

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun

Ayun Dwi Puspita Ningrum, Nur Syarianingsih Syam

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
Correspondent Author: First Author (email: ayun1600029202@webmail.uad.ac.id)

ABSTRACT

Hospitals have the largest resources occupied by nurses. Nurses have a position that is sufficient to determine the level of quality of health services in the hospital so that the performance of nurses needs to be improved. To optimize this, the hospital needs to pay attention to the factors that affect the performance of nurses, including leadership style and employee loyalty. Leadership style is the way a leader influences, directs, motivates, and controls employees in a certain way so that employees can complete tasks effectively and efficiently. Loyalty is employee loyalty to an organization or devotion to a company organization which is manifested by the willingness of employees to carry out company duties with full awareness and responsibility so that the company's goals can be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and loyalty on employee performance in the nursing department of the Sultan Imanuddin Pangkalan Bun hospital. This type of research is quantitative with a cross-sectional approach. The sampling technique used the accidental sampling technique. The study population was all 180 nurses at Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Hospital. The sample size was 51 nurses obtained using the Iemesshow formula. The results of the chi square test show that there is no influence between leadership style on employee performance with a p-value of 0.091 ($p > 0.05$) and there is an influence between loyalty to employee performance with a value of p-value 0.000 ($p < 0.05$). There is no influence between the variable leadership style and employee performance, There is an influence between the variable loyalty to employee performance.

Keywords

Leadership style
Loyalty
Employee
Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Dewasa ini rumah sakit menjadi salah satu pilar dalam fungsi pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dan juga menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit adalah salah satu bentuk bisnis yang padat modal dan padat sumber daya. Tenaga perawat merupakan sumber daya manusia terbesar dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan karena perawatlah yang menangani pasien setiap saat secara bergantian dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional¹. Tenaga perawat di rumah sakit berperan besar dalam menentukan tinggi rendahnya mutu pelayanan rumah sakit, karena tenaga perawatlah yang lebih sering berinteraksi dengan pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan². Oleh karena itu rumah

sakit perlu meningkatkan kinerja perawat untuk menunjang mutu pelayanan rumah sakit. Untuk mengoptimalkan hal tersebut, rumah perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan³.

Keterkaitan antara kepemimpinan dan bawahannya dalam berkomitmen terhadap suatu organisasi dapat menciptakan kinerja yang baik. Tugas seorang pemimpin adalah mengawasi dan mengontrol jalannya suatu organisasi. Sehingga pemimpin memiliki peran yang cukup penting dalam suatu organisasi⁴. Pada dasarnya pemimpin adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan suatu kegiatan pada anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya yang biasa disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan karyawan dengan cara tertentu sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal tersebut juga dapat menciptakan loyalitas pada karyawan⁵.

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan pada organisasi atau mengabdikan diri kepada suatu organisasi perusahaan yang dicapai dengan kerelaan karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai⁶. Karyawan dengan loyalitas rendah dapat mengganggu kinerja perusahaan, sehingga target perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Dampak lain dari rendahnya loyalitas karyawan adalah menurunnya produktivitas perusahaan, meningkatnya tingkat absensi karyawan, dan menimbulkan ketidakpatuhan karyawan terhadap pimpinan sehingga kinerja karyawan terhadap perusahaan juga menurun⁷.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu perawat RSUD Sultan Imanuddin diperoleh hasil bahwa masalah terkait gaya kepemimpinan yang ditemui yaitu pemimpin tidak selalu melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan. Dari segi loyalitas diperoleh informasi bahwa bekerja di rumah sakit hanya semata-mata sebagai mata pencaharian, dari segi kinerja diperoleh informasi bahwa perawat tidak selalu tepat waktu dalam memberikan pelayanan dan perawat terkadang datang dan pulang terlambat.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data dalam satu kali pada satu waktu yang telah ditentukan dan dilakukan pada variabel terikat dan variabel bebas⁸. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan loyalitas. Lokasi penelitian ini dilakukan di bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun sebanyak 180 perawat. Besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 perawat yang diambil dari 8 unit, yaitu Unit Meranti, Unit Lanan, Unit Sindur, Unit Akasia, ICU, VIP, IGD, dan HD. Sampel ditentukan menggunakan rumus *lemesshow*. Adapun teknik sampling dalam penelitian ini dilakukan secara *accidental sampling* namun tetap memperhatikan proporsi pada setiap sampel disetiap ruangan. Teknik penentuan sampel ini berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui tersebut sesuai sebagai sumber data⁹.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 hasil yang di peroleh dari 51 responden mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan tingkat pendidikan D3 dan memiliki masa kerja diunit pada kategori lebih dari 4 tahun serta sebagian besar berusia pada kategori 26-35 tahun.

Tabel 1. Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja, dan Usia di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	23,5
Perempuan	39	76,5
Pendidikan		
D3	38	74,5
S1	5	9,8
Profesi	4	7,8
Lainnya	4	7,8
Masa Kerja Diunit		
< 1 Tahun	0	0
1 - 2 Tahun	4	7,8
3 - 4 Tahun	4	7,8
> 4 Tahun	43	84,3
Usia		
17-25	3	5,9
26-35	23	45,1
36-45	19	37,3
46-55	6	11,8
Total	51	100,0

Sumber: Data primer, 2020

2. Analisis univariat

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 51 orang responden, pada variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori baik yaitu sebanyak 29 responden (56,9%), sedangkan pada kategori tidak baik yaitu sebanyak 22 responden (43,1%). Pada variabel loyalitas berada pada kategori baik yaitu 26 responden (51,0%) sedangkan pada kategori tidak baik yaitu 25 responden (49,0%). Dan pada variabel kinerja berada pada kategori baik yaitu sebanyak 30 responden (58,8%) sedangkan pada kategori tidak baik yaitu sebanyak 21 responden (41,2%).

Tabel 2. Tabel Persentase Distribusi Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Gaya Kepemimpinan		
Tidak Baik	22	43,1
Baik	29	56,9
Loyalitas		
Tidak Baik	25	49,0
Baik	26	51,0
Kinerja Pegawai		
Tidak Baik	21	41,2
Baik	30	58,8
Jumlah	51	100

Sumber: Data primer, 2020

3. Analisis bivariat

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji *chi-square* pada variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan diperoleh hasil *p-value* sebesar 0,091, yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan secara statistik tidak bermakna. Sedangkan pada variabel loyalitas dengan kinerja karyawan diperoleh hasil *p-value* sebesar 0,000, yang berarti loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan *p-value* kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan secara statistik bermakna.

Tabel 3. Tabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun

Variabel	Kinerja Pegawai				Total		P-Value
	Tidak Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Gaya Kepemimpinan							
Tidak Baik	12	54,5	10	45,5	22	100	0,091
Baik	9	31,0	20	69,0	29	100	
Loyalitas							
Tidak Baik	18	72,0	7	28,0	25	100	0,000
Baik	3	11,5	23	88,5	26	100	
Total					51	100	

Sumber: Data primer, 2020

B. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai¹⁰. Hal serupa juga dijelaskan dalam penelitian terdahulu bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan^{11,12}. Penelitian sebelumnya yang turut mendukung penelitian ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap¹³. Responden memiliki persepsi bahwa setiap karyawan yang bekerja dengan semua jabatan dituntut untuk memberikan hasil yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh sebab itu kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada gaya pemimpin dalam kepemimpinannya saja tetapi juga bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja masing-masing karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan (*ability*), dimana kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya karyawan yang memiliki keterampilan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan¹⁴.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas perawat memberikan penilaian setuju pada butir pertanyaan atasan saya tidak pernah mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan yaitu sebesar 43,1%. Yang berarti mayoritas perawat tidak dilibatkan pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pemimpin cenderung mengambil keputusan secara individu. Penelitian sebelumnya menyebutkan, apabila seorang atasan mengikutsertakan bawahannya dalam suatu pengambilan keputusan di organisasi, tentu bawahan akan merasa dihargai karena memperoleh kesempatan yang sama dalam menentukan arah kebijakan yang akan diambil. Melalui komunikasi dalam musyawarah, bawahan akan merasa ikut bertanggung jawab atas resiko yang akan diterima. Hal inilah yang mendorong perawat untuk memberikan kinerja yang maksimal sebab perawat merasa ikut bertanggung jawab atas keputusan yang diambil organisasi². Dalam penelitian lain dikatakan bahwa pemimpin menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi. Mengubah kesadaran para pengikut dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru dan dapat menginspirasi para pengikut untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama¹⁵. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang tidak dapat dipastikan, karena setiap kepala ruangan atau pemimpin memiliki cara yang berbeda dalam memimpin, dan mengarahkan bawahannya.

2. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data, variabel loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel loyalitas dengan variabel kinerja karyawan¹⁶. Hal tersebut berarti bahwa pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan bersedia menyumbangkan tenaganya dalam bentuk apapun untuk mencapai tujuan dari organisasi sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat. Hal serupa juga dijelaskan dalam penelitian lain mengenai pengaruh

loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁷. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa apabila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu¹⁸. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini menyatakan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan¹⁹.

Penelitian lain diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik²⁰. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa mayoritas perawat memberikan penilaian yang tinggi kepada loyalitas yang berarti perawat telah memenuhi indikator ketaatan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Karyawan merasa senang terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya. Penelitian tersebut diperkuat dengan hasil bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan suatu organisasi, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut¹⁴. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi saja, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun
2. Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun

b. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pemimpin ruang bagian keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun disarankan untuk lebih banyak mengikuti pelatihan *leadership* untuk menambah wawasan dan pengalaman terkait kepemimpinan dan selalu melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Permenkes Nomor 340/MENKES/PER/III/2010, Tentang klasifikasi rumah sakit
- [2] Aini, Qurratul., Sosilo, H. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP DR Tirtonegoro Klaten. *Jurnal*. Volume 1, Nomor 1, Halaman 1-17.
- [3] Rujinto & Sundarini, S. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Akademi Kebidanan Giri Satria Husada Kabupaten Wonogiri. *Skripsi*. STIE AUB Surakarta.
- [4] Delasri, N & Pareke. 2010. The Role of Work Motivations Mediating Variable on The

- Relationship Between Leadership Style and Job Satisfaction: Empirical Investigation at Regional District Office Bengkulu Province. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Volume 18, Nomor 1, Halaman 30-35.
- [5] Murtiningsih. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Volume 17 nomor 2.
- [6] Andayani, Y. M. 2018. Pengaruh Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- [7] Astuti, Y. 2016. Pengaruh Pengawai dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel. *Jurnal JOM FISIP*. Volume 3 Nomor 2, Halaman 1-12.
- [8] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- [9] Notoatmojo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [10] Rompas, Goverd Adler Clinton., dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Volume 6 Nomor 4, Halaman 1978-1987.
- [11] Saputri, Rahayu., Andayani, N. R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT. Cladtek BI-Mental Manufacturing Batam. *Journal Of Applied Business Administration*. Volume 2, Nomor 2, Halaman 307-316.
- [12] Haryanto, Dwi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Oeranisasi Terhaddap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Jurnal Manajemen UPY*. Volume 10 Nomor 3, Halaman 55-65.
- [13] Gannika, Lenny., A. B. 2019. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*. Volume 7, Nomor 1, Halaman 1-8.
- [14] Ariyani, R. I. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal*. Volume 5, Nomor 2, Halaman 136 -142.
- [15] Muttaqin, L. Z. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Perawat RSJ Grhasia Yogyakarta. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Halaman 1-123.
- [16] Andayani, Y. M. 2018. Pengaruh Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. *Skripsi* Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- [17] Saputra, Agus Tunggal., dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 4, Nomor 1, Halaman 1-8.
- [18] Ardana, I Komang., dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [19] Putri, S. I. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Perista Kudus. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- [20] Fitriah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember). *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.