

## ABSTRAK

Dalam suatu organisasi terdapat bermacam-macam sumber daya yang mempengaruhi aktivitas dari organisasi tersebut. Sumber daya yang kompeten yang harus dimiliki dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Salah satu instansi yang memerlukan sumber daya manusia yang kompeten adalah rumah sakit, dimana rumah sakit merupakan instansi sosio-ekonomis yang penting bagi masyarakat, sarat dengan tugas, masalah dan harapan pasien akan pelayanan kesehatan yang diberikan. Saat ini, jumlah rumah sakit di Indonesia semakin meningkat, membuat setiap rumah sakit saling bersaing untuk mendapatkan pelanggan. Oleh karena itu, pemasaran rumah sakit yang baik akan membantu rumah sakit untuk terus bertahan dalam persaingan dan berkembang menjadi lebih baik.

Penelitian dilakukan di lingkungan RS. Adi Husada Undaan Wetan Surabaya dengan menggunakan responden karyawan di departemen pemasaran dan pelayanan *customer* dengan jumlah responden 65 orang. Sebagai departemen yang bertugas untuk memasarkan produk rumah sakit, seorang manager harus mampu menjadi pemimpin yang dapat membawa transformasi bagi karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan pemimpin terhadap karyawan harus bersifat jangka panjang karena rumah sakit merupakan organisasi yang menuntut adanya sikap ramah dan disiplin tinggi dari karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan untuk perhitungannya menggunakan alat bantu komputer program SPSS for Windows.

Dari hasil analisis, disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari karisma ( $X_1$ ), inspirasi ( $X_2$ ), stimulasi intelektual ( $X_3$ ), dan perhatian individual ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) telah teruji kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai  $F_{hitung}(32.043) > F_{tabel}(2.53)$ . Besarnya pengaruh dari variabel-variabel gaya kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 68.1%, sedangkan sisanya sebesar 31.9% disebabkan oleh faktor lain.

Dari hasil uji  $t$ , disimpulkan bahwa variabel karisma ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan (0.003) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), terbukti dari nilai  $t_{hitung}(3.055) > t_{tabel}(2.000)$ . Variabel inspirasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan (0.045) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), terbukti dari nilai  $t_{hitung}(2.050) > t_{tabel}(2.000)$ . Variabel stimulasi intelektual ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan (0.010) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), terbukti dari nilai  $t_{hitung}(-2.674) < t_{tabel}(2.000)$ . Variabel perhatian individual ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh signifikan (0.001) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), terbukti dari nilai  $t_{hitung}(3.389) > t_{tabel}(2.000)$ .

*Kata Kunci : transformasional, kinerja*