

Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

Vika Riyanti

Pembimbing Kasmiruddin

vikariyanti@yahoo.com

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

Nusa Lima Hospital is one of hospital in Pekanbaru, which engaged health care services. It is a hospital that built by PT. Perkebunan Nusantara Lima. It has purpose to assist and improve the achievement for corporate's goals. The others function of this hospital are for health care employees and their families, and the other patients too.

The purpose of this study is for analyze the relationship between the achievement assessments and employee performance. This study uses quantitative descriptive method with correlation techniques. In which the data was collected by questioners method for was us respondent. After that, it was done by using spearman analysis for the data that been gotten

The result of this study and hypothesis testing showed hat there is a significant positive relationship between democratic leadership and employees loyalty working in Nusa Lima hospital Pekanbaru. Through correlation analysis by Spearman Rank know that the assessmen of leadership and working loyalty have coefficient value. It is 0,647, here coefficient interpretation correlation valu to identify the relationship between democratic leadership employee's loyalty is strong categorized.

Key words : Democratic Leadership, Loyalty Working, Hospital.

A. Latar Belakang Masalah

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 Pekanbaru, 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. Pembangunan tenaga kerja merupakan upaya menyeluruh yang

ditujukan pada pembentukan dan pengembangan tenaga kerja, karena faktor tenaga kerja dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas, kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawannya akan lebih semangat dalam menjalankan tugas, kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Melalui gaya kepemimpinan, seorang atasan akan mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing bawahannya agar bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi iklim kerja.

Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam perusahaan, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang sudah pernah ada dilakukan :

- a. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi front office di hotel Le Meridien, yang hasilnya : menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan menggunakan rumus Rank Spearman menunjukkan hasil adanya korelasi yang sangat kuat dan positif. (Lusi Indah Amelia 1301060123)
- b. Pengaruh intensif terhadap loyalitas karyawan studi pada karyawan tetap PT. SIER (Persero) Surabaya, yang hasilnya : berdasarkan uji analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variable X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

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.

Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien. Seorang pasien atau keluarganya yang puas akan menjadi menjadi tenaga promosi yang sangat efektif dimana mereka akan mempromosikan kepada saudara, teman, atau siapa saja yang membutuhkan jasa layanan tersebut.

Rumah Sakit Nusa Lima adalah salah satu rumah sakit di Pekanbaru, yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Nusa Lima merupakan Rumah sakit yang didirikan oleh PT. Perkebunana Nusantara Lima (PTPN V). Dimana fungsinya membantu dan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Rumah Sakit ini selain bertujuan untuk penanganan kesehatan karyawan PTPN V beserta keluarganya, juga menerima pasien umum lainnya.

Pelayanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru sudah cukup unggul dalam membarikan layanan kesehatan untuk para karyawan PTPN V maupun pasien umum lainnya. Dari ruangan rawat inap/jalan yang ada di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru telah memadai

sehingga membuat para pengunjung/pasien baik pasien rawat inap atau jalan mengalami kenyamanan dengan segala fasilitas yang ada.

Data Karyawan Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2009	57	2	-	59
2010	59	4	-	63
2011	63	-	-	63
2012	63	2	-	65
2013	65	-	3	62

Sumber : Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

diatas menunjukkan jumlah karyawan mengalami kenaikan pada tahun 2009 menjadi 59 orang, pada tahun 2010 sampai 2012 jumlah karyawan juga mengalami kenaikan menjadi 65 orang tetapi pada tahun 2013 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 62 orang.

Data Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2009	40	2	-	42
2010	42	4	-	46
2011	46	-	-	46

2012	46	2	-	48
2013	48	-	3	45

Sumber : Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

Tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Paramedis pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru cenderung mengalami peningkatan dalam 4 tahun terakhir, yakni pada tahun 2009 berjumlah 42 orang. Lalu pada tahun 2010 mulai mengalami kenaikan menjadi 46 orang. Tetapi pada tahun 2011 jumlah karyawan tidak mengalami kenaikan atau penurunan, jumlahnya tetap sebanyak 46 orang. Selanjutnya di tahun 2012 kembali mengalami kenaikan menjadi 48 orang. Namun di tahun 2013 jumlah karyawannya justru mengalami penurunan sebanyak 2 orang, yakni berjumlah 45 orang. Data menunjukkan terjadinya fluktuasi jumlah karyawan medis di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.

Penurunan jumlah karyawan dapat menjadi suatu kemungkinan yang kuat bahwa pihak pimpinan Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru, kurang dapat menjaga motivasi kerja karyawannya yang dapat memberi dampak negatif bagi Rumah Sakit itu sendiri karena dengan motivasi kerja yang rendah maka akan mengganggu kinerja dan loyalitas karyawan terhadap Rumah Sakit yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada waktu dan biaya pelaksanaan pelayanan serta banyaknya tenaga kerja yang keluar baik karena keinginan sendiri yang disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan maupun dikeluarkan oleh pihak Rumah Sakit yang disebabkan oleh menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan survey dilapangan ditandai dengan fenomena :

- Masih ada beberapa karyawan paramedis yang tidak mematuhi peraturan rumah sakit
- Beberapa karyawan paramedis yang kurang peduli dengan kepatuhan rumah sakit
- Masih ada beberapa karyawan yang mengabaikan pelaksanaan tugas
- Masih ada beberapa karyawan yang kurang jujur dalam memberikan pelayanan

Berdasarkan survey di lapangan peneliti menduga rendahnya loyalitas karyawan medis disebabkan oleh kurang efektifnya gaya kepemimpinan Demokratis Kepala Rumah Sakit. Dengan melihat kunjungan pasien pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru yang mengalami fluktuasi maka sangat jelas bahwa paramedis kurang loyal terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti diatas, maka disini penulis melakukan penelitian terhadap sumber daya manusia yang ada dalam Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru yang nantinya akan penulis tuangkan dalam karya ilmiah yang berjudul “Hubungan Kepempinan demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu “Apakah gaya kepemimpinandemokratisberhubung

an secara signifikan dengan loyalitas kerja karyawan paramedis di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan demokratis di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui loyalitas kerja karyawan paramedis di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan demokratis dengan loyalitas kerja karyawan paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.

Manfaat Penelitian ini adalah

:

1. Manfaat Akademis
Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir ilmiah.
2. Manfaat Praktis
Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang hubungan kepemimpinan demokratis dengan loyalitas kerja karyawan paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.

Kerangka Teori Kepemimpinan

a. Konsep Kepemimpinan

Kegagalan dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut. Dimana kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan

perusahaan dalam menghadapi suatu tantangan untuk pencapaian tujuan. Sehingga kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama dalam perkembangan suatu perusahaan. Kepemimpinan ialah perkataan terbitan daripada “pimpin”. Pimpin berarti bimbing, pandu atau petunjuk. Memimpin diberi arti sebagai memegang tangan dan membawa berjalan menuju kesuatu tempat. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau usaha untuk mengarahkan setiap bawahannya agar kegiatannya tidak menyimpang dari tugas yang telah diberikan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menunjang motivasi karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang baik akan memberikan situasi yang kondusif kepada karyawan untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan kepada mereka.

Adapun beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli antara lain :

1. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. **(Hasibuan 2002:170)**
2. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan lewat komunikasi untuk dapat mencapai suatu tujuan atau beberapa tujuan. **(Nasution2000:224)**
3. 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)**

4. kepemimpinan adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya yang sesuai dengan kelompoknya. **(Fiedler2006)**

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

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** 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.

Adapun menurut **Sukanto, 1987** ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis, yaitu :

1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan.
2. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
3. Motivasi yang diberikan kepada bawahan.

Loyalitas Kerja

a. Konsep Loyalitas Kerja

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin,1988). Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. Barrold (Muhyadi,1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk

mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Adapun beberapa pengertian loyalitas kerja menurut para ahli antara lain :

1. Loyalitas kerja adalah identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total self image bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Resimin (1988)
2. 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(2011)**
3. Loyalitas kerja adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. **Drever (2006:12)**
4. Loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan

melaksanakan tugas. **Saydam (2000:485)**

Aspek-Aspek loyalitas menurut **Saydam (2000)** 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 perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
 - b) mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
 - c) selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
 - d) selalu 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 sebaikbaiknya

- 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 :

1. selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
2. tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
3. melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

Hipotesis Penelitian

Untuk membuktikan adanya pengaruh hubungan kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru, maka penulis membuat hipotesis yaitu *diduga kepemimpinan demokratisberhubungan secara signifikan dengan loyalitas kerja karyawan paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.*

Konsep Operasional dan Teknik Pengukuran

a. Defenisi Operasional

Konsep operasional **Sigit (2003:16)** merupakan rumusan mengenai kasus atau variabel yang akan dicari untuk dapat ditemukan dalam penelitian di dunia nyata, di dunia empiri atau dilapangan yang dapat dialami.

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat disusun konsep operasional sebagai berikut:

a. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu proses seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang di tentukan di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.

Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis.

Gaya kepemimpinan tipe demokratis dimana pemimpin ini selalu meminta bantuan dan saran dari bawahannya dan akan selalu mengajak mereka secara bersama-sama memecahkan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

b. **Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja adalah suatu sikap dari seseorang yang menunjukkan rasa kecintaan, kesetiaan, dan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya.

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
2. bertanggungjawab ;
tanggungjawab adalah kesanggupan seorang

Metode Penelitian

a. **Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dari Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru yang terletak di Jl. Ronggowarsito No 40 Pekanbaru.Saya memilih

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3. pengabdian ;
pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan

4) kejujuran ;
kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat ditentukan variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel independen (X) yaitu kepemimpinan
- b. Variabel dependen (Y) yaitu loyalitas kerja

b. **Teknik Pengukuran**

Berdasarkan landasan teori yang telah ada, penulis merasa perlu untuk menyusun definisi dan konsep operasional variabel yang terdiri dari deskripsi variabel, indikator, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini.Konsep ini dibuat sebagai landasan untuk menyusun instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang akan digunakan peneliti.

Rumah Sakit Nusa Lima karena lokasinya sangat strategis berada di area perkotaan sehingga memudahkan masyarakat untuk berobat di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.

b. **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan bagian paramedic Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. Berdasarkan data terakhir yang diperoleh dari Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru jumlah karyawan paramedis adalah berjumlah 45 orang. Dengan demikian, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 orang.

Dengan diketahuinya jumlah populasi penelitian yang relative kecil, maka pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan *Sampling* Jenuh atau yang biasa disebut dengan metode Sensus. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru yang berjumlah 45 orang.

J. Jenis Data

a. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kusioner pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu karyawan pada bagian paramedis di Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru yang dapat mendukung analisis pada penelitian ini, meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang dapat menunjang dengan masalah penelitian ini.

K. Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, yaitu mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan bagian paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru.

- b. Wawancara dilakukan kepada *key informant* dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan penelitian ini

L. Metode Analisis Data

a. Uji deskriptif

Uji deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (**Sugiono, 2004:142**). Uji deskriptif ini suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan mula-mula disusun, diklarifikasikan, dan dianalisis sehingga akan memberikan gambaran yang jelas mengenai perusahaan dan masalah yang sedang diteliti.

b. Uji Instrumen

Dalam penelitian sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus benar. Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang baik, oleh karena itu sering kali dilakukan sebelum penelitian data-data yang diperoleh valid (sah) dan reliable (andal).

- Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (**Arikunto, 2006:168**).

Rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum Y)}{n \sum X^2 [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total item

n = Jumlah responden

-Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2002:178).

Metode Analisis Statistik

Analisis Korelasi Spearman Rank

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

Interval Koefisian	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Hubungan sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan rendah
0,40-0,599	Hubungan sedang
0,60-0,799	Hubungan kuat
0,80-1,000	Hubungan sangat kuat

Sumber: Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2004, Hal.183

Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menerima atau menolak hipotesa (Sugiono, 2010) adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n-2}{1-r^2}$$

adalah statistik inferensial, artinya statistik yang berkenaan dengan cara penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi. Statistik inferensial ini juga dapat digunakan sebagai alat mencari kuatnya hubungan antara variabel yang diteliti melalui analisis korelasi Spearman Rank dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana:

ρ = koefisien korelasi Spearman Rank

b = selisih nilai dalam ranking

n = jumlah sampel atau jumlah responden

Interprestasi Koefisien Korelasi

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

n = jumlah sample

r = koefesien korelasi

Uji t pada hipotesa ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel X (kepemimpinan) mempunyai hubungan dengan variabel Y (Loyalitas kerja)

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan antara

variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PARAMEDIS RUMAH SAKIT NUSA LIMA PEKANABARU

Didalam bab ini penulis akan menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru melalui kusioner yang disebarkan kepada responden yang sudah terpilih. Kusioner yang disebarkan sebanyak 45 eksemplar sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian telah dikumpulkan sejumlah data yang diperlukan,

meliputi data mengenai identitas responden, data mengenai tanggapan responden tentang kepemimpinan, dan data mengenai loyalitas kerja karyawan.

Analisis Kepemimpinan Demokratis pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan memengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagi kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Demokratis pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

No.	Indikator	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah Responden
		SD	D	KD	TD	STD		
1.	Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	175 (32,89%)	246 (46,24%)	87 (16,35%)	14 (2,63%)	0 (0%)	532 (100%)	45 (100%)
2.	Menciptakan hubungan baik dengan bawahan	155 (29,69%)	240 (45,97%)	117 (22,41%)	10 (1,91%)	0 (0%)	522 (100%)	45 (100%)
3.	Pemberian motivasi kepada bawahan	110 (20,91%)	320 (60,83%)	90 (17,11%)	6 (1,14%)	0 (%)	526 (100%)	45 (100%)
Jumlah		440	816	294	30	0	1580	135
Rata-rata		146,6	272	98,6	10			
Persentase		(27,85%)	(51,64%)	(18,60%)	(1,89%)		(100%)	(100%)

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari tabel III.7 Rekapitulasi tanggapan responden dari seluruh indikator Kepemimpinan Demokratis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

sebanyak 27,85% memberikan tanggapan Sangat Demokratis, dan sebanyak 51,64% memberikan tanggapan Demokratis, lalu ada sebanyak 18,60% memberikan

tanggapan Kurang Demokratis, kemudian ad 1,89% memberikan tanggapan Tidak Demokratis.

Analisis Loyalitas Kerja pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru

Loyalitas kerja adalah suatu kondisi sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan maupun rekan kerja. Loyalitas karyawan

terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Kerja Paramedis Rumah Sakit nusa Lima Pekanbaru

No	Indikator	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah Responden
		ST	T	CT	R	SR		
1.	Ketaatan atau kepatuhan	125 (22,76%)	184 (67,03%)	54 (9,83%)	2 (0,36%)	0 (0%)	365	45 (100%)
2.	Bertanggung jawab	115 (31,25%)	220 (59,78%)	36 (9,70%)	0 (%)	0 (0%)	368	45 (100%)
3.	Pengabdian	100 (28,01%)	188 (33,05%)	69 (19,32%)	0 (%)	0 (0%)	357	45 (100%)
4.	Kejujuran	150 (39,89%)	188 (50%)	36 (9,57%)	2 (0,53%)	0 (0%)	376	45 (100%)
Jumlah		490	964	192	4	(0%)	1469	180
Rata – Rata Persentase		122,5 (29,69%)	241 (58,42%)	48 (11,63%)	1 (0,24%)	(0%)	(0%)	45 (100%)

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari tabel III.3 diatas tentang Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru sebanyak 29,69% memberikan tanggapan Sangat Tinggi, dan sebanyak 54,42% memberikan tanggapan Tinggi, lalu ada sebanyak 11,63% yang memberikan tanggapan Cukup Tinggi, kemudian ada 0,24% yang memberikan tanggapan Rendah. Dilihat dari total skornya 1469 yang terletak pada interval skor tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan demokratis pada

Rumah Sakit telah berjalan sesuai dengan kebutuhan paramedis dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan. Namun, pemimpin Rumah Sakit belum maksimal menerapkan sistem pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, menciptakan hubungan baik dengan bawahan dan pemberian motivasi kepada bawahan.

- b) Secara general Loyalitas Kerja paramedis pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru sudah berjalan sesuai

dengan yang di peroleh dari analisis. Namun masih ada paramedis yang kurang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, kurang taat terhadap aturan, kurang jiwa pengabdian dan kurang jujur dalam bekerja.

- c) Kepemimpinan berhubungan positif terhadap karyawan, karena dengan melaksanakan kepemimpinan yang tepat dan terarah maka dapat meningkatkan kelayakatan seorang karyawan dalam pekerjaannya. Dari hasil penelitian terbukti bahwa kepemimpinan berhubungan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap pelaksanaan kepemimpinan demokratis pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru memiliki hubungan dengan loyalitas kerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka selanjutnya diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan diajukan sebagai bahan acuan bagi Rumah

Sakit Nusa Lima Pekanbaru dalam meningkatkan kelayakatan karyawan paramedis. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Setelah dilakukan penelitian ini, dapat kita ketahui bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan sudah demokratis meskipun demikian diharapkan manajemen Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru perlu melakukan suatu kombinasi kepemimpinan dalam penerapannya sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi.
- b) Loyalitas kerja karyawan paramedis pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru memang tinggi berdasarkan data yang diperoleh, untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan perlu dilakukan suatu gaya kepemimpinan secara tepat dan berkelanjutan agar tercapainya hasil yang maksimal.
- c) Kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan yang positif terhadap loyalitas kerja karyawan paramedis pada Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. Saran yang dapat diberikan

penulis kepeada manajemen Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru agar dapat selalu memperhatikan penerapan kepemimpinan dengan baik kepada karyawan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, secara langsung maupun tidak langsung memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Anaroga, Pandji. *Psikologi Kepemimpinan*, Rhineka Cipta, Jakarta. Cetakan Kedua. 1992
Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta. Edisi 1. 2010
Dr. Winardi, S.E, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta. Edisi Baru. 2000
Dr. Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Edisi Baru. 2009
Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gadjadara University Press, Yogyakarta. Cetakan Kelima. 2006
Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2003

Umar, Husein. *Metode Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2009
Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2007
Sukanto. 1987. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Sekaran, Umar. *Research Methods For Business, Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat. Jakarta. 2006
Sarwono, Jonathan. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Alex Media Komputindo. Jakarta. 2012
Yulk, Gary. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2009
Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo. Jakarta. 2001
Richard L. *Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta. Edisi keenam. 2006
Wahjosumidj. *Kepemimpinan dan motivasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 1994