

PENGARUH SIKAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KLINIK IBU DAN ANAK AREA PONDOK JATI, SIDOARJO

Titis Tatasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Mahardhika
titis.tatasari@stiemahardhika.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership on empowerment in employees of Pondok Jati Mother and Child Clinic, Sidoarjo analyzing the influence of transformational leadership on employee work behavior of Pondok Jati Mother and Child Clinic, Sidoarjo; The data analysis method uses Structural Equation Model (SEM). The results showed that transformational leadership had a significant and positive effect on the empowerment of employees at Pondok Jati Mother and Child Clinic, Sidoarjo, transformational leadership had a significant and positive effect on work behavior of Pondok Jati, Mother and Child Clinic employees, Sidoarjo, transformational leadership had no significant and influential effect on positively on the performance of employees of the Pondok Jati, Sidoarjo Mother and Child Clinic, empowerment has no significant effect and positively influences on the performance of the Pondok Jati, Sidoarjo Mother and Child employees, work behavior has a significant and positive effect on the performance of the Pondok Jati, Mother and Child Clinic employees, Sidoarjo.

Keywords: *transformational leadership, performance, empowerment, work behavior*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sekumpulan individu yang terkoordinasi, saling berinteraksi satu sama lain, bekerja sesuai ketentuan yang berlaku untuk mencapai hasil akhir yang disepakati bersama yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara individu. Secara umum organisasi dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu organisasi sektor swasta, organisasi sektor pemerintahan/public maupun organisasi kemasyarakatan lainnya. Salah satu organisasi yang bersektor swasta namun ada beberapa rumah sakit milik pemerintah seperti Rumah Sakit Umum di Daerah.

Rumah sakit merupakan sistem organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan yang di dalamnya terdapat banyak tenaga kerja yang bertugas untuk memberi pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberadaan rumah sakit atau klinik sangat penting bagi kehidupan manusia karena dengan adanya rumah sakit atau klinik masyarakat lebih

mudah untuk mendapatkan perawatan serta pengobatan. Sumber daya pada manusia, yang biasanya terlibat dalam organisasi kesehatan yaitu tenaga dokter, tenaga perawat dan tenaga kerja non-medis lainnya. Dalam suatu organisasi yang bersektor apa saja pasti semua para pegawai yang bersangkutan memiliki peran yang penting, tidak terkecuali rumah sakit atau klinik yang semua para pegawainya berperan penting dan berpengaruh terhadap keberlangsungan rumah sakit tersebut.

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien merupakan beberapa hal yang harus dilakukan untuk menunjang keberlangsungan itu. Sumber daya yang ada pada manusia yang berprofesional sangat penting karena kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan melebihi standar. Dalam keberhasilan suatu organisasi tentu saja tidak terlepas dari pengaruh peran para anggotanya serta pemimpinnya. Gaya kepemimpinan yang biasanya kerap digunakan oleh pimpinan dalam organisasi juga berpengaruh sangat besar.

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi atau memotivasi pegawai yang dilakukan oleh pemimpin dalam suatu kelompok (organisasi) guna mencapai suatu tujuan yang di sepakati dan ditetapkan, umumnya tujuan ini ditunjukkan oleh kinerja (Greenberg and Baron, 2003; Yukl, 2006; Ivancevich et al., 2007; Jones and George, 2008; Robbins and Judge, 2009).

Gaya kepemimpinan yang dianggap tepat dalam meningkatkan kekompakan dan kinerja karyawan dalam membangun suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (1999) kepemimpinan transformasional yaitu karisma atau pengaruh ideal yang dikaitkan dengan perilaku, motivasi inspirasional yang didapatkan, juga stimulasi pada intelektual, serta pertimbangan individual. Gaya kepemimpinan transformasional juga berfokus terhadap pengembangan dan kebutuhan para bawahan serta berfokus pada pengembangan sistem pemberian nilai karyawan dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk level manajer. Dalam suatu organisasi dibutuhkan keterlibatan, kekompakan dan kinerja pegawai yang bersangkutan guna mendukung keberhasilan gaya kepemimpinan transformasional tersebut.

Suatu organisasi akan berjalan lancar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan apabila seluruh jajaran manajerial dan pegawai bekerja sama dalam kegiatan operasional tersebut. Kekompakan dalam organisasi akan mempermudah jalannya suatu organisasi. Akan tetapi, tidak semua organisasi cocok dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ini. Salah satu penelitian yang pernah dicoba lakukan oleh Fernandez (2011) mengemukakan bahwa suatu tingkat gaya kepemimpinan yang termasuk dalam transformasional yang diterapkan suatu pimpinan tidak menjadi faktor utama para tenaga kerja perawat kurang maksimal dalam menjalankan tugas dalam pekerjaannya, melainkan karena gaji yang kurang, tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan diri,

kurangnya waktu istirahat atau libur serta lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi salah satu faktor yang akhirnya menyebabkan para perawat bersikap pasif dalam lingkungan yang kemudian menyebabkan beberapa karyawan memilih untuk lebih baik mundur dari pekerjaan semula dan berhenti bekerja.

Menurut pengertian serta pemahaman diatas tentang organisasi dan kepemimpinan agar menghasilkan kinerja tertentu, kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan kelompok kerja. Kelompok kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan pegawai yang bergabung dalam suatu organisasi dengan berdasarkan motivasi tertentu, saling berinteraksi dengan lainnya yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau kinerja yang sudah ditetapkan dalam struktur organisasi berdasarkan tugas masing-masing yang sebelumnya sudah ditentukan melalui otoritas formal (Gibson et al., 2006; Robbins and Judge, 2009). Kelompok kerja memiliki beberapa karakteristik yang salah satunya adalah kekompakan/cohesiveness sedangkan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal/individu (tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu), faktor kepemimpinan, faktor kelompok/tim, faktor sistem dan faktor situasi (Armstrong dan Baron, 1998; Donnelly et al., 1994; Mangkuprawira, 2009).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kekompakan dan kinerja pegawai tidak lepas dari gaya sebuah kepemimpinan yang biasanya diterapkan oleh seorang pimpinan. Namun hal itu perlu ditinjau lagi apakah sesuai atau tidak sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai hal itu. Penelitian ini secara spesifik mencoba untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan transformasional terhadap kekompakan dan kinerja pegawai dalam bekerja. Untuk itu penelitian ini berjudul " Pengaruh Sikap Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Klinik Ibu Dan Anak Area Pondok Jati, Sidoarjo)." Rumusan

masalah yang ada dalam uraian penelitian diamati ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kekompakan dan kinerja pegawai ?

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah hal yang sangat berpengaruh dalam kelancaran suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional saat ini dapat menjadi trend ideal untuk diterapkan dalam sebuah organisasi dengan mengikuti kondisi perubahan jaman sekarang. Bass dan Avolio's mengatakan bahwa ada empat perilaku kepemimpinan transformasional yaitu, motivasi inspirasional, pengaruh ideal, pertimbangan individu dan stimulasi intelektual (Krietner, 2010). Keempat perilaku kepemimpinan transformasional ini dapat memberikan perubahan yang sangat besar bagi organisasi.

Perkembangan gaya kepemimpinan dalam teori kepemimpinan sangat bervariasi sepanjang masa, dari gaya kepemimpinan *laissez faire* ke kepemimpinan transaksional dan berlanjut pada kepemimpinan transformasional (Krietner, 2010). Gaya kepemimpinan transformasional biasanya ditandai dengan pemimpin yang dapat menghargai kinerja pegawainya atau staf dibawahnya dengan memberikan motivasi dan kepercayaan lebih dalam bekerja. Pegawai atau staf yang mendapat kepercayaan dan motivasi dari atasannya secara otomatis kinerja pegawai tersebut juga ikut meningkatkan mengikuti kepercayaannya karena pegawai tersebut akan merasa dirinya dihargai dan dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut juga sependapat dengan yang disampaikan Krietner "Pemimpin transformasional dapat menghasilkan perubahan dan hasil organisasi yang signifikan karena bentuk kepemimpinan ini mendorong tingkat motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi dari pengikut melalui kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional adalah transformasi karyawan untuk mengejar tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi (Krietner: 2010, 485). Disisi lain dengan kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh pada kualitas dan kinerja yang

dihasilkan para pegawai. Pegawai akan percaya diri untuk menyelesaikan secara individual maupun dalam kerja tim. Krietner (2010) juga sependapat dengan pernyataan tersebut bahwa

Kepemimpinan transformasional mengubah individu serta tim dan kelompok kerja. Pemimpin transformasional bisa etis atau tidak etis. Sedangkan pemimpin transformasi yang etis memungkinkan karyawan untuk meningkatkan konsep diri mereka, yang tidak etis memilih atau menghasilkan pengikut yang patuh, tergantung dan pengaduan. Manajemen puncak dapat menciptakan dan mempertahankan kepemimpinan transformasional etis dengan: 1) Menciptakan dan menegakkan kode etik yang dinyatakan dengan jelas 2) Merekrut, memilih, dan mempromosikan orang-orang yang menampilkan perilaku etis 3) Mengembangkan harapan kinerja di sekitar perlakuan karyawan harapan ini kemudian dapat dinilai dalam proses penilaian kinerja. 4) Melatih karyawan untuk menghargai keanekaragaman. 5) Mengidentifikasi, memberi penghargaan, dan memuji karyawan secara terbuka yang menunjukkan perilaku moral yang tinggi. (Krietner, 2010). Dari pernyataan Krietner diatas dapat dipertegas bahwasanya kepemimpinan transformasional dari seorang atasan dapat membuat dan menciptakan peraturan, dapat merekrut staf, melakukan pengembangan kinerja, melakukan pelatihan dan memberikan penghargaan kepada staf.

Selain itu McShane (2010) juga berpendapat bahwa Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan memodelkan visi untuk organisasi atau unit kerja dan menginspirasi karyawan untuk mengusahakan visi itu. Dari pernyataan McShane tersebut dapat diasumsikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan perubahan kepada tim dalam bekerja dengan dilihat dari cari menulis, berkomunikasi, menentukan visi dan dapat memberikan inspirasi bagi bawahannya.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan dan melakukan pendekatan secara personal kepada bawahannya sehingga timbul sikap menghargai, mengagumi, dan percaya dari para bawahan. Para bawahan akan

meyakini kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan, meliputi didalamnya yaitu pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi intelektual.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas penyeragaman atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan, (Supardi: 2013, 47).

Armstrong (2006) menyebutkan bahwa "Kinerja seringkali didefinisikan secara sederhana dalam istilah keluaran — pencapaian tujuan yang diukur. Tetapi Kinerja adalah masalah tidak hanya dari apa yang orang capai tetapi bagaimana mereka mencapainya." Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dapat dihargai dengan menunjukkan keefektifannya dalam bekerja dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Respons terbaik terhadap masalah yang terkait dengan standar adalah membuat standar kinerja lebih sesuai. Alat untuk memperbaiki masalah kinerja. Selain itu, kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas, efisiensi dan dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya untuk menghasilkan luaran yang terbaik dari tanggungjawab yang dilakukan seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bisa termasuk dalam penelitian berjenis penjelasan (explanatory research) dan confirmatory. Jenis dan sumber data menggunakan data primer atau utama dan juga data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan pimpinan instansi yang meliputi data tentang karyawan Klinik Ibu Dan Anak di area Pondok Jati, Sidoarjo. Data sekunder, merupakan jenis data yang biasanya diperoleh melalui pihak lain yang berkepentingan dan berkaitan dalam penelitian ini. Lokasi penelitian yang dipergunakan dalam

pengamatan penelitian ini adalah Klinik Ibu Dan Anak yang ada di area Pondok Jati, Sidoarjo. Populasi yang dimaksud dalam penelitian adalah seluruh karyawan Klinik Ibu Dan Anak Pondok Jati, Sidoarjo (responden berjumlah sekitar 624 orang). Penelitian yang dilakukan ini menggunakan jumlah sampel sekitar 130 orang (yang bisa disebut juga 10 x 13 indikator). Teknik pengambilan sampel ya dilakukan di dalam penelitian ini adalah menggunakan metode probability sampling dengan simple random sampling. Teknik ini biasanya dipakai ketika populasi memiliki jumlah anggota yang sama atau homogen dan hasil dari total sample diambil dengan metode sampling acak (random sampling). kemudian data akan diolah dan disajikan menurut prinsip statistik deskriptif agar lebih maksimal. kemudian untuk kepentingan data analisis dan pengujian hipotesis akan menggunakan pendekatan statistik inferensial. Metode analisis yang telah dipakai untuk melakukan pengujian hipotesis didalam uraian penelitian, merupakan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling atau SEM) tentunya ini menggunakan paket program AMOS (Analysis of Moment Structure) versi 18. Model persamaan struktural (SEM) merupakan metode analisis yang telah digunakan dalam penelitian ini. Dalam SEM, terdapat dua jenis kelompok analisis yang dilakukan dengan sistem bertahap, dua kelompok tersebut adalah yang pertama adalah model pengukuran (measurement model) dan yang kedua model struktural (structural model).

A. Ukuran Sample

Dalam pemodelan SEM ukuran sampel yang seharusnya dimiliki ada dua macam. yaitu ukuran sampel untuk estimasi ML harus paling minimal 10 x dari jumlah variabel. Penelitian ini telah menggunakan 13 variabel atau indikator berarti total jumlah sampel $10 \times 13 = 130$ sampel yang diambil. Jumlah sampel dengan total 130 karyawan Klinik Ibu Dan Anak Pondok di area Jati, Sidoarjo dalam melakukan

penelitian ini sudah memenuhi asumsi tentang jumlah sampel.

B. Hasil Uji Outline

Hasil uji outliers pada penelitian ini terdapat pada Mahalanobis distance atau Mahalanobis d-squared. Dalam menghitung nilai dari Mahalanobis distance berdasarkan nilai Chi squares terdapat pada derajat bebas 13 (jumlah variabel indikator) dan pada tingkat $p < 0,05$ (χ^2 13, 0,05) adalah sebesar 22,360 (berdasarkan tabel distribusi χ^2 (13, 0,05). Data yang memiliki jarak lebih besar Mahalanobis distance adalah lebih dari 22,360 adalah multivariate outlier. Dan hasil uji outlier menunjukkan bahwa tidak ada satupun kasus yang memiliki nilai Mahalanobis distance yang lebih besar dari 22,360 maka bisa disimpulkan tidak ada multivariate outlier didalam data penelitian tersebut.

C. Uji Normalitas

Data - data penelitian pada variabel, seluruhnya memiliki nilai critical ratio, yang memberikan nilai 1,351 terletak antara $-1,96 \leq CR \leq 1,96$. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi normalitas SEM pada input data penelitian ini atau dikatakan bahwa data multivariate normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Klinik Ibu Dan Anak Area Pondok Jati, Sidoarjo. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai dari koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional dengan pemberdayaan adalah sebesar 0,763 dengan tingkat besaran signifikansi yaitu 0,009 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang diisyaratkan 0,05 dan nilai CR 2,605 lebih dari dua, sebagai nilai kritis yang diisyaratkan. Hasil ini mendukung (menerima) hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional akan berpengaruh besar signifikan serta lebih positif untuk pemberdayaan karyawan Klinik Ibu Dan Anak yang terletak Pondok Jati, Sidoarjo. Hal itu berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan

transformasional berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan, terbukti.

Hal ini didukung Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan yang menggunakan jenis transformasional yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dapat mendukung pemberdayaan karyawan. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan Klinik Ibu Dan Anak di area Pondok Jati dapat terlaksana dengan baik dan mampu meningkatkan pemberdayaan karyawan Klinik Ibu Dan Anak di area Pondok Jati, Sidoarjo dengan baik pula. Pimpinan Klinik Ibu Dan Anak Pondok Jati, Sidoarjo telah melakukan pemberdayaan karyawan dengan karyawan sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya, serta memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan ide-ide kreatifnya untuk tujuan peningkatan produksi.

Hasil penelitian ini sama dengan teori yang dikemukakan Triyantoro (2004) yang mengatakan bahwa salah satu cara menisme yang digunakan oleh leader atau pemimpin untuk menumbuhkan dan menciptakan sebuah keinginan atau motifasi yang tinggi bagi tim nya adalah melalui pemberdayaan skil.

Pengaruh Sikap Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Klinik Ibu Dan Anak Area Pondok Jati, Sidoarjo . Pengujian hipotesis ketiga memperlihatkan bahwa ada nilai koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja adalah sebesar -0,190 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,596 lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang diisyaratkan 0,05 dan nilai CR -0,530 lebih kecil dari nilai kritis yang sudah diisyaratkan sebesar 2. Hasil ini tidak mendukung ataupun menolak hipotesis ketiga pada penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh pada signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Klinik Ibu Dan Anak di area Pondok Jati, Sidoarjo.

Kinerja karyawan Klinik Ibu Dan Anak di area Pondok Jati, Sidoarjo selama ini masih kurang optimal, ini dikarenakan adanya gap pengetahuan antar level karyawan yang sangat berbeda, misalnya pengetahuan karyawan kantor yang memiliki pendidikan

tinggi dan level pendidikan yang masih rendah untuk karyawan di kebun-kebun pada umumnya. Hal ini bisa menjadi awal penerapan kepemimpinan transformasional yang diberlakukan sama untuk semua level karyawan, perlu untuk ditinjau ulang. Penerapan kepemimpinan transformasional untuk masing - masing level hendaknya diberlakukan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pendidikan karyawan di Klinik Ibu Dan Anak di daerah Pondok Jati, Sidoarjo. Hasil penelitian ini tidak sama dengan Nurmawati (2010) yang hanya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh pada signifikan terhadap kinerja.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini mempunyai implikasi sangatlah penting untuk pengambil kebijakan yang di inginkan lebih meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini perlu untuk ditindak - lanjuti oleh para pengambil keputusan supaya mendapatkan manfaat yang optimal. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberdayaan dan perilaku bekerja dengan pendekatan tiga variabel, yaitu : 1) diprioritaskan pada peningkatan gaya kepemimpinan transformasional; 2) meningkatkan pemberdayaan; dan 3) meningkatkan perilaku bekerja. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional belum mampu meningkatkan kinerja sehingga elemen kepemimpinan transformasional masih dapat ditingkatkan dengan jalan: 1) pimpinan seharusnya menunjukkan sikap yang membanggakan organisasi baik ketika berada di dalam maupun di luar organisasi; 2) pimpinan menerapkan nilai-nilai yang dianut organisasi dalam setiap kegiatan atau aktivitas; 3) pimpinan mampu memberikan visi dan misi yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja demi organisasi serta mampu berpikir kreatif dan inovatif; 4) hendaknya penerapan kepemimpinan transformasional pada masing-masing level diberlakukan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pendidikan karyawan.

Selain itu, pemberdayaan karyawan seharusnya dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kemampuan, pengetahuan dan tingkat pendidikan serta deskripsi pekerjaan yang dilakukan oleh

karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja. Di samping itu, perilaku bekerja berpengaruh terhadap kinerja sehingga perilaku bekerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pelatihan baik sikap, attitude dari karyawan dalam segala aspek pekerjaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh pada signifikan dan pastinya berdampak positif terhadap pemberdayaan karyawan, hasil ini mendukung (menerima) hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh pada signifikan dan pastinya berdampak positif terhadap pemberdayaan karyawan Klinik Ibu Dan Anak di daerah Pondok Jati, Sidoarjo. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja.

Hasil ini mendukung (menerima) hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh pada signifikan dan berdampak positif terhadap perilaku bekerja Klinik Ibu Dan Anak di daerah Pondok Jati, Sidoarjo. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini tidak mendukung ataupun menolak hipotesis ketiga pada penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh pada signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini tidak mendukung ataupun menolak hipotesis keempat pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh pada signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Klinik Ibu Dan Anak di daerah Pondok Jati, Sidoarjo. Terdapat beberapa pihak lain, perilaku bekerja berpengaruh pada signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung dan menerima hipotesis kelima pada penelitian ini yang menyatakan perilaku bekerja berpengaruh pada signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan Klinik Ibu Dan Anak di daerah Pondok Jati, Sidoarjo.

SARAN

Diharapkan Pemimpin dari Klinik Ibu dan Anak di daerah Pondok Jati - Sidoarjo ini dapat

terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan transformasional untuk bisa tetap menghargai para pegawainya dan dapat meningkatkan performa dari kinerja para pegawainya. Bagi Peneliti selanjutnya dapat memperdalam kembali kajian gaya kepemimpinan transformasional secara lebih luas dan detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. Performance Management :Key Strategies and Practical Guidelines. London: Kogan Page.
- Badu, Syamsu & Novianty Djafri. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Kreitner, Robert dan Kinicki.2010. Organizational Behavior, NY; McGraw-Hill.
- Mc Shane, 2010. Organizational Behavior. NY: McGraw Hill.
- Murtiningsih. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 17, No. 2, Desember 2015.
- Pondok Jati. 2015. Company Profile. Sidoarjo : PT. Pondok Jati Medika Utama. Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.