

The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On The Performance Of Health Employees Of Elim Hospital Rantepao North Toraja District

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

Zam Laga^{1*}, Adriana Madya Marampa², Dina Ramba³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

Samlaga533@Gmail.com¹, Ana.Marampa@Yahoo.Com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of transformational leadership and organizational culture on the performance of health workers at Elim Rantepao Hospital, North Toraja Regency. This research data was collected by distributing questionnaires to 69 health workers. This research uses quantitative research. Data analysis uses a program (SPSS26) with validation analysis techniques, reliability analysis, multiple analysis, classical assumptions, hypothesis testing, and coefficient of determination. Based on the results of this research, it shows that Transformational Leadership partially has a positive and significant effect as well as Organizational Culture on the performance of health employees at Elim Hospital Rantepao has a positive and significant effect and simultaneously Transformational Leadership and Organizational Culture have a positive and significant effect on the performance of health employees at Elim Hospital Rantepao.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Data penelitian ini dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada pegawai tenaga kesehatan sebanyak 69 pegawai tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data analisis menggunakan program (SPSS26) dengan teknik analisis validasi, analisis realibilitas, analisis berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan begitu juga dengan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan Kepemimpinan Transformasioanl dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang berorientasi profit dan non-profit biasa menggunakan pendapatan atas jasa yang diperoleh untuk mempertahankan keberlangsungan operasionalnya agar dapat terus memberikan layanan jasa kepada masyarakat. Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu bersaing dengan untuk mendapatkan kepuasan konsumen atas pelayanan yang telah berikan. Rumah sakit memainkan peran yang sangat penting dalam memberikan layanan kesehatan menyeluruh, mendukung kegiatan pendidikan dan penelitian, serta berfungsi sebagai pusat kesehatan masyarakat diwilaya nya.

Rumah Sakit Elim Rantepao adalah rumah sakit tertua di Tana Toraja dan Toraja Utara yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 68 Rantepao, kabupaten toraja utara merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta yang tergolong ke dalam Rumah Sakit kelas C. Peningkatan derajat kesehatan optimal dipengaruhi oleh adanya pelayanan yang optimal dan berkualitas dengan

pola pengorganisasian yang baik. Menurut Irianti & Bernarto, (2023) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mempunyai fokus untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi menjadi lebih optimal. Untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi, yang kemudian akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Aranda *et al.*, 2017).

Tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi. Sudah sepatutnya rumah sakit menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta terus mempertankan sistem kinerja. Dalam pengembangan sumber daya manusia juga di perlukan pemimpin yang baik dan mampu bertanggung jawab, agar pelayanan akan diberikan juga sesuai. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan penting dalam suatu rumah sakit, perawat diharuskan mampu menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada pasien dirumah sakit. Perawat adalah sumber daya manusia terpenting di rumah sakit dan mempunyai peranan penting.

Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya (Pusparani, 2021). Banyak hal dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, salah satunya adalah bagaimana pimpinan mereka memimpin mereka. Selain Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi jugak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional merupakan antitesis dari model kepemimpinan yang ingin mempertahankan status quo, sehingga kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi Mubarak & Darmanto, (2015). Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi (Widayati *et al.*, 2017). Kepemimpinan Transformasional adalah karakter kepemimpinan yang berorientasi perubahan pada tataran nilai (Afifah, 2021).

Sedangkan menurut Supardi & Aulia Anshari, (2022) Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan pun tidak lagi dipahami secara organik, tetapi ia merupakan dimensi organisasi, yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya organisasi yang sehat. (Bukit *et al.*, 2016) Kepemimpinan transformasional juga mengembangkan setiap orang menjadi kepemimpinan diri sendiri. Sedangkan menurut (Randy *et al.*, 2019) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang melibatkan upaya perubahan agar bawahan dapat berbuat lebih positif atau lebih baik dari biasanya dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Budaya Organisasi yang lemah adalah budaya yang kurang didukung secara luas oleh para karyawan ataupun anggotanya, serta memberikan pengaruh negatif pada organisasi karena memberikan arahan yang salah (Afifah, 2021). Budaya organisasi dapat meningkatkan

kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya (A *et al.*, 2022). Pentingnya Budaya Organisasi dalam perusahaan atau organisasi adalah untuk membentuk rasa dan mekanisme pengendalian untuk memberikan percepatan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan untuk membuat keputusan serta mengarahkan tindakan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai Dewi & Eko, (2019). Menurut (Rosvita *et al.*, 2023) Budaya organisasi merupakan peraturan atau pandangan yang diyakini oleh karyawan dalam perusahaan, dimana terdapat aturan yang harus ditaati untuk kepentingan bersama. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik Asmawiyah, (2019). Budaya organisasi merupakan sesuatu yang tidak berwujud kekuatan psikologis yang dapat menggerakkan individu dalam suatu organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi (Rumissing *et al.*, 2024).

Dengan demikian, sebuah organisasi dapat dianggap memiliki budaya organisasi jika memiliki sistem makna yang disepakati oleh anggotanya dan asumsi dasar yang menjelaskan tujuan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku seseorang ditempat kerja, dan budaya organisasi yang berlaku pada dua tingkatan yang berbeda. Berdasarkan pengertian budaya organisasi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pendapat dan pemikiran budaya organisasi yang melibatkan .dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan kepentingan bersama agar lebih berpikir positif.

Berdasarkan pra observasi awal penelitian yang dilakukan, penelitian ini menemukan fenomena pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara terdapat permasalahan dimana tidak kondusif suatu hubungan kerjanya karena kepemimpinan nya, seperti kurangnya tenaga kerja membuat mereka bekerja belum maksimal dan serta pasien yang datang berobat di Rumah Sakit Elim Rantepao juga masih mengeluhkan terkait pelayanan yang kurang maksimal, serta membuat kualitas pelayanan yang menurun dan kurangnya kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi perlu meningkatkan kinerja pegawai. Dari permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independent dan variabel dependent. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa jauh besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian proposal ini adalah jenis data primer yang bersumber dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada pegawai di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja utara serta data sekunder yang diperoleh dari hasil tinjauan pustaka.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik sebuah kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kesehatan rumah sakit elim rantepao kabupaten toraja utara sebanyak 224 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dimana suatu rumus yang digunakan untuk mencari

besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasinya. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 69 orang pegawai kesehatan di rumah sakit elim rantepao kabupaten toraja utara.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

1. Uji T

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji T yaitu jika nilai signifikan < 0.05 atau nilai t hitung $>$ dari t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0.05 atau nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Cara menentukan nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$t = [\alpha; (df = n - k)]$$

Diketahui : t = Nilai t -hitung

α = Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Sampel (69 sampel)

k = variabel penelitian (2 variabel)

Maka penelitian nilai t -hitung adalah :

$$t = [\alpha; (df = n - k)]$$

$$t = [0,05; (69 - 2)]$$

$$t = [0,05; 67]$$

Berdasarkan tabel pada lampiran 3, nilai t hitung yang diperoleh yaitu pada kolom 0.05 untuk pr dan baris ke 67 dengan nilai 1.6679

Tabel 1. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	17.766	4.832		3.677	.000
Kepemimpinan Transformasional	.333	.135	.288	2.475	.016
Budaya Organisasi	.223	.081	.322	2.767	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut.

1. Nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan Transformasioanl sebesar $0.016 < 0.05$. nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Kepemimpinan Transformasioanl adalah 2.475 dan nilai t_{tabel} yang telah dihitung sebesar 1,6679 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1: Kepemimpinan Transformasioanl secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
2. Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $0.07 < 0.05$. nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Budaya Organisasi adalah 2.767 dan nilai t_{tabel} yang telah dihitung sebesar 1,6679 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2: Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

2. Uji F

Dasar pengambilan keputusan Uji F adalah jika nilai signifikan < 0.05, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0.05, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$F = (k - 1; n - k)$$

Diketahui : F = Nilai F-hitung
n = Sampel (69 sampel)
k = variabel penelitian (3 variabel)

Maka penelitian nilai F-hitung adalah :

$$F = (k - 1; n - k)$$

$$F = (3 - 1; 69 - 3)$$

$$F = (2; 66)$$

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	226.370	2	113.185	11.886	.000 ^b
Residual	628.500	66	9.523		
Total	854.870	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.20 diatas, hasil uji F menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara, dengan $f_{hitung} 11.886 > 3.140 f_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ alpha. Maka model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai kesehatan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data SPSS (2024), maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dan hasil analisis data yang lebih jelas tentang bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil uji analisis liner berganda dimana b_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,333 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai kesehatan, artinya setiap kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai kesehatan (Y) pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara akan mengalami peningkatan sebesar 0.333 atau 33.3%.

Selain itu, hasil Uji T juga menunjukkan bahwa Nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar $0.016 < 0.05$. nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 2.475 dan nilai t_{tabel} yang telah dihitung sebesar 1,6679 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa **H1:Kepemimpinan Transformasional secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara diterima.**

Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kesehatan. Hal ini dapat memberi arti jika Kepemimpinan Transformasional baik dengan terdapat pemimpin yang mempunyai

kelebihan dibandingkan bawahnya sehingga dapat menjukan kepada bawah nya untuk bergerak, bergiat, dan berupaya tinggi untuk mencapai tujuan maka kinerja pegawai juga meningkat, nilai signifikan tersebut bermakna bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja pegawai kesehatan sebagai salah satu faktor penunjang kerja pegawai kesehatan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan (Afifah, 2021).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data SPSS (2024), maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dan hasil analisis data yang lebih jelas tentang bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Hasil uji analisis regresi liner berganda menunjukkan b_2 (nilai koefisien regresi X_2) b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,223 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai kesehatan, artinya setiap kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai kesehatan (Y) pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara akan mengalami peningkatan sebesar 0.223 atau 22.3%.

Selain itu, hasil uji hipotesis uji T juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $0.07 < 0.05$. nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Budaya Organisasi adalah 2.767 dan nilai t_{tabel} yang telah dihitung sebesar 1,6679 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa **H2: Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara diterima**

Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kesehatan. Dengan kata lain dengan adanya Budaya Organisasi yang baik maka produktivitas kinerja pegawai akan tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data SPSS (2024), maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dan hasil analisis data yang lebih jelas tentang bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara, dengan $f_{hitung} 11.886 > 3.140 f_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ alpha. Maka model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai kesehatan. **H3: Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara diterima.**

Hal ini berarti Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berperan penting sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi yang memadai akan membuat pegawai lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan kerjanya.

Begitupun dengan Budaya Organisasi menunjukkan arah positif artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pemberian Budaya Organisasi terhadap

kinerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang tinggi. Adapun hasil nyata pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Yaitu pegawai kesehatan semakin disiplin terhadap waktu, bertanggung jawab pada pekerjaan baik ada pimpinan maupun tidak ada pimpinan di lokasi kerja, pegawai kesehatan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal Internasional Finance-Medan Supardi & Aulia Anshari, (2022).

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kesehatan di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara, variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara, serta kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan (Y) pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Diharapkan bagi pemimpin Rumah Sakit Elim Rantepao agar lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai kesehatan dengan meningkatkan pemberian motivasi dan dorongan kepada pegawai kesehatan guna meningkatkan semangat pekerjaan dan kinerja dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- _ A. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163.
- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300.
- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337–340.
- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Afifah, R. D. (2021). *Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan*. 2(1), 1–10.
- Anggraini, Dewi, I., & Cahyono, Eko, K. (2019). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Aranda, A., Alwie, A., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1045–1059.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Irianti, A. H., & Bernarto, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Perawat Di Rumah Sakit Tria Dipa Jakarta. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1711–1724.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *Maksimum*, 5(1), 1.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46.
- Rumissing, C. Y., Kristen, U., Toraja, I., Kristen, U., & Toraja, I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara*. 5.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12),
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Campuran, R&D*. Alfabeta.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
- Syahrial, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus UD. Rafana Bukit Singamerta. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 01(02), 1–12.
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485.