13

Sumber : data diolah (spss 2024)

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu kepemimpinan transformasional,motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah reliable karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,60.

Uji regrsi linear berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.9	7.538		3.042	0.01
	kepemimpinan Transformasional	0.08	0.322	0.041	0.245	0.81
	motivasi kerja	0.98	0.276	0.596	3.538	0

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Data diolah (SPSS 2024)

Berdasarkan tabel diatas maka (1) Nilai konstanta sebesar 22,930 yang menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan Transformasional dan kinerja karyawan. Apabila Variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi. (2) Nilai koefisien regresi adalah 0,079 (X1) merupakan nilai koefisien variabel kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), jika variabel (X1) mengalami kenaikan satu-satuan maka (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,079. (3)Nilai koefisien regresi 0,976 (X2) merupakan nilai regresi variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika variabel (X2) mengalami kenaikan satu-satuan maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,979.

UJI T

Menurut Ghozali (2013) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil pengujian Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.9	7.538		3.042	0.01
	kepemimpinan Transformasional	0.08	0.322	0.041	0.245	0.81
	motivasi kerja	0.98	0.276	0.596	3.538	0

Dependent Variabel : kinerja karyawan Y

Sumber : data diolah (SPSS 2024)

Berdasarkan tabel diatas (1) Diketahui nilai signifikan untuk prngaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,079 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,245 < t$ tabel $0,683$ yang dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. (2) Diketahui nilai signifikan untuk pengaru X2 terhadap Y adalah sebesar $0,976 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,538 > t$ tabel $0,683$ yang dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X2 terhadap variabel Y.

UJI F

Menurut Ghozali (2016) uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.697	2	211.848	8.21	.002 ^b
	Residual	696.603	27	25.8		
	Total	1120.3	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai untuk pengaruh X1,X2, secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai F hitung $8,211 > f$ tabel $0,306$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Uji Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	0.378	0.332	5.07938

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah (SPSS 2024)

Dari hasil di atas memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilainya adalah $0,332$ atau $33,2\%$, artinya bahwa variabel terikat pada kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas yakni kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan $66,8\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karywan pada RSUD Lakipadada.

Pada uji parsial (T) ditemukan tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji t $0,808 > 0,05$ dimana t hitung diperoleh sebesar $0,245$ t tabel sebesar $0,683$ yang artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ditolak. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada.,

Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pimpinan harus dituntut untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dan dilakukan dengan cara menyemangati karyawan serta memberi andil bawahan untuk bersama-sama mengambil keputusan agar kinerja karyawan lebih baik dan lebih mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan di tempat kerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada.

Berdasarkan uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikannya $0,01 < 0,05$

dan nilai t hitng $0,683 > 3,538$ dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Lakipadada.

Hal ini membuktikan bahwa dengan kesempatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang berprestasi untuk promosi kenaikan pangkat atau jabatan, dapat memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik. Dengan Semakin tinggi motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan namun sebaliknya jika motivasi yang diberikan kurang maka kinerja karyawan pun semakin menurun.

3. Pengaruh kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Lakipadada.

Berdasarkan uji parsial (t) pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikannya $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitng $8,211$ dan nilai signifikan $0,002$. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan $0,05$ maka hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini diperoleh oleh nilai signifikan sebesar $0,002 > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama dapat memberikan dampak yang berarti bagi RSUD Lakipadada. Dimana jika kita diberikan jaminan kesehatan yang sama tanpa memandang jabatan bawahan tersebut akan terus meningkatkan kinerja karyawan maka dengan lebih bersemangat karyawan datang tepat waktu dikantor dan membuat hasil kinerja karyawan lebih baik dan memenuhi target yang ingin di capai oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kannapadang (2021) hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku manusia dalam tindakannya dimulai dengan adanya motivasi yang merupakan unsur penting yang harus dimiliki setiap orang. Motivasi dalam arti psikologis bersumber dari perbuatan alamiah yang mengarahkan manusia dalam tindakan dan perilaku. Besarnya Motivasi itu sendiri belum dapat diukur secara pasti karena tidak ada alat ukur yang pasti, akan tetapi besarnya motivasi dapat dilihat dari suatu usaha yang dilakukan dengan kata lain motivasi hanya dapat dilihat dari apa yang timbul.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Hal ini karena pada uji parsial (T) ditemukan tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t sebesar $0,808 > 0,05$ dimana t hitung diperoleh sebesar $0,245$ dan t tabel sebesar $0,683$. Kedua, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Ketiga,

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Laki pada Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa saran yang ditujukan untuk meningkatkan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Laki pada Kabupaten Tana Toraja sebagai berikut. Pertama, kepada Direktur RSUD Laki pada Kabupaten Tana Toraja, disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan peran pemimpin dalam memotivasi, memberikan contoh yang baik, memberikan stimulasi atau dorongan, serta perhatian kepada para pegawainya. Kedua, kepada Direktur RSUD Laki pada Kabupaten Tana Toraja, disarankan untuk fokus pada peran kepemimpinan yang efektif dalam memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan cakupan yang lebih mendalam, karena peneliti merasa masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, Edo Kurniawan, Serlin Serang, and Aryati Arfah. "effect of transformational leadership style, transactional leadership, and organizational culture on employee performance at pt. wajo partner materials in makassar." *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability* 5, no. 2 (August 31, 2021): 248-75.
- Budiwibowo, Satrijo. "pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota madiun." *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran* 4, no. 02 (November 15, 2016).
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dewi, Kadek Sintha. "pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada pt. kpm,"
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Kannapadang, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan CU Suan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Terapan (JESIT)*, 2(1), 57-70.
- Kusuma, Galan, and Edy Rahardja. "pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,"
- Muhammad, A. R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).

- Muhammad, Akhibulha Rezky, and Edy Rahardja. "pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening,".
- Novitasari, Putri, and Budhi Satriyo. "pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan" 5 (2016).
- Oktora, Jublina, Mohamad Rizan, and Sihol Situngkir. "pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, motivasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. Sanjayatama lestari." *Jurnal dinamika manajemen dan bisnis* 1, no. 1 (September 1, 2017): 41-64.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Satriawan, I Gede Wira, and I Komang Ardana. "pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 3 (December 5, 2018): 1176.
- Situngkir, Jublina Oktora, Mohamad Rizan Sihol. "pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, motivasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. Sanjayatama lestari," 2014.
- Sugiono, Edi, and Rangga Mangara Pratista. "pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pt rafa topaz utama di jakarta." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 14, no. 2 (March 1, 2019).