E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 137-150
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at Bhayangkara Hospital Surakarta in 2026

Catur Joko Widodo
Email: caturjokowi@gmail.com
Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Kadiri

ABSTRACT

Employee performance is a key determinant of hospital service quality. Transformational leadership and organizational culture are organizational factors that may influence employee performance. This study analyzed the relationship and simultaneous contribution of transformational leadership and organizational culture to employee performance at Bhayangkara Hospital Surakarta. A quantitative analytical study with a cross-sectional explanatory design was conducted from January to April 2026. The population consisted of 120 employees, with 90 respondents selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected using questionnaires, observation instruments, and secondary hospital data. Statistical analyses included descriptive statistics, Spearman Rank correlation, and ordinal logistic regression (PLUM). Most respondents rated transformational leadership (82.2%), organizational culture (82.2%), and employee performance (84.4%) as good. Transformational leadership was positively associated with employee performance ($r=0.362$; $p<0.001$), whereas organizational culture showed a positive but non-significant relationship ($r=0.201$; $p=0.057$). The ordinal regression model was significant ($\chi^2=14.607$; $p=0.001$) and explained 24.6% of the variance in employee performance (Nagelkerke $R^2=0.246$). Strengthening transformational leadership and organizational culture simultaneously may improve employee performance through leadership development, organizational value internalization, and continuous performance evaluation.

Keywords: transformational leadership, organizational culture, employee performance, hospital management.

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi diduga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan: Penelitian ini menganalisis hubungan serta kontribusi simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RS Bhayangkara Surakarta. Penelitian kuantitatif analitik dengan rancangan explanatory cross-

sectional dilaksanakan pada Januari–April 2026. Populasi berjumlah 120 pegawai, dengan sampel 90 responden yang dipilih menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan data sekunder rumah sakit, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi Rank Spearman, dan regresi logistik ordinal (PLUM). Sebagian besar responden menilai kepemimpinan transformasional (82,2%), budaya organisasi (82,2%), dan kinerja pegawai (84,4%) dalam kategori baik. Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai ($r=0,362$; $p<0,001$), sedangkan budaya organisasi menunjukkan hubungan positif namun belum signifikan ($r=0,201$; $p=0,057$). Model regresi ordinal signifikan ($\chi^2=14,607$; $p=0,001$) dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 24,6% (Nagelkerke $R^2=0,246$). Penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara terpadu diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kepemimpinan, internalisasi nilai organisasi, dan evaluasi kinerja berkelanjutan.
Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja pegawai, manajemen rumah sakit.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang kompleks dan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara profesional, disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu. Kinerja pegawai menjadi salah satu komponen penting karena berkaitan dengan pencapaian target organisasi, kualitas pelayanan, serta kemampuan rumah sakit memenuhi tuntutan masyarakat. Dalam organisasi pelayanan publik, keberhasilan pencapaian tujuan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh bagaimana sumber daya manusia diarahkan dan dibangun melalui kepemimpinan serta budaya organisasi.

RS Bhayangkara Surakarta memiliki karakteristik organisasi yang memadukan fungsi pelayanan kesehatan dengan nilai-nilai kelembagaan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Rumah sakit melayani anggota Polri, Aparatur Sipil Negara, keluarga besar Polri, dan masyarakat umum. Karakteristik tersebut menuntut profesionalisme, kedisiplinan, integritas, kepatuhan terhadap aturan, dan orientasi pelayanan. Dalam kondisi demikian, kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi faktor strategis dalam membentuk perilaku kerja pegawai.

Berdasarkan laporan internal rumah sakit tahun 2024 yang digunakan sebagai

dasar penelitian, tingkat kehadiran pegawai tercatat 93%, masih di bawah target institusi 95%, sedangkan capaian indikator kinerja individu dalam Perjanjian Kinerja mencapai 88%. Pada beberapa unit masih ditemukan keterlambatan, ketidaksesuaian jam kerja, serta ketidaksesuaian pelaksanaan SOP. Survei internal juga menunjukkan bahwa sekitar 75% pegawai merasa termotivasi, sedangkan sebagian lainnya berada pada tingkat motivasi sedang hingga rendah. Observasi awal memperlihatkan bahwa kerja sama tim dan persepsi terhadap nilai-nilai budaya organisasi belum sepenuhnya seragam.

Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan visi, inspirasi, stimulasi intelektual, keteladanan, dan perhatian individual. Bass dan Riggio menjelaskan empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Dalam organisasi kesehatan, karakteristik tersebut relevan karena pelayanan membutuhkan koordinasi lintas profesi, kemampuan beradaptasi, serta komitmen terhadap mutu.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Model Denison yang digunakan dalam penelitian ini mencakup involvement, consistency, adaptability, dan mission. Keempat dimensi tersebut relevan bagi rumah sakit karena organisasi membutuhkan keterlibatan pegawai, konsistensi terhadap standar, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan kejelasan arah pelayanan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat berkaitan dengan berbagai outcome organisasi. Hidayah dan Sari (2022) menunjukkan hubungan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan employee engagement pada pegawai rumah sakit. Putri dan Sumartik (2024) melaporkan hubungan positif kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Rozikin dan Nurdin (2025) juga menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berperan dalam kinerja pegawai rumah sakit. Namun, karakteristik RS Bhayangkara Surakarta sebagai organisasi pelayanan kesehatan dengan budaya birokratis dan semi-militer memberikan konteks yang

berbeda.

Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kebutuhan bukti empiris mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada konteks RS Bhayangkara Surakarta. Tujuan penelitian adalah menganalisis hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dan menilai kontribusi kedua variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan rancangan explanatory research dan pendekatan cross-sectional. Penelitian dilaksanakan di RS Bhayangkara Surakarta pada Januari–April 2026. Populasi penelitian berjumlah 120 pegawai. Sampel sebanyak 90 responden ditentukan menggunakan proportionate stratified random sampling sesuai proporsi kelompok pegawai.

Variabel independen terdiri atas kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Kepemimpinan transformasional dioperasionalkan melalui empat dimensi, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Budaya organisasi diukur berdasarkan dimensi involvement, consistency, adaptability, dan mission. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, serta tanggung jawab dan disiplin.

Instrumen kepemimpinan transformasional diadaptasi dari Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), sedangkan instrumen budaya organisasi diadaptasi dari Denison Organizational Culture Survey. Masing-masing variabel kuesioner terdiri atas 12 item. Kinerja pegawai dinilai menggunakan pedoman observasi yang disusun berdasarkan teori kinerja pegawai dan dilengkapi data sekunder rumah sakit, antara lain absensi, keterlambatan, Sasaran Kinerja Pegawai, penilaian tahunan, audit kepatuhan SOP, evaluasi mutu pelayanan, dan laporan disiplin.

Pengukuran menggunakan skala Likert empat poin tanpa pilihan netral. Kategori skor ditetapkan menjadi kurang (<55%), cukup (55–75%), dan baik (76–100%). Uji

validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson, sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria >0,70. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi dan statistik deskriptif setiap variabel. Hubungan bivariat antara variabel independen dan kinerja pegawai dianalisis menggunakan korelasi Rank Spearman karena data berskala ordinal. Analisis multivariat menggunakan ordinal logistic regression (PLUM) dengan fungsi logit untuk menilai kontribusi simultan variabel independen terhadap kategori kinerja. Kelayakan model dinilai melalui Model Fitting Information dan Goodness of Fit, sedangkan besarnya variasi yang dijelaskan model dilihat melalui Pseudo R-Square. Seluruh data penelitian yang dianalisis berjumlah 90 responden tanpa data hilang.

HASIL

Karakteristik dan Distribusi Variabel

Penelitian melibatkan 90 pegawai RS Bhayangkara Surakarta. Seluruh responden memenuhi kriteria analisis dan tidak ditemukan data hilang. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik.

Tabel 1. Distribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

Variabel	Kategori	n	%
Kepemimpinan transformasional	Cukup	16	17,8
	Baik	74	82,2
Budaya organisasi	Cukup	16	17,8
	Baik	74	82,2
Kinerja pegawai	Cukup	14	15,6
	Baik	76	84,4

Skor kepemimpinan transformasional memiliki nilai minimum 32, maksimum 47, rerata 39,62 dengan simpangan baku 3,779. Sebanyak 74 responden (82,2%) menilai kepemimpinan transformasional baik dan 16 responden (17,8%) menilai cukup. Budaya organisasi memiliki nilai minimum 34, maksimum 46, rerata 38,76 dengan

simpangan baku 2,818. Sebanyak 74 responden (82,2%) menilai budaya organisasi baik. Kinerja pegawai memiliki nilai minimum 32, maksimum 47, rerata 39,31 dengan simpangan baku 3,417; sebanyak 76 responden (84,4%) berada pada kategori baik.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai

Tabel 2. Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai.

Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Cukup n (%)	Kinerja Baik n (%)	Total
Cukup	7 (43,8)	9 (56,3)	16 (100)
Baik	7 (9,5)	67 (90,5)	74 (100)
Total	14 (15,6)	76 (84,4)	90 (100)

Pegawai yang menilai kepemimpinan transformasional baik memiliki proporsi kinerja baik sebesar 90,5%, lebih tinggi dibandingkan kelompok yang menilai kepemimpinan transformasional cukup (56,3%). Uji Rank Spearman menghasilkan koefisien korelasi r=0,362 dengan p<0,001. Dengan demikian terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Kekuatan hubungan berada pada kategori rendah hingga sedang, tetapi arah hubungan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional berjalan searah dengan peningkatan kinerja pegawai.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Budaya Organisasi	Kinerja Cukup n (%)	Kinerja Baik n (%)	Total
Cukup	5 (31,3)	11 (68,8)	16 (100)
Baik	9 (12,2)	65 (87,8)	74 (100)
Total	14 (15,6)	76 (84,4)	90 (100)

Pada kelompok dengan budaya organisasi baik, 87,8% responden memiliki kinerja baik, sedangkan pada kelompok budaya organisasi cukup proporsinya 68,8%. Uji Rank Spearman menghasilkan r=0,201 dan p=0,057. Hasil tersebut menunjukkan arah hubungan positif, tetapi secara statistik belum signifikan pada batas α =0,05.

Analisis Regresi Logistik Ordinal

Tabel 4. Ringkasan model regresi logistik ordinal.

Indikator Model	Nilai
Model fitting χ^2 (df=2)	14,607 (p=0,001)
Pearson Goodness of Fit	p=0,615
Deviance Goodness of Fit	p=0,608
Cox & Snell R^2	0,150
Nagelkerke R^2	0,246
McFadden R^2	0,173

Model regresi ordinal menunjukkan peningkatan kecocokan yang signifikan dibandingkan model tanpa prediktor, dengan χ^2=14,607; df=2; p=0,001. Uji Goodness of Fit menunjukkan Pearson p=0,615 dan Deviance p=0,608, sehingga model dinilai memiliki kecocokan yang baik dengan data. Nilai Nagelkerke R^2 sebesar 0,246 menunjukkan bahwa sekitar 24,6% variasi kategori kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dalam model, sedangkan 75,4% berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai kepemimpinan transformasional di RS Bhayangkara Surakarta berada pada kategori baik. Temuan ini menggambarkan bahwa praktik kepemimpinan yang diterima pegawai telah mencakup unsur motivasi, keteladanan, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap pengembangan bawahan. Dalam organisasi rumah sakit, karakteristik tersebut penting karena pekerjaan melibatkan koordinasi lintas profesi dan membutuhkan konsistensi dalam mencapai standar pelayanan.

Hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arah, inspirasi, dukungan, dan kesempatan pengembangan cenderung diikuti oleh kinerja yang lebih baik. Secara empiris, proporsi kinerja baik mencapai 90,5% pada responden yang menilai kepemimpinan transformasional baik, dibandingkan 56,3% pada kelompok yang menilainya cukup.

Temuan ini sejalan dengan perspektif perilaku organisasi yang menempatkan kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen, dan kesediaan pegawai untuk melampaui tuntutan tugas formal. Hidayah dan Sari (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan employee engagement pada pegawai rumah sakit, sedangkan Putri dan Sumartik (2024) melaporkan hubungan positif kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai.

Masih adanya 17,8% responden yang menilai kepemimpinan hanya cukup menunjukkan bahwa praktik transformasional belum dirasakan secara merata. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan variasi unit kerja, intensitas interaksi dengan atasan, dan perbedaan gaya kepala unit. Karena itu, penguatan kompetensi pimpinan melalui pelatihan transformational leadership, coaching, mentoring, pemberian umpan balik, dan komunikasi visi perlu dilakukan secara konsisten.

Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Sebagian besar responden menilai budaya organisasi berada pada kategori baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa aspek disiplin, kerja sama, koordinasi, orientasi pelayanan, dan pemahaman terhadap visi dan misi rumah sakit telah diterapkan secara relatif baik. Temuan ini sesuai dengan karakteristik organisasi RS Bhayangkara Surakarta yang menekankan disiplin, loyalitas, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab.

Meskipun proporsi kinerja baik lebih tinggi pada kelompok dengan budaya organisasi baik, hubungan bivariat belum mencapai signifikansi statistik ($r=0,201$; $p=0,057$). Hasil ini perlu dipahami secara hati-hati. Tidak signifikannya hubungan sederhana tidak berarti budaya organisasi tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa variasi budaya yang terukur dalam penelitian mungkin relatif kecil atau pengaruhnya bekerja melalui mekanisme yang lebih kompleks bersama faktor lain.

Model Denison memandang budaya sebagai sistem yang mencakup involvement, consistency, adaptability, dan mission. Dalam konteks rumah sakit, keempat dimensi tersebut bekerja secara bersama-sama. Budaya yang kuat membantu pegawai

memahami nilai inti, bekerja dalam tim, beradaptasi terhadap perubahan, dan mengarahkan aktivitas pada tujuan organisasi. Namun, jika nilai budaya telah menjadi kebiasaan yang relatif homogen di seluruh unit, variabel tersebut dapat memiliki kemampuan yang lebih kecil dalam menjelaskan perbedaan kinerja individu.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa studi yang menemukan hubungan langsung budaya organisasi dengan kinerja, termasuk penelitian Rozikin dan Nurdin (2025). Perbedaan dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, instrumen pengukuran, komposisi responden, maupun metode analisis. Pada organisasi yang relatif hierarkis dan memiliki nilai disiplin yang kuat, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai fondasi dasar, sementara variasi kinerja individu lebih banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan langsung, motivasi, sistem penghargaan, beban kerja, dan kesempatan pengembangan kompetensi.

Kontribusi Simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Analisis regresi logistik ordinal menunjukkan bahwa model yang memasukkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama signifikan. Nilai χ^2=14,607 dengan p=0,001 menunjukkan bahwa model dengan prediktor memberikan penjelasan yang lebih baik dibandingkan model dasar. Goodness of Fit yang tidak signifikan juga menunjukkan bahwa pola data masih sesuai dengan model yang dibangun.

Nilai Nagelkerke R^2 sebesar 0,246 menunjukkan bahwa sekitar 24,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dalam model. Dengan demikian, sebagian besar variasi kinerja masih berkaitan dengan faktor lain. Tesis mengidentifikasi beberapa faktor potensial, antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, lingkungan kerja, kompetensi individu, komunikasi, dan beban kerja. Temuan simultan memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi, bukan akibat satu faktor tunggal. Kepemimpinan transformasional memberikan arah dan energi perubahan, sedangkan budaya organisasi menyediakan sistem nilai dan kebiasaan yang mempertahankan perilaku kerja yang diharapkan. Sinergi keduanya penting dalam organisasi rumah sakit karena perubahan perilaku tidak cukup hanya didorong oleh

pemimpin, tetapi perlu didukung oleh sistem dan nilai yang konsisten.

Namun, interpretasi parameter individual perlu memperhatikan keterbatasan output SPSS yang tersedia dalam tesis. Pada bagian Parameter Estimates, label threshold dan location tidak sepenuhnya konsisten dengan struktur variabel konseptual. Oleh sebab itu, kesimpulan yang paling kuat dari analisis multivariat adalah bahwa model gabungan signifikan dan memiliki kontribusi 24,6%, sedangkan parameter budaya yang tercantum dalam output menunjukkan signifikansi pada p=0,022. Interpretasi individual mengenai kepemimpinan transformasional tidak diperluas melampaui informasi yang dapat ditelusuri secara konsisten dari output.

Implikasi Manajerial

Implikasi utama penelitian adalah perlunya rumah sakit mempertahankan praktik kepemimpinan transformasional sekaligus memperkuat internalisasi budaya organisasi. Program pengembangan pimpinan dapat diarahkan pada kemampuan menyampaikan visi, memberikan inspirasi, membangun komunikasi dua arah, melakukan coaching, dan memberikan perhatian individual. Penguatan tersebut sebaiknya tidak hanya diberikan kepada pimpinan puncak, tetapi juga kepala unit yang berinteraksi langsung dengan pegawai.

Budaya organisasi perlu diperkuat melalui sosialisasi nilai inti, keteladanan pimpinan, forum komunikasi internal, penguatan kerja sama lintas profesi, dan evaluasi kepatuhan terhadap standar. Budaya disiplin perlu dipertahankan bersamaan dengan budaya adaptif dan inovatif agar organisasi tidak hanya patuh terhadap aturan tetapi juga mampu merespons perubahan kebutuhan pelayanan.

Karena model hanya menjelaskan 24,6% variasi kinerja, intervensi peningkatan kinerja sebaiknya menggunakan pendekatan manajemen SDM yang lebih komprehensif. Evaluasi berkala dapat menggabungkan indikator kinerja individu, kepuasan kerja, motivasi, beban kerja, kompetensi, sistem penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja. Pendekatan tersebut memungkinkan rumah sakit mengidentifikasi faktor yang paling relevan pada masing-masing unit pelayanan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian menggunakan desain cross-sectional sehingga hubungan yang ditemukan tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara temporal. Data juga berasal dari satu rumah sakit sehingga generalisasi ke rumah sakit lain dengan karakteristik organisasi berbeda perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, pengukuran kepemimpinan dan budaya organisasi berdasarkan persepsi responden berpotensi dipengaruhi oleh persepsi individual.

Keterbatasan penting lainnya adalah output regresi ordinal yang tersedia memiliki penamaan parameter yang tidak sepenuhnya konsisten dengan struktur variabel penelitian. Kondisi tersebut membatasi interpretasi koefisien individual. Penelitian selanjutnya perlu memastikan pengkodean kategori, reference category, dan output parameter regresi terdokumentasi secara jelas agar interpretasi pengaruh masing-masing prediktor dapat dilakukan dengan lebih kuat.

KESIMPULAN

Sebagian besar pegawai RS Bhayangkara Surakarta menilai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berada pada kategori baik, masing-masing sebesar 82,2%, sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori baik sebesar 84,4%. Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai ($r=0,362$; $p<0,001$). Budaya organisasi memiliki arah hubungan positif tetapi belum signifikan pada analisis bivariat ($r=0,201$; $p=0,057$).

Secara simultan, model regresi logistik ordinal yang memasukkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi signifikan ($\chi^2=14,607$; $p=0,001$), memiliki Goodness of Fit yang baik, dan menjelaskan sekitar 24,6% variasi kinerja berdasarkan Nagelkerke R^2. Output parameter yang tersedia menunjukkan parameter terkait budaya signifikan (Wald=5,279; $p=0,022$), tetapi interpretasi koefisien individual dibatasi karena ketidakkonsistenan label parameter pada output. Rumah sakit disarankan memperkuat kompetensi kepemimpinan transformasional, menginternalisasikan budaya organisasi secara berkelanjutan, dan mengintegrasikan evaluasi kinerja dengan faktor SDM lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ariyanti, D., & Sukarno, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS tipe B. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 8(2), 115–124. https://doi.org/10.22146/jaki.2020.v8i2.115

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Creswell, J. W. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). Sage Publications.

Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key to improving performance? In M. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. Peterson (Eds.), Handbook of organizational culture and climate. Sage.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2019). Organizations: Behavior, structure, processes (15th ed.). McGraw-Hill Education.

Hidayah, I. N., & Sari, D. K. (2022). The influence of transformational leadership style, organizational culture, perception of organizational support on hospital employee engagement. Indonesian Journal of Law and Economics Review.

Huynh Thi Xuan, L., Huan, D. D., Dung, M. N. T., & Dinh, H. P. (2025). How transformational leadership affects job performance among hospital employees: Does power distance matter? Problems and Perspectives in Management, 23(2), 482–497. http://dx.doi.org/10.21511/ppm.23(2).2025.35

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Indeks Kinerja SDM Kesehatan Tahun 2022. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI.

Luthans, F. (2019). Organizational behavior (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Nguyen, T., et al. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance? IIMB Management Review.

Pebrian, P., et al. (2025). Transformational leadership, organizational culture, and work motivation as predictors of innovative behavior among hospital employees.

Pratiwi, E., Rahmawati, N., & Sutrisno, B. (2022). Budaya organisasi dan kinerja pegawai rumah sakit. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 17(2), 150–160.

Priyanti, I. A. D., Nisa', Z., & Yuniawan, A. (2025). Transformational leadership, organizational culture, and employee engagement: A systematic literature review. Economic and Business Horizon, 4(2). https://doi.org/10.54518/ebh.4.2.2025.675

Putri, R. E., & Sumartik. (2024). Transformational leadership boosts employee performance in Indonesia. Indonesian Journal of Cultural and Community Development.

Rafi'i, M. R., Hanif, S. A. M., & Daud, F. B. (2025). Exploring the link between healthcare organizational culture and provider work satisfaction: A systematic review. BMC Health Services Research, 25, 904. https://doi.org/10.1186/s12913-025-12973-6

Rahayu, D., Mulyani, S., & Lestari, M. (2021). Budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai rumah sakit umum. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesehatan Indonesia, 9(3), 200–210.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational behavior. Pearson.

Rozikin, K., & Nurdin, B. (2025). The influence of transformational leadership and organizational culture as mediation on employee performance at Ciawi Regional Hospital. Cognitionis Civitatis et Politicae, 1(6). https://doi.org/10.70177/politicae.v1i6.1833

Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutanto, H., & Istiono, A. (2020). Kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat RSUD Sleman. Jurnal Pelayanan Kesehatan Publik, 7(1), 45–53.

Udin. (2024). Transformational leadership and organizational learning culture in the health sector: The mediating and moderating role of intrinsic work motivation. Work, 77(4), 1125–1134. https://doi.org/10.3233/WOR-230047

Wirawan. (2019). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian. Salemba Empat.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 137-150
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026