

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Loyalitas dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS Khusus Orthopedi Karima Utama

Guntur Hansyah Nur Wachid<sup>1\*</sup>, Agus Marimin<sup>2</sup>, Rukmini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis, Intitut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

\*Email correspondence: [gunturhansyah07@gmail.com](mailto:gunturhansyah07@gmail.com)

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Islamic Leadership Style, Loyalty and Communication on Employee Performance at Hospital Khusus Orthopedi Karima Utama. This research was conducted using primary data as many as 77 respondents who are employees of Aat Haigla Khusus Orthopedic Karima Utama. The technique used is descriptive quantitative through questionnaires, interviews and literature=research. A questionnaire with a Likert scale is used to collect data. The test used linear multiple regression analysis and performed classical hypothesis testing and data quality testing. The results of the study concluded that Islam Leadership Style and Loyalty had a positive effect on employee performance. Meanwhile, communication has no effect on employee performance at Hospital Khusus Orthopedi Karima Utama. Simultaneously Education, Skills, Attitudes and Communication have an effect on Position Promotion where  $F$  count  $>$   $F$  table is 30,759 2.72. The value of determination ( $R^2$ ) is 54%.

**Keywords:** influence of islamic leadership style, loyalty, communication employee performance

**Citation suggestions:** Wachid, G. H., Marimin, A., & Rukmini. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Loyalitas dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS Khusus Orthopedi Karima Utama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 2(01), 199-203. doi: -

**DOI:** -

### 1. PENDAHULUAN

Pelayanan pelanggan yang baik terus menjadi tujuan utama rumah sakit agar pasien tidak menilai buruk fungsi rumah sakit sebagai upaya pelayanan kesehatan (Darwito, 2008). Rumah sakit menjadi organisasi perawatan kesehatan terdiri awal bagian-bagian yang saling bergantung. Setiap organisasi membutuhkan koordinasi serta komunikasi agar setiap bagian organisasi bekerja sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Tanpa koordinasi, sulit untuk rumah sakit berguna dengan baik. Koordinasi dapat dicapai dengan menciptakan komunikasi antara karyawan dan karyawan dan antara manajer dan karyawan (Wright, 1997). Manajemen yang efektif dapat mengarahkan upaya setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dan dalam memimpin bawahan, manajer harus mengetahui bagaimana mengenali kondisi yang tepat sehingga bisa memberikan wawasan bagaimana mengelola dan memecahkan masalah (Hardani, 2013). Kepemimpinan yang bagus diperlukan untuk mengembangkan pegawai dan mewujudkan retensi karyawan mendukung meningkatkan produktivitas. Fenomena yang diamati peneliti pada studi pendahuluan menunjukkan gaya kepemimpinan ini adalah interferensi serta loyalitas pegawai mampu mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Orthopedi Karima Utama. RS Khusus Orthopedi Karima Utama yakni salah satu pelayanan kesehatan swasta/lainnya Sukoharjo berupa RS Bedah yang dilindungi oleh Kemenkes Islam dan tergolong RS Kelas Pelayanan kesehatan ini telah terdaftar sejak tanggal 6 Maret 2013 dan nomor izin HK.03.05/I/1257/12 dan surat izin dari Menteri Kesehatan tanggal 2 Juli 2012 serta berlaku sampai dengan. Setelah menyelesaikan jalan akreditasi rumah sakit di seluruh Indonesia melalui proses Tahap I (5 capaian), akhirnya mereka memperoleh status Paspur Akreditasi Rumah Sakit. Menurut (Gunawan, 2013) kepercayaan di definisikan sebagai sikap menunjukkan perasaan lebih memilih dan terus menggunakan product atau merek. Kepercayaan timbul pada pendapat pelanggan apabila barang yang dibeli dapat memberikan manfaat atau mutu yang diharapkan konsumen dari produk tersebut. Perusahaan yang bergerak di segala bidang tentunya menginginkan ketertarikan yang positif

di mata masyarakat dan konsumen. Hal ini sangat perlu dilakukan untuk menjaga kepercayaan pasien agar dapat merasa nyaman di rumah sakit ini.

Komunikasi antar sesama karyawan pada masa pengurangan bisa dikatakan berhasil. Hal ini tentu dilihat dari berhasilnya kerjasama yang dilakukan karyawan satu dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama yang berhasil sangat ditentukan oleh komunikasi seorang karyawan dengan karyawan lain . Komunikasi yang baik, maka akan mempengaruhi kerjasama karyawan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas. Anda dapat mengenali karyawan yang loyal dari seberapa penuh pemikiran, perhatian, ide, dan komitmen mereka dicurahkan kepada perusahaan (Silalahi, 2019). Perusahaan sangat mementingkan karyawan yang loyal karena dalam hal kelangsungan usaha, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang loyal untuk perkembangan perusahaan ke depan (Elangga, 2020) . Keberadaan karyawan loyal di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dan sangat dihargai karena karyawan loyal memiliki beberapa inisiatif yang perlu dikembangkan mengenai perkembangan perusahaan, mendukung performance perusahaan, dapat berpartisipasi dalam memecahkan problem perseroan, Jaga rahasia perusahaan, terima ulasan untuk perbaikan perusahaan di masa depan, hormati atasan dan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja di perusahaan (Lazari, 2019).Kepemimpinan Islam adalah keseimbangan antara kepemimpinan dengan konsepsi duniawi dan ukhrawi, pencapaian tujuan nyata yang lebih dari sekedar tujuan organisasi sementara, komitmen yang tinggi terhadap Prinsip Islam dan penentuan posisi kepemimpinan pada tugas-tugas kemanusiaan selain anggota. bertanggung jawab kepada Allah SWT. Pentingnya Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dan hasil penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, penelitian ini menguji pengaruh kualitas kepemimpinan, loyalitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan staf rumah sakit.

**2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan dan menyajikan data dalam bentuk angka. Jenis yang dipakai yaitu penelitian *explanatory*. penelitian penjelasan sebagai menguji teori yang ada beserta pengujian hipotesis yang mengamati hubungan kausal diantara variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2016). Data yang dipakai penelitian yakni berasal dari data primer yaitu kuesioner lalu dibagikan kepada seluruh karyawan di Rumah Sakit Khusus Orthopedi Karima Utama. Berdasarkan Sugiyono (2017), Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek dengan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, yang perlu dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipakai saat penelitian ini jumlah keseluruhan Karyawan di RS Orthopedi Karima Utama yaitu 335 Populasi. Sampel ialah bagian dari populasi dan karakteristik. Dalam penelitian ini, pencatat menggunakan teknik tersebut non-probability sampling menggunakan metode random sampling untuk menentukan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik simple random sampling dipakai sebagai teknik pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2017), simple acak sampling mengambil anggota sampel dari suatu populasi yang diambil secara random tidak memperhatikan strata populasi tersebut. Rumus yang dipakai untuk memastikan sampel menggunakan rumus Slovin Berdasarkan jumlah perhitungan tersebut, sampel yang didapat sebanyak 77 sampel.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1. Hasil penelitian**

**Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.051	1.591			3.802	.000		
TOTAL X1	.143	.057	.260	2.528	.014	.572	1.748	
TOTAL X2	.272	.092	.350	2.955	.004	.431	2.318	
TOTAL X3	.229	.092	.258	2.485	.015	.563	1.776	

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Olah data SPSS.

Diperoleh persamaan regresi berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$   
 KINERJA KYWN = 6.051 + 0.143 X1 + 0.272 X2 + 0.229 X3 + e

**Tabel 2. Uji Signifikan simultan (Uji Statistik F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.251	3	79.750	30.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.268	73	2.593		
	Total	428.519	76			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Sumber: Olah data SPSS.

Dari hasil diatas diketahui bahwa  $0,000 < 0,05$ . Artinya adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas serta Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat juga diketahui dengan F-hitung dan F-tabel, hasil yang didapat dari hasil pengolahan data adalah F-hitung = 30,759 dan F-tabel = 2,72 atau  $30,759 > 2,72$ . Sehingga  $H_4$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas dan Komunikasi sekaligus mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

**Tabel 3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.051	1.591		3.802	.000		
	TOTAL X1	.143	.057	.260	2.528	.014	.572	1.748
	TOTAL X2	.272	.092	.350	2.955	.004	.431	2.318
	TOTAL X3	.229	.092	.258	2.485	.015	.563	1.776

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Hasil olah data SPSS.

Berdasarkan Tabel 3. didapatkan hasil terkait pengujian variabel independent pada variabel dependen (pertumbuhan ekonomi) sehingga dihasilkan hasil uji parsial berikut:

- Gaya kepemimpinan islami mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, nilai t hitung yang didapat 2,528 lebih besar dari t tabel 1,9925 dengan tingkat signifikan 0,014 lebih kecil dari 0,05
- Loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, nilai t hitung yang didapat 2,955 lebih besar dari t tabel 1,9925 dengan tingkat signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05
- Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, nilai t hitung yang didapat 2,485 lebih besar dari t tabel 1,9925 dengan tingkat signifikan 0,015 lebih kecil dari 0,05

**Tabel 4. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.540	1.610	1.922	

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Hasil olah data SPSS.

*Adjusted R Square* 54% atau 0,540 yang berarti kinerja karyawan memang dipengaruhi gaya kepemimpinan islami, loyalitas serta komunikasi 54%, sedang sisanya 46% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

### **3.2. Pembahasan**

Pembahasan dari hasil penelitian ini ialah:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami pada kinerja karyawan di RS Orthopedi Karima Utama Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Islami Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} = 2,528$  dan  $t_{tabel} = 1,9925$ . Kemudian  $2,528 > 1,9925$ . Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novira E. Lekong (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh signifikan pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan Islami dengan karyawan sangat kuat.
- b. Pengaruh Loyalitas pada kinerja karyawan di RS Orthopedi Karima Utama Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa loyalitas Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} = 2,955$  dan  $t_{tabel} = 1,9925$  sebagai hasil pengolahan data. Kemudian  $2,955 > 1,9925$ . Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rita Ivana Ariyani (2016) yang menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adanya loyalitas karyawan, karyawan mampu bekerja untuk keperluan organisasi, dan pencapaian tujuan dalam menjaga rahasia serta tidak merugikan perusahaan.
- c. Pengaruh Komunikasi pada kinerja karyawan di RS Orthopedi Karima Utama Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} = 2,485$  dan  $t_{tabel} = 1,9925$ . Kemudian  $2,485 > 1,9925$ . Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ryan Perdana (2016) yang menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi, pikiran dan pengertian dari satu orang ke orang lainnya.

### **4. KESIMPULAN**

Dari analisis dan pembahasan yang dilakukan, kesimpulan yang diperoleh ialah:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung} 2,528 > t_{tabel} 1,9925$  dengan signifikan  $0,014 < 0,05$ . Hal ini berarti H1 dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh Gaya Kepemimpinan.
- b. Variabel Loyalitas diperoleh  $t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 1,9925$  dengan signifikan  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti H2 dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh Loyalitas.
- c. Variabel Komunikasi diperoleh  $t_{hitung} 2,528 > t_{tabel} 1,9925$  dengan signifikan  $0,015 < 0,05$ . Hal ini berarti H3 dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh Komunikasi.

### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Antocic. (2011). *Employee Satisfaction, Intrapreneurship and Firm Growth: A Model. Industrial Management and Data Systems, Vol. 111(4), pp. 589-607.*
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Arvian, V. R. (2009). *Islamic Leadership.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis SPSS.* Salatiga: STAIN Salatiga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D).* Alfabeta.
- Filippo. (1996). *Manajemen Personalia Edisi 2.* Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik.* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- I Lydia Gomes, E. M. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di cv hartono flash surabaya.* Surabaya: jurnal manajemen Vol. 5 No. 3 2017.
- Ivancevich, J. M. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi Edisi ke 7.* Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

- Kotler, K. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Antocic. (2011). Employee Satisfaction, Intrapreneurship and Firm Growth: A Model. *Industrial Management and Data Systems*, Vol. 111(4), pp. 589-607.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arvian, V. R. (2009). *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Alfabeta.
- Filippo. (1996). *Manajemen Personalialia Edisi 2*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Lydia Gomes, E. M. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di cv hartono flash surabaya. *Surabaya: jurnal manajemen Vol. 5 No. 3 2017*.
- Ivancevich, J. M. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi Edisi ke 7*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Kotler, K. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Kusumo, B. (2016). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lasari, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar
- Lewin. (1939). *Experiments in social space 1(1), 7-13*. The SoL Journa.
- Lydia Gomes I, E. M. (2017). Pengaruh Motifasi kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya Agora Vol. 5, No. 3. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- Mundiri Akmal, A. B. (2018). *Transformasi Representasi Kepemimpinan Kyai*. Al-Idarah: *Jurnal Kependidikan Islam*.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins. (2005). *CRC handbook of engineering in agriculture*. Boca Raton: FI.CRC Press.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Silalahi, E. E. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta*. Jakarta: Media.
- Sudimin, T. (2003). *Dilema Loyalitas pegawai dan Tanggung Jawab Publik*. *Jurnal Manajemen dan Usahawan. Whistleblowing*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Seri Online: <http://books.Google.co.id/books>.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra.
- Weihrich, H. K. (1993). *Managemen : A Global Perspective*. Singapura: McGraw-Hill.