

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS RAWAT JALAN KABUPATEN BATANGHARI

Sonny Melva^{1)*} Zulfina Adriani²⁾

¹⁾Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari

²⁾Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

*Email Korespondensi : sonnymelvas@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai melalui komunikasi di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari dan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel intervening pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai dan Komunikasi.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Transformational Leadership on Employee performance through communication at the Outpatient Health Center in Batanghari Regency. The analysis tool used is PLS analysis. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance at the Outpatient Health Center in Batanghari Regency, Communication had a positive and significant effect on employee performance at the Outpatient Health Center in Batanghari Regency, Transformational leadership had a positive and significant effect on employee communication at the District Outpatient Health Center Batanghari and transformational leadership have a positive and significant effect on employee performance with communication as an employee intervening variable at the Outpatient Health Center in Batanghari Regency

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Performance and Communication.*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan (leadership) sebagai bentuk kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Pemimpin berfungsi untuk memberi inspirasi ke pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri pegawai itu sendiri dan berkemampuan memiliki pengaruh secara mendalam. Mereka bekerja secara kolaboratif untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mengkomunikasikan visi dan misi organisasi kepada pegawai. Sehingga dapat berimplikasi dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional menunjukkan kepemimpinan yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Ada hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi ada juga yang menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian (Yanti & Mursidi, 2021) yang menyatakan apabila kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional dengan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017).

Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai ini telah dibuktikan oleh (Rafik et al., 2022), (Tailan et al., 2021), (Syahru & Putri, 2021) dan (Shinta & Siagian, 2020) yang menemukan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh komunikasi terhadap komunikasi ini telah dibuktikan oleh (Subendi et al., 2021) yang menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komunikasi. Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik komunikasi diantara para pegawai dalam organisasi tersebut.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi ini telah dibuktikan oleh (Subendi et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subendi et al., 2021) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel komunikasi.

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inovasi, serta membangun teamwork yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi (Bass, 2011)

Puskesmas harus bisa menjamin mutu pelayanan kesehatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Pentingnya peningkatan mutu pelayanan puskesmas adalah untuk membangun persahabatan yang mendorong hubungan dengan pasien sehingga puskesmas tidak ditinggalkan oleh pasiennya (Azwar, 2018).

UPTD Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari (pusat pelayanan kesehatan masyarakat) menyelenggarakan upaya kesehatan yang diselenggarakan dengan menitik beratkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas dan upaya kesehatan perseorang tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan promotive dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tinggi di wilayah kerjanya, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas memiliki fungsi yang sangat vital karena sebagai ujung tombak pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang sehat melalui penyelenggaraan pelayanan masyarakat, pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas meliputi pelayanan upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan.

Sebagai upaya terlaksananya fungsi dari UPTD Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara optimal dan untuk

mengetahui dan mengukur kinerja pegawai maka dilakukan penilaian kinerja supaya mengetahui pencapaian kemajuan kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari selama tahun 2019-2021 mengalami penurunan. Penurunan terjadi karena target kinerja dari beberapa puskesmas rawat jalan di kabupaten Batanghari masih banyak yang dibawah standar kinerja yaitu 85 persen. Adapun puskesmas yang masih di bawah target kinerja yaitu : Puskesmas Sungai Puar, Puskesmas Pasar Terusan, Puskesmas Aro, Puskesmas Teluk Leban, Puskesmas Batin, Puskesmas Tidar Kuranji, Puskesmas Tenam dan Puskesmas Selat. Penurunan kinerja pegawai terjadi pada tahun 2020 yang disebabkan oleh dampak dari Covid-19 yang membuat kinerja pegawai menurun. Selain itu penurunan kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional melalui komunikasi.

Penurunan kinerja Puskesmas tersebut disebabkan tidak capainya beberapa indikator sasaran dari Dinas Kesehatan untuk Program Indeks Keluarga Sehat capaiannya hanya 21,14 persen, *Case Detetection Rate* capaiannya hanya sebesar 40,95 persen, Persentase Penderita Diabetes Melitus yang mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar pencapaiannya sebesar 78,09 persen, persentase Puskesmas yang Terakreditasi Utama sebesar 12,51 persen, Persentase Pemenuhan Fasilitas Puskesmas sesuai standar capaiannya hanya 66,52 persen, Persentase Pemenuhan fasilitas Puskesmas Pembantu sesuai Standar sebesar 82,50 persen, persentase puskesmas rawat inap sebesar 88,88 persen dan Persentase puskesmas dengan instalansi Gawat Darurat capaiannya sebesar 81,25 persen.

Pada tahun 2020 dari hasil survey diketahui IKS Kabupaten Batang Hari sebesar 0,148 yang artinya 14,8% keluarga yang dikunjungi dan dientri datanya ke aplikasi KS merupakan keluarga sehat (dikatakan sehat jika nilai IKS > 0,8), atau sebanyak 51.242 keluarga yang didata hanya 7.600 keluarga yang sehat. Indikator ini masih belum mencapai target yang ditetapkan (0.700). Namun jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2019 angka IKS mengalami kenaikan dari 0,147 menjadi 0,148, dan lebih rendah dari IKS Provinsi Jambi yaitu 0,155. Indikator ini belum mencapai target dikarenakan intervensi kepada keluarga tidak sehat dan prasehat tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Sejak dinyatakan sebagai pandemi covid-19 pada Bulan Maret 2020 dan terjadinya kasus konfirmasi covid-19 pertama di Kabupaten Batang Hari pada Bulan April 2020, kegiatan upaya kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan menjadi kurang maksimal. Keluarga yang membutuhkan intervensi adalah keluarga yang mempunyai masalah kesehatan dan berisiko tertular infeksi covid-19 sehingga dilakukan pembatasan kontak dan kunjungan ke fasilitas pelayanan kesehatan. Upaya untuk meningkatkan IKS ini tetap dilaksanakan baik oleh Dinas kesehatan maupun puskesmas. Dinas Kesehatan melakukan sinkronisasi program PIS PK ini baik dengan lintas program yang ada di Dinas Kesehatan maupun dengan lintas sektoral, melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan PIS PK di seluruh puskesmas. Sedangkan di Puskesmas melakukan intervensi terhadap keluarga yang tidak sehat dan prasehat melalui media sosial atau media dalam jaringan lainnya yang memungkinkan.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi yang di intervening oleh Komunikasi pada kantor Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. Metode yang dipakai dalam meneliti adalah dengan pendekatan Kuantitatif (Sugiyono, 2016). Pendekatan kuantitatif memberikan penekanan pada analisis numerik atas fenomena yang diteliti. Sehingga menjadi lebih terencana, terstruktur dan sistematis, terlihat jelas dari awal hingga akhir penelitian.

Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk mengidentifikasi seluruh konsep yang menjadi tujuan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti berusaha menguji teori yang digunakan dengan merinci hipotesis yang spesifik lalu dilanjutkan dengan mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah teori tersebut. Data dikumpulkan melalui bantuan penyusunan instrument khusus yang dirancang untuk menilai perilaku dan informasi tersebut dianalisis dengan menggunakan prosedur statistic dan pengujian hipotesis.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari tahun 2022 sebanyak 240 orang.

Sampel

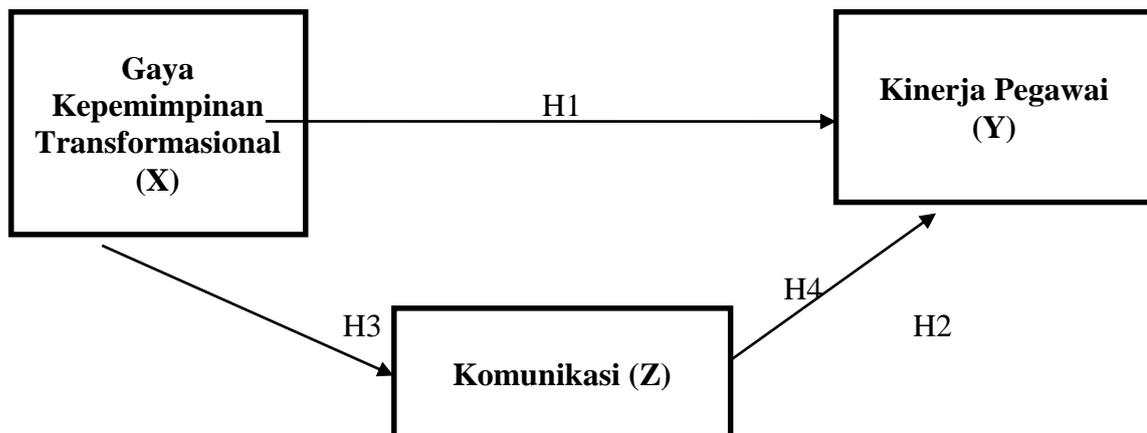
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dimana pengambilan yang dilakukan harus betul-betul mewakili” (Sugiyono, 2016). Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 240 pegawai maka ditetapkan sampel yaitu dengan menggunakan metode slovin (Umar, 2013) dengan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 orang pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis Kuantitatif adalah pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel indenpenden melalui variabel intervening digunakan alat analisis Structural Equation Model (SEM) Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS 3.0.

Solihin dan Ratmono (2013) menyebutkan, SEM berbasis komponen dengan menggunakan PLS dipilih sebagai alat analisis pada penelitian karena SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, SEM PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variable laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah SEM-PLS banyak dipakai untuk analisis kausal-prediktif (*causal-predictive analisis*) dan rumit merupakan teknik yang sesuai untuk digunakan dalam aplikasi prediksi dan pengembangan teori seperti pada penelitian ini. PLS tidak membutuhkan banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi secara normal multivariate dan jumlah sampel tidak harus besar.

Ghozali dan Latan (2015) menyebutkan model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *irner model*. Evaluasi model pengukuran atau otler model dlakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dilakukan reflektif *convergent validity* dan *discriminat* dan indikator pembetuk konstruk laten dan *composite* rellibity serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan evaluasi model atau irner model untuk memprediksi hubungan antar variabel laten.



Pengujian efek langsung (*direct effect*)

Adanya pengaruh secara parsial antara kepemimpinan *Transformational* terhadap terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi Pegawai pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari maka akan digunakan dan uji sebagai berikut :

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Caranya dengan melihat nilai koefisien parameter nilai. Signifikan t statistik pada Algorithni Bootstaping dengan memilih *Report dan Pilih path Coeficient* Ghozali dan laten (2015). Jika pada tingkat signifikatn $\alpha=5\%$ (0,05), menghasikan koefisien paramater dan nilai statistik $t > 1,96$ dan signifikasi ($p\text{-value}$) $< 0,05$ maka pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen dapat diterima dan jika koefisien paramater dan jka nilai statistik $t < 1,96$ dan signifikasi ($p\text{-value}$) $> 0,05$ maka pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen ditolak.

Pengujian efek tidak langsung (*indirect effect*)

Pengujian efek tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan total effect (Ghozali 2015), apabila pengaruh langsung lebih kecil dari pada total effect maka terbukti bahwa variabel Kinerja pegawai sebagai *variable intervening* atau dapat juga melihat nilai probabilitas, dimana jika $P\text{ values} < 0,05$ maka variable Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya jika $P\text{ Values} > 0,05$ maka variable Kepemimpinan Transformasional dan komunikasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari

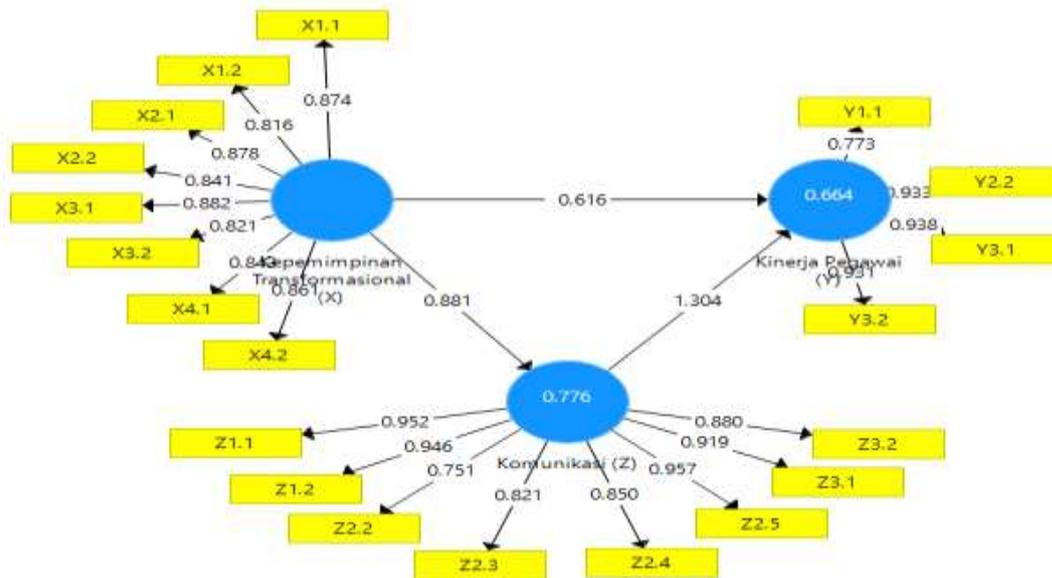
Perancangan model pengukuran dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Model reflektif secara matematis menempatkan indikator sebagai sub-variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten, sehingga indikator-indikator tersebut bisa dikatakan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama yaitu variabel latennya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model reflektif.

Program Microsoft Excel digunakan untuk menginput dan menghitung data untuk masing-masing Indikator pada penelitian ini menggunakan Selanjutnya software SmartPLS versi 3 digunakan untuk melakukan penginputan dan pernitungan untuk masing-masing

indikator. Pada penelitian ini semua variabel laten dalam penelitian ini mempunyai indikator yang bersifat reflektif.

Measurement Model

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3 terlihat pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar 1 menunjukkan tidak terdapat loading factor yang berada dibawah 0,70 sehingga semua indicator dinyatakan valid.

Uji Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loading-nya di atas 0.70. Nilai composite reliability masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut:

Tabel 1
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
X	0,955
Y	0,942
Z	0,967

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Berdasarkan tabel 1 Hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70.

Evaluasi Inner Model

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Evaluasi inner model dilakukan dengan uji bootstrapping yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R square, Q square, dan pengujian hipotesis. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut.

Koefisien Determinasi R Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 2 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Y	0,664
Z	0,776

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Tabel 2 menunjukkan hasil untuk nilai R-square sebesar 66,4 persen variabel Y dan Z sebesar 77,6 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai termasuk kategori rendah. Sedangkan Kepemimpinan Transformasional terhadap komunikasi termasuk kategori tinggi.

Q Square

Wiyono (2011), Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q square lebih besar dari 0 (> 0). Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus sebagai berikut. Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,664^2) (1 - 0,776^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,4408) (1 - 0,6021)$$

$$Q^2 = 1 - (0,5592)(0,3979)$$

$$Q^2 = 1 - 0,2225$$

$$Q^2 = 0,778$$

Hasil perhitungan Q square pada penelitian ini adalah 0,778 tau 77,8%. Hal ini berarti model dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel endogen

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 5.7 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 3. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan Transformasional (X) - > Kinerja Pegawai (Y)	0.616	0.625	0.134	4.591	0.000
Kepemimpinan Transformasional (X) - > Komunikasi (Z)	0.881	0.884	0.025	34.568	0.000
Komunikasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.304	1.320	0.120	10.912	0.000
Kepemimpinan Transformasional (X) - > Komunikasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.149	1.170	0.131	8.788	0.000

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,616. Nilai t statistiknya adalah 4,591 lebih besar dari 1,96. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel GayaKepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Komunikasi dengan Kinerja Pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 1,304. Nilai t statistiknya adalah 34,568 lebih besar dari 1,96. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komunikasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komunikasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,881. Nilai t statistiknya adalah 10,912 lebih besar dari 1,96. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap komunikasi.

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 1,149 dengan Nilai t statistiknya adalah 8,788 lebih besar dari 1,96. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai karena pemimpin mendapatkan kepercayaan dari bawahannya untuk menjadi pemimpin, pemimpin dikagumi oleh bawahannya dan pemimpin mendukung bawahan tentang kebutuhan kerja untuk meningkatkan kinerja. sedangkan kepemimpinan transformasional pada kategori baik adalah pemimpin selalu memberikan motivasi kerja untuk bawahannya, pemimpin selalu memberikan inspirasi kepada bawahan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, pemimpin selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin suka melakukan suatu hal yang baru untuk meningkatkan kinerja dan pemimpin selalu memberikan perhatian kepada bawahan sehingga pegawai memahami tentang tugas pokok pekerjaannya, pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pegawai sadar akan kewajibannya dalam bekerja dengan sebaik mungkin dan pegawai tidak ingin melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Artinya semakin bagus perhatian yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkat juga secara keseluruhan kinerja untuk melakukan pekerjaan yang di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari.

Hasil penelitian ini sependapat Rosalin (2010) yang menyatakan apabila kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Robbins & Judge (2008) yang mengatakan kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional dengan tingkat

perputaran karyawan yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai selalu mendapatkan informasi dari pimpinan perihal pekerjaan, pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya, pegawai mudah memahami informasi melalui media social, media social memberikan informasi lengkap dan jelas, pegawai lebih tertarik membaca melalui media social, media social sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam komunikasi, pegawai cukup banyak mendapatkan informasi dari media sosial dan pegawai kekurangan informasi jika menunggu informasi tanpa mencari tau sendiri sehingga pegawai memahami tentang tugas pokok pekerjaannya, pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pegawai sadar akan kewajibannya dalam bekerja dengan sebaik mungkin dan pegawai tidak ingin melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja pegawai karena lancarnya komunikasi antar pegawai dan komunikasi dengan pihak luar sehingga meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. Hasil ini sependapat dengan penelitian Rosalin (2010), Kiswanto (2010), Sehfudin (2011), Akbar (2015), dan Perdana (2017) yang menemukan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi dalam organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap komunikasi. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap komunikasi dikarenakan pemimpin mendapatkan kepercayaan dari bawahannya untuk menjadi pemimpin, pemimpin dikagumi oleh bawahannya dan pemimpin mendukung bawahan tentang kebutuhan kerja untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan kepemimpinan transformasional pada kategori baik adalah pemimpin selalu memberikan motivasi kerja untuk bawahannya, pemimpin selalu memberikan inspirasi kepada bawahan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, pemimpin selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin suka melakukan suatu hal yang baru untuk meningkatkan kinerja dan pemimpin selalu memberikan perhatian kepada bawahan sehingga pegawai selalu mendapatkan informasi dari pimpinan perihal pekerjaan, pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya, pegawai mudah memahami informasi melalui media social, media social memberikan informasi lengkap dan jelas, pegawai lebih tertarik membaca melalui media social, media social sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam komunikasi, pegawai cukup banyak mendapatkan informasi dari media sosial dan pegawai kekurangan informasi jika menunggu informasi tanpa mencari tau sendiri.

Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh Perdana (2017) yang menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komunikasi. Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik komunikasi diantara para pegawai dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel intervening. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan

transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi karena pemimpin mendapatkan kepercayaan dari bawahannya untuk menjadi pemimpin, pemimpin dikagumi oleh bawahannya dan pemimpin mendukung bawahan tentang kebutuhan kerja untuk meningkatkan kinerja. sedangkan kepemimpinan transformasional pada kategori baik adalah pemimpin selalu memberikan motivasi kerja untuk bawahannya, pemimpin selalu memberikan inspirasi kepada bawahan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, pemimpin selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin suka melakukan suatu hal yang baru untuk meningkatkan kinerja dan pemimpin selalu memberikan perhatian kepada bawahan, pegawai selalu mendapatkan informasi dari pimpinan perihal pekerjaan, pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya, pegawai mudah memahami informasi melalui media social, media social memberikan informasi lengkap dan jelas, pegawai lebih tertarik membaca melalui media social, media social sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam komunikasi, pegawai cukup banyak mendapatkan informasi dari media sosial dan pegawai kekurangan informasi jika menunggu informasi tanpa mencari tau sendiri sehingga pegawai memahami tentang tugas pokok pekerjaannya, pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pegawai sadar akan kewajibannya dalam bekerja dengan sebaik mungkin dan pegawai tidak ingin melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subendi et al., 2021) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variable komunikasi.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari menunjukkan pada kategori baik.
2. Kemudian komunikasi antar internal dan eksternal menunjukkan kategori baik. Begitu juga dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari berada pada kategori baik.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel intervening pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari.

Saran

Kepemimpinan transformasional di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari berada pada kategori baik dan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung terhadap komunikasi. Pimpinan akan lebih baik dapat terus meningkatkan kepercayaan dari pegawainya agar pimpinan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari berada pada kategori baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan komunikasi yang baik antar pegawai, atasan dan dengan pihak luar sebaiknya pegawai dapat memanfaatkan sosial media seperti whatsapp dan telegram serta membuat grup whatsapp agar komunikasi dapat lebih baik dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari berada pada kategori baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi, pimpinan dan

pegawai selalu terhubung dengan baik melalui jiwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Rafik, A., Suardhita, N., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 2426–2436.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Subendi, A., Hadiyati, E., & Suswati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komunikasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Mojokerto. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 23(2), 205–219.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Syahru, R., & Putri, Y. R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Melalui Media Digital Terhadap Kinerja Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Level Mandiri Se-Bandung Raya Selama Masa Pandemi Covid-19 the Effect of Organizational Communication Through Digital Media on the Performance of the Mana*. 8(3).
- Tailan, N., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung*. 2, 343–352.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>