

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DIO ARIYA SAPUTRA
B 100 140 259

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PKU
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

PUBLIKASIH ILMIAH

oleh:

DIO ARIYA SAPUTRA
NIM. B. 100 140 259

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing



(Lukman Hakim, SE., M. Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PKU
MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Oleh :

DIO ARIYA SAPUTRA

B 100 140 259

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Selasa, 19 Novemver 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

Lukman Hakim, S.E., M. Si.

(Ketua Dewan Penguji)

Dra. Mabruroh , M. M.

(Anggota I Dewan Penguji)

Drs. Sri Padmantyo , MBA.

(Anggota II Dewan Penguji)

()

()

()



(Dr. Syamsudin, S.E., M.M)

NIDN. 0170025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 19 November 2019

Penulis



Dio Ariya Saputra

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Abstrak

Tujuan penelitian ini Untuk menganalisis variabel kemampuan berempati (*display empathy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Untuk menganalisis variabel penyampaian misi (*dramatize the mission*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Untuk menganalisis variabel kepercayaan diri (*project self-assurance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Untuk menganalisis variabel pengembangan citra diri (*enhances the leader's image*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Untuk menganalisis variabel kompetensi bawahan (*assures followers of competency*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sedangkan sampel adalah karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sebanyak 100 responden dan metodenya melalui purposive sampling dengan kriteria yang ditentukan yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun dan karyawan yang merupakan bawahan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kemampuan berempati (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Variabel penyampaian misi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Variabel Kepercayaan diri (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Variabel pengembangan citra diri (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi bawahan (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kemampuan Berempati, Penyampaian Misi, Pengembangan Citra Diri, Kompetensi Bawahan dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the variable empathy (*display empathy*) effect on employee performance at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. To analyze the variable of mission delivery (*dramatize the mission*) affect the performance of employees at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. To analyze the variable of confidence (*project self-assurance*) affect the performance of employees at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. To analyze the variable of self-image development (*enhances the leader's image*) affect the performance of employees at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. To analyze the subordinate competency variables (*assures followers of*

competency) affect the performance of employees at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. The population in this study were all employees of PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital while the sample was 100 respondents of PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital and the method was through purposive sampling with determined criteria, namely employees who worked more than 2 years and employees who were subordinates. Based on the results of the study note that the variable ability to empathize (X1) has a positive and significant effect on employee performance at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. The mission delivery variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. Confidence variable (X3) has a positive and significant effect on employee performance at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. Self image development variable (X4) has a positive and significant effect on performance. Subordinate competency variable (X5) has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Empathy Ability, Mission Delivery, Self-Image Development, Subordinate Competence and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan suatu organisasi sehingga perlu diperhatikan disetiap kegiatan perusahaan. Robbins (2006) mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan.

Pencapaian tujuan organisasi memiliki banyak aspek penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pegawai atau karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia sehingga setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Salutondok dan Soegoto (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya,

pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerjasama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, dalam hal ini berkaitan dengan kepemimpinan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan.

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Dengan demikian,

keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihat dari kemampuannya mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional sudah banyak diteliti antara lain Hakim (2015), Pambudi, dkk (2016), Ningtyas (2016), Cahyono, dkk (2014), Mondiana (2012) dan Murtiningsih (2015).

Berdasarkan masalah yang terjadi diatas, maka dapat ditetapkan tentang rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah variabel kemampuan berempati (*display empathy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta? Apakah variabel penyampaian misi (*dramatize the mission*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta? Apakah variabel kepercayaan diri (*project self-assurance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta? Apakah variabel pengembangan citra diri (*enhances the leader's image*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta? Apakah variabel kompetensi bawahan (*assures followers of competency*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk menganalisis variabel kemampuan berempati (*display empathy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Untuk menganalisis variabel penyampaian misi (*dramatize the mission*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Untuk menganalisis variabel kepercayaan diri (*project self-assurance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Untuk menganalisis variabel pengembangan citra diri (*enhances the leader's image*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Untuk menganalisis variabel kompetensi bawahan (*assures followers of competency*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta

2. METODE

2.1 Populasi

Suharsimi Arikunto (2006: 131) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dan mempunyai sifat atau ciri dari populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapatan, ukuran sampel yang ideal dan representatif tergantung pada jumlah item pertanyaan pada indikator penelitian dikalikan 5-10. Pada penelitian ini akan mengalikan total pertanyaan dengan 5 maka minimal responden penelitian sebesar 100 orang responden

2.3 Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perusahaan aman. Dalam kepemimpinan transformasional, dianggap sebagai kasus khusus dari kepemimpinan transaksional, imbalan bagi para pekerja (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2006).

a. Kemampuan berempati (*display empathy*)

- 1) Perilaku pemimpin yang peduli (memahami) terhadap kebutuhan bawahan.
- 2) Penyesuaian antara keinginan pimpinan dengan kebutuhan bawahan
- 3) Memperhatikan kinerja bawahan

- b. Penyampaian Misi (*dramatize the mission*)
 - 1) Perilaku pemimpin dalam menyampaikan misi organisasi dengan antusias dan ekspresif
 - 2) Mempunyai gaya yang menarik melalui perumpamaan, analogi atau nilai-nilai kultur organisasi
 - 3) Pimpinan menyampaikan misi perusahaan ketika briefing.
 - c. Kepercayaan diri (*project self-assurance*)
 - 1) Pimpinan bertindak dengan penuh keyakinan
 - 2) Pimpinan bertindak memperlihatkan hal yang bersifat kepastian
 - 3) Pimpinan memiliki kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya.
 - d. Pengembangan citra diri (*enhances the leader's image*)
 - 1) Pimpinan mempertunjukkan kemampuan dan keberhasilan
 - 2) Pimpinan mempertunjukkan kewibawaannya dalam memimpin
 - 3) Perilaku pemimpin memperlihatkan kemampuannya
 - e. Kompetensi bawahan (*assures followers of competency*)
 - 1) Pemimpin percaya terhadap kompetensi pengikutnya
 - 2) Pimpinan bisa mengatasi hambatannya dan mengendalikan situasi di sekitar
 - 3) Pimpinan saya sering menyampaikan pujian kepada bawahan
2. Kinerja
- a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
 - b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Hipotesis

3.1.1 Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel independen, yaitu kemampuan berempati (X_1), penyampaian misi (X_2), kepercayaan diri (X_3), pengembangan citra diri (X_4) dan kompetensi bawahan (X_5) terhadap kinerja. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 21.0 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah :

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,520	3,694		1,765	0,081
1 Kemampuan Berempati	0,412	0,183	0,194	2,254	0,027
Penyampaian Misi	0,406	0,177	0,181	2,294	0,024
Kepercayaan Diri	0,738	0,224	0,274	3,296	0,001
Pengembangan Citra Diri	0,541	0,227	0,220	2,380	0,019
Kompetensi Bawahan	0,265	0,114	0,194	2,339	0,021

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,520 + 0,412 X_1 + 0,406 X_2 + 0,738 X_3 + 0,541 X_4 + 0,265 X_5 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

$b_1 = 0,412$ besar nilai variabel kemampuan berempati adalah 0,412 dengan parameter positif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kemampuan berempati, maka kinerja semakin mengalami peningkatan.

$b_2 = 0,406$ besar nilai variabel penyampaian misi adalah 0,406 dengan parameter positif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat penyampaian misi, maka kinerja semakin mengalami peningkatan.

$b_3 = 0,738$ besar nilai variabel kepercayaan diri adalah 0,738 dengan parameter positif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan diri, maka kinerja semakin mengalami peningkatan.

$b_4 = 0,541$ besar nilai variabel pengembangan citra diri adalah 0,541 dengan parameter positif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pengembangan citra diri, maka kinerja semakin mengalami peningkatan.

$b_5 = 0,265$ besar nilai variabel kompetensi bawahan adalah 0,265 dengan parameter positif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi bawahan, maka kinerja semakin mengalami peningkatan.

3.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi didapatkan koefisien determinasinya $R^2 = 0,443$ dapat dikatakan bahwa 44,3% variabel kemampuan berempati (X_1), penyampaian misi (X_2), Kepercayaan diri (X_3), pengembangan citra diri (X_4) dan kompetensi bawahan (X_5) mempengaruhi terhadap kinerja, sedangkan yang sisanya 55,7% disebabkan pengaruh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

3.1.3 Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,976 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 2,53 ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 atau hipotesis nol ditolak sehingga diambil kesimpulan variabel kemampuan berempati (X_1), penyampaian misi (X_2), kepercayaan diri (X_3), pengembangan citra diri (X_4) dan kompetensi bawahan (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

3.1.4 Uji t

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kemampuan berempati (X_1), penyampaian misi (X_2), Kepercayaan diri (X_3), pengembangan citra diri (X_4) dan kompetensi bawahan (X_5), maka akan dibahas sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1 (Constant)	1,765		0,081
Kemampuan Berempati	2,254	2,000	0,027
Penyampaian Misi	2,294	2,000	0,024
Kepercayaan Diri	3,296	2,000	0,001
Pengembangan Citra Diri	2,380	2,000	0,019
Kompetensi Bawahan	2,339	2,000	0,021

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel kemampuan berempati (X_1), penyampaian misi (X_2), Kepercayaan diri (X_3), pengembangan citra diri (X_4) dan kompetensi bawahan (X_5)

berpengaruh positif terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05).

a. Variabel Kemampuan berempati

Hasil uji variabel kemampuan berempati diketahui bahwa nilai t-hitung 2,254 dengan probabilitas nilai signifikansi $0,027 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu **H₁ diterima**, artinya variabel kemampuan berempati secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Penyampaian misi

Hasil uji variabel penyampaian misi diketahui bahwa nilai t-hitung 2,294 dengan probabilitas nilai signifikansi $0,024 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu **H₂ diterima**, artinya variabel penyampaian misi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Kepercayaan diri

Hasil uji variabel kepercayaan diri diketahui bahwa nilai t-hitung 3,296 dengan probabilitas nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu **H₃ diterima**, artinya variabel kepercayaan diri secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Variabel Pengembangan citra diri

Hasil uji variabel pengembangan citra diri diketahui bahwa nilai t-hitung 2,380 dengan probabilitas nilai signifikansi $0,019 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu **H₄ diterima**, artinya variabel pengembangan citra diri secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Variabel Kompetensi bawahan

Hasil uji variabel kompetensi bawahan diketahui bahwa nilai t-hitung 2,339 dengan probabilitas nilai signifikansi $0,021 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu **H₅ diterima**, artinya variabel kompetensi bawahan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel variabel kemampuan berempati (X_1), penyampaian misi (X_2), kepercayaan diri (X_3) pengembangan citra diri (X_4) dan kompetensi bawahan (X_5) berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05).

Berdasarkan hipotesis kemampuan berempati berempati (*display empathy*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penyampaian misi misi (*dramatize the mission*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Kepercayaan diri diri (*project self-assurance*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Pengembangan citra diri citra diri (*enhances the leader's image*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Kompetensi bawahan bawahan (*assures followers of competency*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Variabel kemampuan berempati berempati berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan berempati berempati berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penemuan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Kala Lembang, Soetjipto dan Sutrisno (2015). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil Magdalena, Harmein dan Nazaruddin (2016), Catur Widayati, Rahardjo dan Febriyanti (2017) dan Saluy dan Rismawati (2018) perubahan faktor kemampuan berempati berempati mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dilapangan membuktikan bahwa pimpinan peduli dan memahami terhadap kebutuhan bawahan, penyesuaian keinginan pimpinan dengan

kebutuhan bawahan dan pimpinan selalu memperhatikan kinerja karyawan yang baik.

Variabel penyampaian misi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa penyampaian misi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penemuan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dola (2015), Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil Magdalena, Harmein dan Nazaruddin (2016), Catur Widayati, Rahardjo dan Febriyanti (2017) dan Saluy dan Rismawati (2018) perubahan faktor penyampaian misi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian membuktikan hasil dilapangan bahwa pimpinan dalam menyampaikan misi organisasi dengan antusias dan ekspresif, pimpinan mempunyai gaya yang menarik dan pimpinan mampu menyampaikan misi perusahaan ketika briefing pagi.

Hasil analisis variabel kepercayaan diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepercayaan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penemuan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Kala Lembang, Soetjipto dan Sutrisno (2015), Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil Magdalena, Dola (2015), Catur Widayati, Rahardjo dan Febriyanti (2017) dan Saluy dan Rismawati (2018) perubahan faktor kepercayaan diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan bertindak dengan penuh keyakinan, bertindak memperlihatkan hal yang bersifat kepastian dan memiliki kepercayaan diri atas kemampuan berempati yang dimilikinya.

Hasil analisis variabel pengembangan citra diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pengembangan citra diri citra diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penemuan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Kala Lembang, Soetjipto dan Sutrisno (2015), Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil Dola (2015), Magdalena, Harmein dan Nazaruddin (2016), Catur Widayati, Rahardjo dan Febriyanti (2017) dan Saluy dan Rismawati (2018) perubahan faktor pengembangan citra diri citra diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan faktor pengembangan citra diri mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan demikian pimpinan mempertunjukkan kemampuan berempati dan keberhasilannya sehingga memberikan kesan mendalam bagi bawahannya, mempertunjukkan kewibawaannya dalam memimpin perusahaan dan memperlihatkan kemampuan berempati-kemampuan berempatinya yang tinggi atau luas dalam kecerdasan memimpin perusahaan.

Variabel kompetensi bawahan bawahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kompetensi bawahan bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penemuan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dola (2015), Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil Magdalena, Harmein dan Nazaruddin (2016), Catur Widayati, Rahardjo dan Febriyanti (2017) dan Saluy dan Rismawati (2018) perubahan faktor kompetensi bawahan bawahan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan demikian pimpinan percaya terhadap kompetensi bawahan bawahannya, pimpinan bisa mengatasi hambatan dan mengendalikan situasi di sekitar dan sering menyampaikan pujian kepada bawahan yang menunjukkan kinerja yang baik.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan berempati berempati (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Variabel penyampaian misi misi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Variabel Kepercayaan diri diri (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
4. Variabel pengembangan citra diri citra diri (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5. Variabel kompetensi bawahan bawahan (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Berdasarkan uji F hasil analisis uji diperoleh bahwa kemampuan berempati berempati (X_1), penyampaian misi misi (X_2), Kepercayaan diri diri (X_3), pengembangan citra diri citra diri (X_4) dan kompetensi bawahan bawahan (X_5) berpengaruh positif terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, Lukman. 2015, *Perilaku Keorganisasian*, MUHAMMADIYAH UNIVERSITY PRESS.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Erlangga.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Ningtyas, Dewantika Putri. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Sragen. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Cahyono, dkk. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, Vol. 11 No. 2 Juli 2014.
- Murtiningsih. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Pascasarjana. Universitas Negeri Sebelas Maret. Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 17. No. 2 Desember 2015.
- Pambudi, dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indoensia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 39 No. 1 Oktober 2016.
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Magdalena, Harmein dan Nazaruddin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Human Falah*. Volume 3, No. 1 Januari – Juni 2016.