

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang dengan perilaku kerja inovasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner *online* menggunakan *google form* kepada seluruh karyawan puskesmas di Kota Padang dengan perwakilan di 11 puskesmas di Kota Padang yang mewakili 1 puskesmas disetiap kecamatannya dengan total responden sebanyak 217 karyawan puskesmas. Adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu : 15 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, 20 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional, 20 pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional karyawan, dan 10 pernyataan untuk variabel perilaku kerja inovatif. Setelah itu data yang diperoleh diolah menggunakan aplikasi *software* SmartPLS 4.0

Dari ketujuh hipotesis yang diajukan, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan ketujuh hipotesis tersebut mengeluarkan hasil diterima. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional bisa diterapkan karena memiliki pengaruh yang positif terhadap kenaikan kinerja karyawan.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang. Dapat diartikan bahwa ketika karyawan Puskesmas memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dapat diartikan bahwa karyawan puskesmas di Kota Padang memiliki pemimpin-pemimpin dapat mendorong inovasi karyawannya untuk melayani kesehatan masyarakat sehingga masyarakat puas akan pelayanan di puskesmas.
4. Kecerdasan emosional karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dapat diartikan semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan puskesmas di Kota Padang maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif karyawannya
5. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas di Kota Padang. Dapat diartikan semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan
6. Terdapat efek mediasi perilaku kerja inovatif terhadap hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan puskesmas di Kota Padang. Dapat diartinya pada penelitian ini perilaku kerja inovatif mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan secara langsung antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan puskesmas di Kota Padang.

7. Terdapat efek mediasi perilaku kerja inovatif terhadap kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan puskesmas di Kota Padang. Artinya pada penelitian ini perilaku kerja inovatif mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan secara langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kota Padang.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa implikasinya adalah sebagai berikut :

1. Dalam pekerjaan pelayanan publik yang bersiklus yang padat dan selalu berhubungan secara langsung dengan pasien, seperti mendengarkan keluhan pasien, memberikan pemahaman kepada pasien dari berbagai latar belakang yang berbeda, serta mengobati pasien, memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah kemampuan yang sangat pantas diapresiasi dari karyawan Puskesmas di Kota Padang karena tetap bisa mengendalikan diri mereka untuk fokus dalam pekerjaan dan tujuan mereka. Maka diharapkan kepada setiap puskesmas memperhatikan kecerdasan emosional karyawannya dengan cara mengetahui, memahami, mengimplementasikan, mengukur, dan mengelola dengan baik mengelola emosi dan pengendalian diri sehingga menghasilkan *output* positif dalam menjalani pekerjaan untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat, salah satunya adalah fokus dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Selain itu, kebijakan pemimpin dalam proses perekrutan juga berperan penting untuk memperoleh karyawan dengan kecerdasan

emosional yang tinggi seperti melakukan tes baik tertulis, wawancara, dan juga pemberian pelatihan terkait kecerdasan emosional karyawan untuk meningkatkan kinerja.

2. Pimpinan Puskesmas di Kota Padang sudah dapat diindikasikan sebagai pemimpin yang menerapkan bentuk kepemimpinan transformasional sehingga diharapkan para pemimpin Puskesmas di Kota Padang untuk selalu memberikan motivasi dan afirmasi positif terhadap para karyawan sebelum mulai bekerja. Dalam melayani sekian banyak pasien yang datang ke puskesmas setiap harinya tentunya membutuhkan semangat dan energi positif di dalam diri setiap karyawan puskesmas, sehingga pasien yang dilayani akan merasa puas dan hal ini dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya rasa berkuasa dan percaya diri tentunya dapat menjadi nilai positif bagi seorang pemimpin jika ditunjukkan secara tepat dalam situasi dan kondisi tertentu, seperti dalam mengambil keputusan yang sangat penting. Hal ini dapat menumbuhkan rasa hormat dari karyawan karena pemimpinnya adalah seorang yang bijaksana dan berwibawa, sesuai dengan salah satu indikator kepemimpinan transformasional menurut van Dun & Kumar (2023), yaitu karisma (*idealised influence*), dimana karyawan akan merasa sangat bangga menjadi anggota dari seorang pemimpin transformasional, yang kemudian rasa bangga tersebut membuat karyawan memberikan hasil terbaik mereka dalam bekerja untuk pemimpin dan instansi mereka. Oleh karena itu, diharapkan para pemimpin Puskesmas di Kota Padang untuk lebih

menguatkan pengaruh idealnya dalam memimpin. Hal ini bisa diperoleh dari pelatihan kepemimpinan yang dapat diikuti oleh pemimpin tersebut untuk bisa mengasah kemampuan kepemimpinan transformasional yang bisa diberikan oleh pemerintah atau pihak swasta.

3. Puskesmas adalah instansi pemerintahan yang selalu berkembang mengikuti kemajuan ilmu kesehatan, serta pertumbuhan masyarakat, sehingga sangat memerlukan perilaku kerja inovatif bagi setiap karyawan Puskesmas di Kota Padang. Para karyawan puskesmas di Kota Padang sudah memiliki kemauan untuk menerapkan ide atau informasi baru terkait pekerjaan mereka dalam melayani kesehatan masyarakat, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Informasi atau ide-ide yang didapatkan tentunya bertujuan untuk mempermudah pekerjaan dan memperbarui sistem pekerjaan mereka sehingga karyawan menemukan cara-cara yang inovatif dalam melayani pasien mereka, hal ini akan secara langsung meningkatkan kinerja dari karyawan Puskesmas di Kota Padang. Di sisi lain, karyawan Puskesmas tidak terlalu peduli dengan pendanaan untuk menerapkan inovasi. Salah satu faktor dari hal ini juga disebabkan oleh Puskesmas adalah instansi pemerintah yang pendanaannya sudah diatur oleh pemerintah pusat atau sentralisasi. Sehingga, puskesmas dalam hal ini bisa mengajukan kepada pemerintahan pusat ataupun daerah, untuk lebih memperhatikan pendanaan inovasi-inovasi baru terkait pelayanan kesehatan masyarakat yang tentunya dijalankan oleh Puskesmas di setiap daerah, sehingga karyawan Puskesmas diberikan wadah atau kesempatan yang lebih

besar untuk melakukan inovasi demi kemajuan pelayanan kesehatan di Kota Padang.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya ketidaksempurnaan dari hasil yang didapatkan sehingga memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbatas kepada empat variabel yaitu kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, kinerja karyawan, dan perilaku kerja inovatif.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Puskesmas di Kota Padang yang mana adalah organisasi nirlaba
3. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas yaitu hanya sebanyak 217 responden.

### **5.4 Saran Penelitian Masa Depan**

Berdasarkan pada keterbatasan penelitian yang disampaikan sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi penelitian di masa yang akan datang :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti *Turnover Intention* Wang, dkk. (2023), *Organizational Citizenship Behaviour* (Abdullahi dkk., 2020), dan Kepemimpinan Transaksional (Burhanudin & Kurniawan, 2020).
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel agar mendapatkan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian ini.



3. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian pada objek/konteks yang berbeda, seperti perusahaan yang berorientasi *profit* ataupun industri yang berbeda seperti industri pariwisata dan industri manufaktur.

