

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
LOYALITAS PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH (RSUD) KOTA SAWAHLUNTO**

Oleh:

Serlie Putri Rianti

Pembimbing: Kasmiruddin

*Faculty Of Social Science And Politics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email: serlieputri@yahoo.com*

*Democratic Leadership Effect Of Loyalty Nurses In Regional General Hospital
City Sawahlunto*

Abstract

The research was done at On Regional General Hospital Sawahlunto. With the aim to identify and analyze the influence of the Democratic Leadership Influence Loyalty Nurses At General Hospital Sawahlunto. The population in this study were nurses at the General Hospital Sawahlunto as many as 119 people. The sample in this study was set at 83 nurses are civil servants. and data processing using simple linear regression analysis using SPSS. Based on the test results if the data using simple linear regression can be drawn some conclusions, namely: Chairman of the Regional General Hospital Sawahlunto already implementing demokratis. So seen behavior of each indicator shows the still low leadership in creating a good relationship with a subordinate , Loyalty nurses Regional General Hospital Sawahlunto is running in accordance with the wish of the General Hospital Sawahlunto. But seen from each of the indicators obedience or adherence, responsibility, dedication, and kejujuran. Indikator adherence or compliance is still low. Hypothesis test showed the presence of significant influence on loyalty nurse at General Hospital Sawahlunto. So, when viewed from the hypothesis test leading indicators in creating a good relationship with a subordinate and adherence or compliance is still low.

Keyword: Democratic Leadership And Loyalty Nurses.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini begitu banyak persaingan dalam dunia bisnis. Salah satunya bisa kita lihat yaitu rumah sakit. Saat ini banyak rumah sakit yang ada di Kota Sawahlunto, maka dari itu sebuah rumah sakit harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan rumah sakit, karena Sumber Daya Manusia berperan dalam penanganan,

tindakan, perawatan serta pemakaian teknologi medis, pengelolaan peralatan rumah sakit, pengelolaan obat-obatan serta makanan, pengelolaan administrasi.

Dalam suatu organisasi, faktor manusia menjadi kunci pokok yang sangat menunjang kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan ini, manusia memerlukan sarana dan prasarana

yang memadai sebagai kelengkapan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung menjalankan program-program yang ditetapkan, mustahil tujuan organisasi akan terwujud.

Di sisi lain, kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam wadah organisasi, dan hal ini dapat tercermin dari maju mundurnya organisasi, dinamis tidaknya, tumbuh kembangnya, organisasi, senang tidaknya orang bekerja, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh faktor kepemimpinan dalam organisasi bersangkutan.

Banyak orang mengira bahwa kepemimpinan di rumah sakit hanya bisa terpusat pada direktur rumah sakit. Kepemimpinan identik dengan mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Karena sifatnya mempengaruhi orang lain yang juga memiliki hasrat yang sama untuk mempengaruhi orang lain, maka masalahnya tertumpu kepada bagaimana memberi pemahaman yang tepat agar orang yang dipimpin memahami betul siapa dirinya, dimana posisinya, apa peranannya, apa visinya, apa tujuannya, bagaimana cara kerjanya, apa standar dan targetnya, dan akhirnya apa yang akan didapat oleh mereka.

Sangat banyak keluhan para direktur rumah sakit bahwa mereka kesulitan menghadapi para dokter yang arogan, tidak disiplin terhadap prosedur, tidak disiplin waktu, atau tidak mau mengisi status pasien. Keluhan ini sebenarnya akibat dari kurangnya pemahaman semua pihak di internal rumah sakit.

Dalam suatu organisasi seorang pemimpin mempunyai gaya

kepemimpinan yang berbeda dan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan dari masing-masing gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini pada gilirannya merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2003:54).

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:224) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Melihat pentingnya posisi pemimpin dalam menjalankan kegiatan organisasi, maka dibutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan seluruh pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin dengan baik agar mampu secara bersama-sama dengan seluruh komponen organisasi yang ada untuk mencapai tujuan.

Salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga pemikiran yang memandang faktor kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang ditentukan untuk mencapai target dan tujuan suatu organisasi merupakan suatu realita di era organisasi modern.

Kedudukan pemimpin dalam suatu lembaga-organisasi, baik instansi pemerintahan, Badan Usaha Milik Negara, perusahaan-perusahaan swasta, maupun organisasi militer bukansaja sebagai pelengkap dalam jaringan mata rantai kegiatan pencapaian tujuan saja, tetapi sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan segala aktivitas yang dilakukan (Rahmawati, 2013:10).

Era globalisasi berpengaruh terhadap berbagai bidang dan organisasi manapun yang ditandai dengan semakin meningkatnya persaingan baik antar organisasi yang sejenis maupun bukan, serta antar individu dalam organisasi itu sendiri memiliki aspek yang positif dan negatif. Salah satu aspek positif tersebut yaitu organisasi atau bahkan individu dalam organisasi semakin dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor loyalitas kerja. Semakin tinggi loyalitas kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya/tugasnyamaka akan semakin baik pula kinerjanya, namun sebaliknya semakin rendah loyalitas kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaanyaatau tugasnya maka rendah pula kinerjanya.

Dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak loyalitas adalah bagian dari kehidupan manusia sendiri.Loyalitas adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2005: 210).

Rumah sakit adalah sebuah perusahaan jasa yang memberikan jasa kesehatan bagi masyarakat. Dalam operasionalnya, perusahaan

dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasiennya. Pada perusahaan jasa rumah sakit, perawat adalah salah satu faktor penentu dalam menciptakan kepuasan bagi pasien dimana perawat biasanya berhubungan dengan pasien mulai pada saat pemeriksaan sampai pada saat akan dirawat inap di rumah sakit dan jika sudah dirawat di rumah sakit perawat akan berhubungan dengan pasien selama 24 jam.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto adalah rumah sakit tipe C milik Pemerintah Daerah Kota Sawahlunto yang merupakan satu-satunya rumah sakit milik pemerintah daerah yang berada di Kota Sawahlunto dan menjadi kebanggaan masyarakat kota Sawahlunto yang merupakan Rumah Sakit peninggalan Belanda. RSUD Sawahlunto mulai dibangun pada tahun 1915 diatas lahan seluas 2.2 Ha dengan keberadaan lokasi di Jalan RA Kartini No. 18 Kota Sawahlunto.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto mempunyai prinsip sosioekonomi merupakan rumah sakit *for profit* namun tidak meninggalkan prinsip-prinsip sosial. Saat ini RSUD Sawahlunto mempunyai karyawan sejumlah 298 orang dengan 51% diantaranya adalah fungsional perawat. Hal ini berkaitan dengan terwujudnya kesiapan RS dalam memberikan pelayanan yang lebih optimal. Selain perawat RSUD sawahlunto bekerjasama dengan para dokter spesialis dari berbagai keahlian dengan jumlah 8 orang dokter spesialis dimana 2 orang merupakan dokter reveral.

Sehubungan dengan hal diatas, kejadian *Turnover* perawat akan merugikan rumah sakit, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun loyalitas perawat. *Turnover* menyebabkan rumah sakit akan kehilangan sejumlah tenaga kerja dan secara otomatis proses kehilangan ini harus diganti dengan perawat baru untuk memenuhi kebutuhan tenaga pelayanan pada pasien. Rumah sakit dihadapkan kembali untuk mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga perawat siap pakai. Menurut Gillis (1994) keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Menurut Capko (2001), berkisar dibawah 15% dalam lima tahun berturut-turut, jika lebih dari 20% maka dikatakan tinggi (dalam Aryanto, 2011:4).

Berdasarkan data dari Bagian SDM Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 terdapat 31 orang tenaga perawat yang keluar. Dimana kecendrungan *turnover* naik dalam 2 tahun terakhir (2014 dan 2015) yaitu 5,5% dan 17,6%. Angka *turnover* ini melebihi angka normal yang ditetapkan oleh Gillies yaitu 5-10 % per tahun, tentu saja hal ini akan menimbulkan masalah bagi pengelolaan sumber daya manusia khususnya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto.

Tingkat perputaran perawat yang tinggi ini menunjukkan bahwa rendahnya loyalitas kerja perawat terhadap rumah sakit. Penurunan jumlah perawat dapat menjadi suatu kemungkinan yang kuat bahwa pihak pimpinan Rumah Sakit Umum

Daerah Kota Sawahlunto kurang dapat menjaga motivasi kerja perawat yang dapat memberi dampak negatif bagi rumah sakit itu sendiri karena dengan motivasi kerja yang rendah maka akan mengganggu kinerja dan loyalitas perawat pada rumah sakit yang akhirnya akan berpengaruh kepada waktu dan biaya pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan hasil pra pengamatan, penulis menemukan adanya fenomena penyebab turunnya loyalitas dan sikap kerja perawat, yaitu :

1. Upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya dan perawat merasa tidak cocok dengan gaya perilaku pemimpin, sehingga menyebabkan perawat tidak mematuhi peraturan rumah sakit.
2. Turunnya produktivitas kerja, produktivitas kerja yang turun ini terjadi karena perawat yang suka bermalas-malasan atau menunda pekerjaannya.
3. Masih banyaknya perawat malas untuk datang bekerja setiap hari, sehingga menyebabkan tingkat absensi menjadi meningkat.

Sehubungan dengan hal diatas, penulis menduga rendahnya loyalitas perawat dikarenakan tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin. Namun, pada prinsipnya turunnya loyalitas dan sikap kerja itu disebabkan oleh kepuasan. Dalam hal ketidakpuasan ini, diduga pimpinan kurang memberikan penghargaan dan kebutuhan berpartisipasi.

Gaya kepemimpinan demokratis dianggap gaya yang tempat digunakan dalam sebuah rumah sakit karena dengan gaya ini manajemen dan pemimpin

ruang tidak hanya mendelegasikan tugasnya saja kepada tenaga medis. Namun, ikut membantu membangun dan saling membantu dalam meningkatkan kualitas kerja masing-masing individu untuk mencapai tujuan dan terus memperbaiki kinerja yang dianggap kurang agar mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto?

Adapun tujuan dari penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui kepemimpinan demokratis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto. 2) Untuk mengetahui loyalitas perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan informasi bagi pihak rumah sakit dalam mengkoordinir sumber daya manusia dan sepenuhnya diwujudkan kerjasama secara berdaya guna. 2) Menambah pengetahuan dan sebagai bahan informasi bagi yang melakukan objek yang sama. 3) Merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2007:170).

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan lewat komunikasi untuk dapat mencapai suatu tujuan atau beberapa tujuan (Nasution, 2000:224).

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2009:62).

Menurut (Sukanto, 2002:195) seorang pemimpin yang demokratis memperlakukan karyawannya dengan manusiawi, mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia yang bersifat materi, tetapi juga pada kebutuhan yang bersifat non materi seperti promosi, kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan potensinya.

Menurut (Syafi'ie, 2003:33) mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis dalam kepemimpinan pemerintah yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintah dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antara bawahan dibagi tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antara bawahan dianjurkan berdiskusi

tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekalipun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama.

Loyalitas kerja adalah merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2007:65).

Loyalitas kerja merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain (Robbin, 2005:334).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk mentaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

2. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun

perusahaan. Menurut (Steers, 2005:116) bahwa aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain :

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha maksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Aspek-Aspek loyalitas menurut (Saydam, 2000:487) adalah sebagai berikut :

- 1) Ketaatan atau kepatuhan
Kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang belaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar

larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu :

- a) Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d) Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

2) Bertanggungjawab

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggungjawab yaitu:

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- c) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau

perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Aspek-aspek diatas, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut diatas sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada aturan yang berlaku, rasa tanggungjawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

3. Peningkatan Loyalitas Kerja

Menurut (Anoraga, 2002:29) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu :

- 1) Hubungan yang erat antar karyawan.
- 2) Saling keterbukaan antar pimpinan dengan karyawan.
- 3) Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja.
- 4) Pimpinan perusahaan menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.
- 5) Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Dari keterangan di atas maka dapat ditarik Hipotesa sebagai berikut: “Diduga kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat

pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto”.

Konsep Operasional

Untuk mempermudah dalam menganalisa penelitian ini dan juga menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran penelitian ini, maka disini akan digunakan konsep operasional dari Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto, sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Demokratis (X)
 - a. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan Pimpinan melakukan pengambilan keputusan secara bersama dan seluruh anggota dalam organisasinya ikut memberikan pertimbangan ketika pemimpin mengambil keputusan yang diambil.
 - b. Menciptakan hubungan baik dengan bawahan Pimpinan menunjukkan sikap yang ramah dan hubungan komunikasi yang baik dengan bawahannya dan akan selalu mengajak mereka secara bersama-sama memecahkan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.
 - c. Memberikan motivasi kepada bawahan Pimpinan memberikan penghargaan terhadap kerja perawat, memberikan dukungan kepada bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan

dan memberikan dorongan peningkatan prestasi kerja.

2. Variabel Loyalitas Perawat (Y)
 - a. Ketaatan atau kepatuhan Kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
 - b. Bertanggungjawab Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
 - c. Pengabdian Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
 - d. Kejujuran Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan

menggunakan proses SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien regresi	t-hitung
Konstanta	10,080	5,500
Kepemimpinan Demokratis	0,622	12,822
R = 0,819		
R Square = 0,670		
Adjusted R = 0,666		

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 10,080. Koefisien variable kepemimpinan demokratis sebesar 0,622. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

$$Y = 10,080 + 0,622 X$$

Keterangan :

- Y = Loyalitas Perawat
- a = Kostanta
- b = Koefisien regresi variabel dependen
- X = Kepemimpinan Demokratis

Hasil analisisnya selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Loyalitas Perawat = 10,080 + 0,622Kepemimpinan Demokratis.

Arti angka-angka dalam persamaan regresi sederhana diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 10,080. Artinya adalah apabila kepemimpinan demokratis diasumsikan nol (0), maka

loyalitas perawat bernilai 10,080.

- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan demokratis sebesar 0,622. Artinya adalah setiap meningkatnyagaya kepemimpinan demokratis sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas perawat sebesar 0,622.

Koefisien Korelasi

Tingkat kolerasi yaitu sebesar 0,670 ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto.

Tabel 2
Nilai Koefisien

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Keeratan hubungan rendah
0,40 – 0,599	Keeratan hubungan sedang
0,60 – 0,799	Keeratan hubungan kuat
0,80 – 1,000	Keeratan hubungan sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2006: 214)

Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi variabel kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas perawat. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,670. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota

Sawahlunto adalah sebesar 67,0%, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel loyalitas perawat dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut: H_0 diterima apabila t hitung < t tabel, H_0 ditolak apabila t hitung > t tabel

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 83 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 81 : 0,025 \\ &= 1,663\end{aligned}$$

Keterangan:

n = Jumlah

k = Jumlah variabel bebas

1 = Konstan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil t hitung sebesar 12,822 terbukti bahwa hipotesis dapat diterima bahwa loyalitas perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel kepemimpinan demokratis sebesar (12,822) lebih besar dari > t tabel (1,663) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat.

Sehubungan dengan hal di atas, secara parsial variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap

loyalitas perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto sudah menerapkan perilaku demokratis. Namun dilihat dari masing-masing indikator menunjukkan masih rendahnya pimpinan dalam menciptakan hubungan yang baik dengan bawahan.
2. Loyalitas perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto sudah berjalan sesuai dengan keinginan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto. Namun dilihat dari masing-masing indikator ketaatan atau kepatuhan, memiliki tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Indikator ketaatan atau kepatuhan masih rendah.
3. Uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto. Namun, jika dilihat dari uji hipotesis indikator pimpinan dalam menciptakan hubungan yang baik dengan bawahan dan ketaatan atau kepatuhan masih rendah.

Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan di atas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen RSUD Kota Sawahlunto dimasa yang akan

datang. Adapun saran dari penulis diberikan sebagai berikut:

1. Untuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto, lebih dari separoh perawat yang belum PNS mempunyai kecenderungan *turnover*, maka hendaknya menjadi perhatian pimpinan rumah sakit khususnya Bagian Sumber Daya Manusia dan Bidang Perawatan melakukan kajian yang dapat meningkatkan loyalitas perawat antara lain dengan:
 - a. Memberikan remunerasi dan atau bonus lainnya serta gaji yang lebih kompetitif sehingga dapat meningkatkan loyalitas perawat yang belum PNS (honoror).
 - b. Memperbaharui kembali kontrak kerja perawat honoror yang belum diangkat menjadi PNS menjadi beberapa tahun sehingga dapat mengurangi laju *turnover*.
2. Kepada pimpinan bagian seksi keperawatan agar dapat meningkatkan lagi hubungan baik dengan menjaga komunikasi yang baik, tanpa membedakan antar perawat berstatus honoror dengan perawat yang sudah PNS.
Kepada perawat agar dapat lebih meningkatkan lagi ketaatan atau kepatuhan dalam melaksanakan seluruh peraturan RSUD Kota Sawahlunto serta tingkatan lagi pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar medis RSUD Kota Sawahlunto.
3. Pimpinan disarankan meningkatkan kualitas kepemimpinan dekokratis agar loyalitas perawat semakin tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Heidjrachman, H. Suad, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 2002.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2004.
- Ira Rahmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap*

- Semangat Kerja Pegawai Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Administrasi Jakarta Utara*, Jurnal, STIA Banten, 2013.
- Intan Fatmasari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek Jawa Barat*, Jurnal, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2012.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Rajawali Press, Jakarta, 2013.
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Nasution, Mulia, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta, 2000.
- Raja Riawani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna*, Jurnal, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang, 2014.
- Ridwan, & Sunarto, *Pengantar Statistik*, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Rivai, Veithzal., *Performance Appraisal*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
- _____, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, RajaGrafindo persada, Jakarta, 2011.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Robbin, Stephen P., *Perilaku Organisasi, Indeks Kelompok* Gramedia, Jakarta, 2003.
- Soekarso, dkk., *Teori Kepemimpinan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2010.
- Syafie, Inu Kencana, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, 2003
- Sondang P. Siagian., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2006.
- Stephen P Robbin, *Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2005.
- Steers, Richard M., *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan Magdalena Jamin Erlangga, Jakarta, 2005.
- Tjiptono, Fandy., *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*, Andi Offset Yogyakarta, 2008.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan
Handoko, *Organisasi
Perusahaan*, BPFÉ,
Yogyakarta, 2002.