

<b>Virvous Cirle Economic Adat Suku Tengger Di Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur</b>	<b>I Wayan Subagiarta</b>
<b>Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap <i>Social Competence</i>, <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember</b>	<b>Rr. Lia Chairina R. Andi Sularso</b>
<b>Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember</b>	<b>Luckman Ashary</b>
<b>Analisis Keterkaitan Sektor Industri Pengolahan Dan Sektor Pertanian dalam Perekonomian Jawa Timur</b>	<b>Edi Prasetyawan Anifatul Hanim</b>
<b>Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mantan TKI untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Di Kabupaten Jember</b>	<b>Yuda Basu Tresilo Sonny Sumarsono Achamd Qosjim</b>
<b>Pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Ketrampilan Terhadap Kinerja, Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akdid Dr. Soebandi Jember</b>	<b>Kustin</b>
<b>Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Serta Kinerja Pada Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Situbondo</b>	<b>Budi Nurhardjo Fahmi Muhammad K.</b>
<b>Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember</b>	<b>Andri Prabowo Badjuri Nanik Istiyani</b>
<b>Komunitas sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial</b>	<b>Gusti Ayu Wulandari</b>
<b>Dampak Sosial Ekonomi terhadap Kualitas Anak Usia Dini Di Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember</b>	<b>Jesicha Maulida Septiana Aisah Jumiati Andjar Widjajanti</b>
<b>Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember</b>	<b>Christiawan Eka A. Moh. Adenan IKM Dwipayana</b>



# **Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Jember**

**Diterbitkan oleh  
Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia  
Cabang Jember**

**2015**

# **Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia**

## **Cabang Jember**

**VOLUME 5 NOMOR 1, April 2015**

### **DAFTAR ISI**

<b><i>Viruous Cirle Economic Adat Suku Tengger Di Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur</i></b> <i>I Wayan Subagiarta</i>	<i>1 - 18</i>
<b><i>Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Social Competence, Self Efficacy Dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember</i></b> <i>Rr. Lia Chairina dan R. Andi Sularso</i>	<i>19 - 28</i>
<b><i>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan Pt. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember</i></b> <i>Luckman Ashar dan M. Saleh</i>	<i>29 - 42</i>
<b><i>Analisis Keterkaitan Sektor Industri Pengolahan Dan Sektor Pertanian Dalam Perekonomian Jawa Timur</i></b> <i>Edi Prasetyawan dan Anifatul Hanim</i>	<i>43 - 58</i>
<b><i>Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mantan TKI Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Di Kabupaten Jember</i></b> <i>Yuda Bayu Tresilo, Sonny Sumarsono dan Achmad Qosjim</i>	<i>59 - 72</i>
<b><i>Pengaruh Kompetensi Pengetahuan Dan Ketrampilan Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akdid Dr. Soebandi Jember</i></b> <i>Kustini</i>	<i>73 - 88</i>
<b><i>Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pada Karyawan Di Pt. PLN (Persero) Area Situbondo</i></b> <i>Budi Nurhardjo dan Fahmi Muhammad Kholid</i>	<i>89 - 104</i>
<b><i>Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember</i></b> <i>Andri Prabowo, Badjuri dan Nanik Istiyani</i>	<i>105 - 118</i>
<b><i>Komunitas Sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial</i></b> <i>Gusti Ayu Wulandari</i>	<i>119 - 128</i>
<b><i>Dampak Sosial Ekonomi Terhadap Kualitas Anak Usia Dini Di Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember</i></b> <i>Rr Jesicha Maulida Septiana, Aisah Jumiati dan Andjar Widjajanti</i>	<i>129 - 150</i>
<b><i>Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember</i></b> <i>Christiawan, M. Adenan dan IKM Dwipayana</i>	<i>151 - 160</i>

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL TERHADAP SOCIAL COMPETENCE, SELF EFFICACY DAN KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT dr. SOEBANDI JEMBER**

**Rr. Lia Chairina**

Alumni Program Studi Magister Manajemn Pascasarjana  
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

**R. Andi Sularso**

Guru besar pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Jember/HP.08123466966

### ***Abstract***

*The purpose of this research are : (1) Analyzing and explaining that transformational leadership is significantly influence to social competence; (2) Analyzing and explaining that transformational leadership is significantly influence to performance; (3) Analyzing and explaining that transformational leadership is significantly influence to self-efficacy; (4) Analyzing and explaining that social competence is significantly influence to performance; (5) Analyzing and explaining that self-efficacy is significantly influence to performance. This is an explanatory research because its explaining the influence between variables through hypothesis testing. This research take 150 respondents that counted from slovin formula with simple random sampling method. The conclusion from this research are (1) Transformational leadership was significantly influence to social competence, appropriate with Saxe (2011) finding; (2) Transformational leadership was significantly influence to performance, appropriate with the research from Thamrin (2012) and Shahhosseiniet al. (2013); (3) Transformational leadership was significantly influence to self-efficacy, appropriate with Parker, 1994; Jexet al., 2001 In Bandura 1997.; (4) Social competence was significantly influence to performance; (5) Self-efficacy was significantly to performances.*

**Keywords :** *Nurse, performance, transformational leadership, social competence, self-efficacy.*

### **1. Pendahuluan**

Pelayanan kesehatan yang baik tentu menjadi harapan semua pasien saat menjalani perawatan di rumah sakit akan sangat tertolong apabila ditangani oleh tenaga medis dan nonmedis secara profesional. tenaga medis yang berada dibarisan depan dalam memberikan jasa kesehatan adalah tenaga perawat. Perawat merupakan profesi yang saat ini dibutuhkan dan selalu ditingkatkan kompetensinya untuk menjalankan tugas-tugas keperawatan dalam upaya mempercepat penyembuhan pasien. Seorang perawat membutuhkan keterampilan yang didapatkannya dibangku pendidikan, maka dari itu perawat merupakan tenaga yang besar

presentasinya dalam memberikan layanan keperawatan, baik secara langsung maupun tidak langsung pada pasien. (Tun Huseno (2007))

Kemampuan perawat dalam memberikan jasa pelayanan medis sangat tergantung dengan kinerja yang dimiliki. Melalui kinerja klinis perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja. Kinerja perawat dapat diukur dengan menggunakan perilaku dan kompetensi karyawan, Kompetensi yang memadai tanpa diiringi dengan perilaku yang baik akan berdampak pada timbulnya malpraktik yang berdampak pada ketidakpuasan pasien dan buruknya pelayanan rumah sakit.

Kinerja yang dihasilkan perawat tergantung dari kemampuan individunya dalam menghadapi masalah-masalah pada pekerjaan, disamping itu untuk mengetahui kinerja perawat secara objektif, maka penilaian atasan langsung diperlakukan. Atasan perawat adalah pimpinan langsung yang memberikan penilaian kinerja kepada para perawat sangatlah menentukan baik tidaknya kinerja yang ditunjukkan oleh perawat. Faktor yang menentukan kinerja karyawan menurut Locander *et.al* (2002) adalah kepemimpinan (*leadership*). Burns (1978) membedakan gaya kepemimpinan menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin dengan gaya transaksional menggunakan kekuatan kompensasi, dalam hal ini dapat berupa *reward* bagi produktifitas tinggi atau tidak memberi *reward* atas kurangnya produktifitas. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu memberikan rancangan dan inspirasi kepada pengikutnya, untuk mencapai tujuan melebihi batas-batas kemampuan bawahan itu sendiri.

Salanova, *et.al.* (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memprediksi kinerja perawat melalui *self-efficacy* dan *work engagement*. Kepemimpinan transformasional juga memengaruhi *work engagement* secara langsung. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Saxe (2011) juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memberi dampak positif terhadap *sosial and emotional competence*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengelola hubungan, memahami ide-ide, perasaan, dan perspektif orang lain, serta mengenali cakrawala yang lebih luas, pengendalian, dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan perilaku dapat mengarahkan pada upaya yang lebih bermakna dan *outcomes* positif lainnya.

Penelitian terhadap kinerja perawat di rumah sakit dr. Soebandi Jember serta faktor-faktor yang mempengaruhi ini didasarkan pada kenyataan bahwa kinerja perawat merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan oleh rumah sakit secara keseluruhan. Rendahnya kinerja perawat ditunjukkan dari rendahnya pelayanan yang disampaikan dan rendahnya pencapaian kinerja rumah sakit, selain disebabkan oleh rendahnya kompetensi dan perilaku individual agar melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Perawat yang memiliki kinerja tinggi akan mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh rumah sakit, baik standar secara kualitas, kuantitas, maupun standar waktu. Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh perawat dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit ini pada akhirnya akan berdampak pada *output* dan *outcome* yang akan dikonsumsi oleh masyarakat yang berhubungan dengan rumah sakit. Jika masyarakat telah menerima layanan yang disampaikan, maka akan timbul evaluasi yang berdampak pada puas atau tidaknya para masyarakat terhadap pelayanan jasa kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit, terutama dalam hal ini adalah rumah sakit dr. Soebandi Jember.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *sosial competence* ?
- b) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja?
- c) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* ?
- d) Apakah *Sosial competence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ?
- e) Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ?

## 3. Tinjauan Pustaka

Pendekatan Kepemimpinan Transformational awalnya di gagas oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978. Ia membedakan 2 jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional berinteraksi “dengan orang lain sedemikian rupa sehingga pemimpin dan pengikut saling menaikkan ke tingkat yang lebih tinggi dari motivasi dan moralitas” (Burns, 1978). Avolio dan Bass (2009) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional membutuhkan lebih dari sekedar kepatuhan pengikut atau pembentukan perjanjian yang melibatkan pergeseran keyakinan, nilai-nilai dan sikap. Oleh karena itu jenis ini pemimpin akan menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk lebih dari awalnya ditujukan dan bahkan lebih dari awalnya berpikir mungkin.

Selanjutnya Yukl (2005) mengatakan mengatakan kepemimpinan transformasional pada dasarnya adalah kepemimpinan yang memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka untuk tujuan bersama, visi, dan/atau misi. Bentuk kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan dan kekaguman terhadap pemimpin pada bagian dari pengikut, dan dengan demikian mereka dapat terinspirasi untuk melakukan lebih dari mereka awalnya diharapkan untuk melakukan. Pemimpin transformational di gambarkan sebagai seseorang yang sering membuat visi dan mendorong para pengikutnya untuk mengejar visi sementara mereka mengubah sistem organisasi untuk merekomendasi pengejaran ini. Tracey (2002) mengatakan pemimpin transformasional yang khas akan memelihara pernaikan pribadi dan kelompok, berbagi visi, inspirasi organisasi, dan mendorong komitmen dan memotivasi menuju tujuan penting. Perilaku kepemimpinan transformasional dalam manajer telah banyak dikaitkan dengan konsekuensi individu dan organisasi positif..

Yukl (2005) menjelaskan bahwa berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, ada empat karakteristik kepemimpinan, yaitu:

- a) Pengaruh ideal, yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
- b) Motivasi inspirasional, yaitu pencapaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan membuat model perilaku yang tepat.
- c) Stimulasi intelektual, yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

- d) Pertimbangan individual, yaitu pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.

Menurut Bass (dalam Yukl, 2005), pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan:

- a) Membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas.
- b) Membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim dan organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
- c) Mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, untuk melakukan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Menurut Crystal *et al*, (2012) kompetensi sosial (*Social Competence*) mengacu pada kemampuan individu untuk mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya melalui keterampilan interpersonalnya. Kompetensi sosial meliputi persepsi sosial (yaitu, ketepatan dalam memahami orang lain), manajemen kesan (yaitu, kemampuan untuk menginduksi reaksi yang menguntungkan orang lain), adaptasi ekspresi (yaitu, kemampuan untuk mengekspresikan emosi dan perasaan orang dengan cara yang tepat), yang semuanya sangat diinginkan dalam interaksi bisnis. Kompetensi sosial adalah penting bagi pengusaha karena interaksi sosial dalam bisnis (Walter *et al*, 2006), dan memainkan peran penting dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang dalam berwirausaha. Selain itu, kompetensi sosial memengaruhi hasil dari pertukaran interpersonal yang terlibat dalam kewirausahaan (Walter *et al*, 2006).

Saxe (2011) menyatakan dalam penelitiannya terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *Social Competence*. Pemimpin yang dapat memahami pikiran, perasaan dan perspektif seseorang dalam hal ini adalah bawahan yang dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan baik di bawah kepemimpinan yang menurut mereka mengerti akan keberadaan dan posisi mereka. Melalui kemampuan interpersonal pada *social competence* bawahan diharapkan dapat lebih memahami keadaan orang lain yang menjadi bagian yang terpisahkan dengan pekerjaan yang dijalankannya

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Wolumbwa, *et al*.(2008) telah membuktikan membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Salanova *et al*,(2011) dalam penelitiannya menemukan pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan menjadikan variabel *work engagment* sebagai mediatornya. Walumbwa *et al*,(2011) menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dan hasilnya menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan sikap pengikut seperti komitmen dengan pekerjaan dan organisasi.. Berdasarkan beberapa temuan penelitian di atas, seorang pemimpin melalui kepemimpinan transformasional ini, dapat merangsang dan menginspirasi kemampuan bawahannya agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu pemimpin yang bercorak transformasional dapat memberdayakan pengikutnya agar berkembang menjadi pemimpin.

Walumbwa *et al*, (2008) dan Salanova *et al*, (2011) menemukan dalam penelitiannya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Self Efficacy*. Berdasarkan beberapa temuan di atas tidaklah menjadikan ragu seorang pemimpin dengan kepemimpinan

transformatifnya untuk dapat mendorong dan meningkatkan *Self Efficacy* bawahannya.

*Self-Efficacy* sebagai kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk menguasai situasi yang menuntut. Persepsi *self-efficacy* adalah pengaruh perilaku serta kognitif, motivasi, dan emosional proses dalam peristiwa subyektif yang sulit. Konsep kepercayaan dalam menghadapi kemampuan seseorang dapat berhubungan dengan domain yang spesifik. Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* mengacu pada keyakinan masyarakat tentang kemampuan mereka untuk menjalankan kontrol atas tingkat mereka sendiri dari fungsi dan atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Lev dan Koslowsky (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* melibatkan mobilisasi dan motivasi, kognitif sumber daya, dan tindakan yang dibutuhkan berpendapat tiga dimensi *self-efficacy* seperti yang diidentifikasi besarnya, kekuatan dan umum. Magnitude mengacu pada tingkat kesulitan tugas seseorang percaya ia dapat mencapai kekuatan mengacu pada tingkat keyakinan bahwa suatu tingkat kinerja tugas dapat dicapai; dan umum mengacu pada sejauh mana keputusan *self-efficacy* yang diberikan berlaku di situasi yang berbeda.

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu tentang “kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *Self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku”.

Ivancevich *et al.*, (2006) menjelaskan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Keyakinan berkenaan dengan *self-efficacy* adalah sesuatu yang dipelajari. Faktor yang paling penting dalam pengembangan *self-efficacy* adalah pengalaman masa lalu. Ivancevich *et al.*, (2006) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru. Sementara itu, Bandura dan Locke menyebutkan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi. Appelbaum dan Hare (1996) berpendapat tiga dimensi *self-efficacy* (1) *Magnitude* / besarnya; mengacu pada tingkat kesulitan tugas seseorang yang ia percaya dapat mencapainya; (2) *Strength* / kekuatan; mengacu pada tingkat keyakinan bahwa suatu tingkat kinerja tugas dapat dicapai; dan (3) *Generality*/umum; mengacu pada sejauh mana keputusan *self-efficacy* yang diberikan berlaku di situasi yang berbeda.

Moeljiono (2006) mengutip pendapat walker yang menyebutkan bahwa kinerja individu merupakan hasil suatu proses perpaduan antara kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Di mana juga dijelaskan bahwa kinerja seseorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespons kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya. Mathis and Jackson (2009) memberikan definisi kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang secara umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut (Mathis and Jackson, 2009): kuantitas dan hasil, kualitas dan hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran.

*Social Competence* seseorang yang ditandai dengan kemampuannya mengelola hubungan interpersonalnya dengan orang lain akan dapat menciptakan komunikasi dan interaksi yang baik antar sesama bawahan di dalam suatu perusahaan atau organisasi usaha. Sikap berusaha memahami rekan kerja dan atasan dari seseorang akan menumbuhkan kekompakan yang akan berdampak terhadap terbentuknya suatu kerja sama yang baik antar bawahan dengan bawahan, maupun antar bawahan dengan atasan. Melalui kerjasama yang

baik adalah merupakan kekuatan dalam pencapaian hasil pekerjaan yang baik pula, oleh karena itu peningkatan *Social Competence* para bawahan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.

Dukungan empirik yang menjelaskan pengaruh *Social Competence* terhadap kinerja dilakukan oleh Hairudinor (2014). Penelitian yang dilakukan oleh Hairudior pada perawat rumah sakit Swasta di provinsi Kalimantan Selatan menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

#### 4. Metode Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD dr. Soebandi Jember.. Meneliti mengenai hubungan kepemimpinan transformasional, *Social Competence*, *Self Efficacy*, dan kinerja perawat Penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif yang menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka rancangan ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 150 respondenn dengan metode random sampling.

Model Analisis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Alat analisis yang dipergunakan adalah *path analysis* dengan program AMOS dengan uji yang dipergunakan adalah uji t (C.R), apabila hasil perhitungan dengan model tersebut nilainya adalah lebih besar dari 2 atau  $P \leq 0,05$  maka pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain pengaruhnya signifikan, sebaliknya apabila nilainya P lebih dari 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan. Hasil analisis jalur disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1 Hasil Analisis Jalur**

Hipotesis	Variabel	Variabel	Beta ( $\beta$ )	t-hitung	$\rho$ -value
	Bebas	Terikat			
1	X	Z1	0,195**	2,775	.006
2	X	Y	0,273**	3,517	***
3	X	Z2	0,277**	4,927	***
4	Z1	Y	0,273**	5,350	***
5	Z2	Y	0,243**	4,741	***

Sumber : hasil perhtungan data primer, 2014

Keterangan : \*\* = Signifikan pada  $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian hipotesis diuraikan berikut ini (1) Berdasarkan Tabel 1 diperoleh koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,195, dengan nilai nilai  $\rho$ -value  $0,006 < 0,050$ , maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Social Competence* diterima; (2) Berdasarkan Tabel 1 diperoleh koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,273, dengan nilai  $\rho$ -value\*\*\*. Karena nilai  $*** < 0,050$ , maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima; (3) Berdasarkan Tabel 1 diperoleh koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,277, dengan nilai  $\rho$ -value\*\*\*. Karena nilai  $\rho$ -value  $< 0,050$ , maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy* diterima; (4) Berdasarkan

Tabel 1 diperoleh koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,273, dengan nilai  $p$ -value \*\*\*. Karena nilai  $p$ -value  $< 0,050$ , maka H4 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Social Competence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima; (5) Berdasarkan Tabel 1 terlihat untuk jalur *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja memiliki nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,243, dengan nilai  $p$ -value \*\*\*. Karena nilai  $p$ -value  $< 0,005$ . Artinya *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

## 5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Social Competence*. Berdasarkan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional melalui Indikator *idealized consideration*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation* maka semakin baik pula tingkat *social competence* perawat rumah sakit dr. Soebandi Jember. Pimpinan adalah figur yang sangat menentukan pribadi perawat, mengingat atasan sangat berkepentingan terhadap hasil kerja para perawat. Melalui gaya kepemimpinannya atasan dapat menjadikan perawat memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja, sebaliknya juga perilaku yang ditunjukkan oleh atasan yang kurang berkenan pada perawat dapat menyurutkan semangat dan motivasi perawat bekerja.

Orang yang berwenang dalam menentukan sikapnya atasan dapat merangsang kerja perawat dengan melakukan beberapa tindakan, seperti pimpinan yang mempercayakan tugas kepada perawat. Dalam posisi dan kedudukan sangatlah jelas di mana tempat pimpinan dan dimana tempat perawat, namun bukan berarti atasan menguasai segalanya, oleh karena itu atasan harus menyadari bahwa dari sekian banyak perawat, masing-masing memiliki kelebihan yang dapat dimanfaatkan untuk kemajuan organisasi. Dengan memberikan kepercayaan menyelesaikan tugas kepada perawat membuat perawat merasa dihargai kemampuannya oleh atasan.

Sikap pimpinan yang memberikan perhatian kepada perawat dapat mewujudkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga bawahan merasakan adanya kesan positif diberikan oleh atasan kepadanya. Bilamana perawat merasakan mendapat kesan positif dari atasan, maka hal ini dapat meningkatkan kepercayaan perawat untuk berani berkreatifitas dan mengeluarkan ide-ide dan gagasannya, baik kepada rekan kerja maupun kepada pimpinan, dan sudah menjadi tugas dari pimpinan untuk mendorong perawatnya agar senantiasa mau berkreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. terutama terhadap pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Saxe (2011) dalam penelitiannya juga membuktikan adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Social Competence*. Pemimpin yang dapat memahami pikiran, perasaan dan perspektif bawahan dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan baik di bawah kepemimpinan yang menurut mereka mengerti akan keberadaan dan posisi mereka.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Artinya kinerja tenaga perawat di rumah sakit berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepemimpinan transformasional. Dari beberapa teori menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memberi pengaruh terhadap kinerja. Hasil wawancara dengan para perawat terhadap kondisi ini, gaya kepemimpinan dapat mereka terima untuk meningkatkan kinerja, namun implementasi dari model kepemimpinan tersebut sudah dilaksanakan secara optimal oleh pihak rumah sakit.

Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Self Efficacy* tenaga perawat sakit, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional diterima maka akan semakin tinggi pula *Self Efficacy* tenaga perawat. Memiliki keyakinan yang besar atas kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah bentuk modal awal yang harus dimiliki oleh perawat, karena dengan memiliki keyakinan tersebut perawat dapat memulai pekerjaannya tanpa terlalu banyak banyak memikirkan apakah pekerjaan itu dapat diselesaikannya atau tidak. *Temuan ini mendukung temuan Bandura (1997) yang mengemukakan bahwa, mereka yang memiliki self-efficacy yang tinggi lebih cenderung untuk melakukan pendekatan proaktif ketika berhadapan dengan situasi stres di tempat kerja dan melaksanakan peran dan tanggung jawab yang lebih luas dibandingkan dengan rendahnya self-efficacy.* Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Social Competence* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, menunjukkan pengaruh antara kedua variabel ini positif, artinya semakin tinggi *Social Competence*, maka akan semakin tinggi pula kinerja tenaga perawat dan sebaliknya..

Berpengaruhnya *social competence* perawat terhadap kinerja, menunjukkan bahwa perawat yang mampu memenuhi kebutuhan sosialnya akan berdampak terhadap kinerja. Terpenuhinya kebutuhan sosial perawat seperti penerimaan rekan kerja dan atasan yang memberikan kesan positif serta kemampuan mereka untuk mengendalikan diri dalam berbagai situasi yang dihadapi, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun para pasien saat menjalankan pekerjaan dapat mendorong semangat kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini menemukan membuktikan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, menunjukkan pengaruh antara kedua variabel ini positif, artinya semakin tinggi *Self-Efficacy* maka akan semakin tinggi pula kinerja tenaga perawat dan sebaliknya..

Meningkatnya kinerja ini ditandai dengan kesungguhan perawat dalam menjalankan pekerjaan, seperti memenuhi target yang ditentukan bahkan diupayakan untuk melebihi dari target yang ditentukan, berupaya untuk menghindari kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan, dapat memenuhi pencapaian kuantitas serta dapat memenuhi standar waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **6. Kesimpulan**

Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan berikut ini.

- a) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Social Competence*. Sehingga bila kepemimpinan transformasional semakin baik, maka *Social Competence* juga semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung temuan Saxe (2011) dalam penelitiannya juga membuktikan adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Social Competence*.
- b) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sehingga bila kepemimpinan transformasional semakin baik, maka *kinerja* juga semakin baik
- c) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Self-efficacy*. (4) *Social Competence* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sehingga bila *Social Competence* semakin baik, maka *kinerja* juga semakin baik. Berpengaruhnya *social competence* karyawan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa perawat yang mampu memenuhi kebutuhan sosialnya akan berdampak terhadap kinerja.

- d) *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga bila *Self-Efficacy* semakin baik, maka kinerja juga semakin baik.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terdapat beberapa saran yang disampaikan sebagai implikasi kebijakan sebagai berikut:

- a) Pimpinan rumah sakit supaya memotivasi perawat agar lebih memahami dan juga memperhatikan kemampuan setiap perawat dalam menyelesaikan tugas. Perawat cenderung menghendaki perhatian dan pujian dari pimpinan.
- b) Perawat supaya lebih meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dengan memperhatikan ketelitian, aturan yang ditetapkan, kecepatan penyelesaian tugas dan menghindari seringnya melakukan kesalahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S.H & Hare, A. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 33-47.
- Avolio, B.J. Bass, B.M. & Jung, D.I. (2009) *The Natural : Some Antecedent to Transformational Leadership*. International *Journal of Public Administration*, vol 17, pp 1559 – 1581.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, W.H. Freeman, New York, NY.
- Bass BM, Avolio BJ. (2000). *Multifactor leadership questionnaire: Manual Leader form, rater, and scoring key for MLQ (form 5x – short)*. Redwood City, CA: Mind Garden
- Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2005) *The role of within-group agreement in understanding transformational leadership*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Burns, J.M., *Leadership*, Harper & Row, New York, (1978).
- Conger, J., A Kanungom R. N., & Menon, S.T. (2000) Charismatic Leadership and Follower Effect. *Journal of Organizations Behavior*. 21, 747-757.
- Crystal X. Jiang, Monica A. Zimmerman, Grace Chun Guo., (2012) Growth of woman-owned Business: The Effect of Intangible Resources.
- Howell J.J., M., & Hallock, E. (1999), The Impact of Leader-Team Exchange, Transformational and Transactional Leadership, and Distance on Predicting Follower Performance. *Journal of Applied Psychology* 84 680-694

- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Lev, S. & Koslowsky M. (2009). Moderating the collective and self-efficacy relationship. *Journal of Educational Administration* 47 (4), 452-462.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & Stuart., 2012, Developing a Leadership-rich Culture : The missing link to creating a market focused organization, *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, pp 149-163.
- Moeljono, Djokosantoso, 2006, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R. And Fetter, R. (1990), "The impact of transformational leader behaviors on employee trust, satisfaction and organizational citizenship behaviors", *Leadership Quarterly*, Vol.1, pp. 107-42.
- Salanova, Marisa, Laura Lorente, Maria J. Chambel, dan Isabel M. Marti'nez. 2011. Linking Transformational Leadership to Nurses' Extra-role Performance: the Mediating Role of Self-efficacy and Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67 (10), pp. 2256-2266.
- Saxe, David. 2011. *The Relationship Between Transformational Leadership and The Emotional and Social Competence of the school leader. Dissertation. Paper 63.* Loyola University Chicago, [http://ecommons.luc.edu/luc\\_diss/63](http://ecommons.luc.edu/luc_diss/63).
- Tracey T. (2002). *Gender, Managerial Level, Transformational Leadership and Work Satisfaction*. *Women in Management Review*.
- Tun Huseno, (2007), *Pengaruh Kepemimpinan, Misi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Tipe B di Provinsi Sumatera Barat*. Disertai. Program Doktor Ilmu Administrasi. Malang.
- Walter, A., Auer, M., & Ritter, T. (2006). The Impact of network capabilities and entrepreneurial orientation on university spin-off performance. *Journal of Business Venturing*. 21 (4), 541-567.
- Walumbwa, Fred O, Bruce Aolio, dan Weichun Zhu. 2008. *How Transformational Leadership Weaves Its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs*. Management Department Faculty Publication. Paper 6. University of Nebraska – Lincoln, <http://digitalcommons.unl.edu/managementfacpb/6>.
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Indeks.