

**ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

RYAN PURUSATAMA SUTEMAS
B 100 080 048

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

**Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada
Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta**

Yang ditulis oleh :

Nama : Ryan Purusatama Sutemas

NIM : B 100 080 048

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi
syarat untuk diterima

Surakarta, 01 Oktober 2012

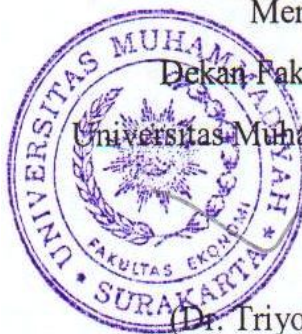
Pembimbing Utama

(Anton Agus Setyawan, SE, M.Si),

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris tentang faktor-faktor diantara variabel kepemimpinan Islam, *laissez faire*, otokratik, dan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil suatu manajemen strategi perusahaan yang tepat guna mencapai tujuan bersama.

Jumlah sampel yang diambil sebesar 100 orang responden dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islam (X_1), variabel *laissez faire* (X_2), variabel otokratik (X_3), dan variabel kharismatik (X_4) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel kepemimpinan Islam (X_1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, karena variabel kepemimpinan Islam mempunyai koefisien beta yang lebih besar dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain, yaitu sebesar 0,288.

Kata kunci: *kepemimpinan Islam, laissez faire, otokratik, kharismatik, loyalitas.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu seni untuk mengatur individu dan masyarakat, serta memotivasi semangat mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan (John F dan Robert B, 1960 : dalam Ibrahim Ahmad 2006). Pimpinan berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya ini, pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Toha, 1997 : 203). Jadi gaya kepemimpinan adalah salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas kerja dengan baik dan maksimal.

Hasibuan (2000,169) mengungkapkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan cenderung akan menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi pada para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya.

Loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang (Robbins dan Coulter, 2005). Loyalitas karyawan merupakan hal yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan ataupun instansi manapun. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan di dalam unit kerja yang dipimpinnya. Hal ini tercermin pada gaya kepemimpinan seorang atasan. Dengan demikian sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Sutanto, 2002, p. 5).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan salah satu rumah sakit yang besar dan masih bertahan di tengah maraknya rumah sakit-rumah sakit yang bertebaran di Surakarta. Dalam perkembangannya rumah sakit tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki loyalitas guna bersaing dengan para kompetitornya. Untuk mengelola sumber daya manusia tersebut diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai di lingkungan kerjanya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”**.

Perumusan masalah yang memiliki nilai penting serta relevan untuk dibahas dan diteliti berkaitan dengan judul di atas yaitu :1) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta ? 2) Gaya kepemimpinan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan tentang gaya kepemimpinan loyalitas karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta 2) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu

pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan dan dapat memberikan alternatif terhadap pewacanaan gaya kepemimpinan yang diteliti dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini jawaban yang didapat adalah jawaban kuisioner dari pegawai RSUD Muhammadiyah Surakarta yang di sebar oleh penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Metode Pengumpulan Data ada dua yaitu Kuisioner dan Wawancara. Untuk menguji data yang diperoleh menggunakan dua teknik yaitu ; Uji validitas adalah uji yang ddigunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner . Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2002) dan Uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik cronbach alpha, menurut (Arikunto, 1992). Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai cronbach $\alpha > 0,60$ (Ghozali:2002). Metode Analisis Datanya yaitu Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2).

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

Menurut Yukl (2005), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Veithzal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memberi contoh kepada bawahan-bawahannya lewat proses komunikasi dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2004) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin, meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenanginya. Menurut Hasibuan (2005) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Teori Kepemimpinan

Robbin dalam Purnama (2005, hal.115-129)

a. Pendekatan Teori Sifat

Menurut teori ini pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Pemimpin dari lahir sudah mempunyai bawaan untuk memimpin orang lain.

b. Pendekatan Teori Perilaku

Menurut teori ini isu utama dalam kepemimpinan adalah menjadikan pemimpin yang efektif atau memiliki gaya kepemimpinan yang terbaik.

c. Pendekatan Teori Kontijensi

Teori ini menyatakan bahwa keefektifn personalitas, gaya, atau perilaku pemimpin tergantung pada sejauhmana seorang pemimpin mampu beradaptasi dengan situasi yang dihadapi.

2. Tipe-tipe Kepemimpinan

Luthans dalam Thoha (2004) mengatakan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe Otokrasi

Pemimpin yang bertindak sangat otoriter, selalu memberikan perintah dan tidak memberika kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi. Kepemimpinan tipe ini cenderung member perhatian individual ketika memberikan sanjungan ataupun kritikan.

b. Tipe Demokratis

Pemimpin tipe ini cenderung mendorong kelompok diskusi dan pembuat keputusan, lebih bersikap objektif di dalam pemberian sanjungan ataupun kritikan, dan menjadi satu dengan bawahan dalam hal memberikan dorongan.

c. Tipe Laissez-Faire

Pemimpin tipe ini cenderung memberikan kebebasan yang sepenuhnya kepada bawahan. Gaya kepemimpinan ini, pemimpin praktis tidak memimpin.

3. Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang lahir dari ajaran Islam yang bersumber dari Al-Qur'an, Al-Hadist, sejarah hidup Nabi Muhammad SAW serta para keluarga dan sahabatnya yang shaleh. (Rukmana, 2010: 265-275)

Menurut Choudhury (1993) dan Watt (1961) dalam Ishak,Suraiya (2011: 23-44) Nabi Muhammad bukan hanya seorang pemimpin spiritual yang berjaya, sebaliknya

merupakan kepala negara dan administrator yang berjaya. Manakala dalam konteks pembawa perubahan (reformer) baginda telah berjaya menghasilkan revolusi yang signifikan dalam cara hidup dan pemikiran masyarakat Arab. Watt (1961) telah mencantumkan tiga (3) kehebatan diri Nabi Muhammad (SAW) yang menyebabkan tersebarnya pengaruh Islam ke seluruh dunia yaitu:

- a. Mampu melihat jauh ke masa depan;
- b. Kebijakan sebagai kepala negara (stateman); dan
- c. Kemahiran sebagai administrator dan kebijakan dalam memilih orang-orang untuk pendelegasian kerja-kerja negara

Nourazzman Shiddiqi dalam Sholihin (2008: 70-88) mencoba menggaris –bawahi point-point penting berkaitan dengan kunci kesuksesan kepemimpinan Rasulullah SAW yaitu sebagai berikut :

- a. Akhlak Nabi yang terpuji dan tanpa cela.
- b. Karakter Rasulullah yang tahan uji, tangguh, ulet, sederhana dan bersemangat baja.
- c. Sistem dakwah nabi yang menggunakan metode imbauan yang diwarnai oleh hikmah kebijakan.
- d. Tujuan perjuangan Nabi yang jelas menuju ke arah menegakkan keadilan dan kebenaran serta menghancurkan yang batil, tanpa pamrih kepada harta, kekuasaan dan kemuliaan duniawi.
- e. Prinsip persamaan.
- f. Kebersamaan.
- g. Mendahulukan keselamatan dan kepentingan anak buah.
- h. Memberikan kebebasan berkreasi dan berpendapat serta pendelegasian wewenang.
- i. Tipe kepemimpinan yang kharismatis dan demokratis

B. Loyalitas

Menurut Dessler (2000), loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan loyal adalah patuh dan setia (Siagian, 2003 : 57). Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan mencakup salah satu unsure yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Poerwopoespito(menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama

adalah loyal. Menurut Robbins (2005) pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain.

Lima (5) faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen (Sutanto, 2010, 176-193), yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu;
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
5. Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Kholijah Siregar (2006) dalam skripsinya yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Unitex Tbk, menyatakan terdapat tiga gaya kepemimpinan pada Bagian Produksi PT. Unitex Tbk, yaitu instruksi, konsultasi dan partisipasi. Apabila dihubungkan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan ternyata tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, kecuali kepuasan terhadap pengakuan. Gaya kepemimpinan konsultasi maupun partisipasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan dan setiap atasan maupun karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Yuliawati (2007) dalam skripsinya menyatakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin bagian produksi pada PT. Unitex, Tbk, Bogor adalah gaya kepemimpinan selling. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi adalah : gaya kepemimpinan telling dan delegating memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan budaya organisasi. Jika gaya kepemimpinan ini diterapkan oleh direktur produksi maka akan meningkatkan budaya organisasi ke arah yang lebih baik. Adapun saran yang diberikan

kepada pihak perusahaan adalah pimpinan produksi pada PT. Unitex, Tbk menerapkan gaya kepemimpinan telling dan delegating guna peningkatan budaya organisasi yang lebih kuat.

Riftan Wisesa (2008) dalam skripsinya yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan (Studi Kasus Grup Sumber Daya Manusia PT Bank DKI) mengatakan gaya kepemimpinan atas dasar pertimbanganlah yang harus diterapkan di PT Bank DKI. Gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh yang sangat positif terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan menurut struktur.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Pada pengujian ini akan diperoleh jawaban dari beberapa hipotesis yang telah dikemukakan di depan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dengan variabel dependen Kepuasan Pasien adalah peramalah dengan kemungkinan yang mendekati kenyataan antara variabel yang ada dan memperhatikan variabel yang lain yang mempengaruhinya. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Std. Error	t-hitung	P value
Konstanta	-4,461	1,404	-3,176	0,002
Laissez Faire	0,297	0,071	4,200	0,000
Kepemimpinan Islam	0,357	0,128	2,784	0,006
Otokratik	0,268	0,116	2,304	0,023
Kharismatik	0,292	0,090	3,242	0,002
R	0,865			
R-Squared	0,749			
F-Hitung	70,715			
Probabilitas F	0,000			

Sumber: Data primer diolah, 2012

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel 4.7 diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -4,461 + 0,357X_1 + 0,297X_2 + 0,268X_3 + 0,292X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -4,461, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Islam, Laissez Faire, Otokratik, Kharismatik, maka loyalitas karyawan akan turun sebesar 4,461 satuan.
- b) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Islam (b_1) bernilai positif sebesar 0,357, hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya jika faktor kepemimpinan Islam semakin tinggi, maka mengakibatkan loyalitas karyawan juga tinggi.
- c) Koefisien regresi variabel Laissez Faire (b_2) bernilai positif sebesar 0,297. Hal ini berarti jika faktor laissez faire semakin tinggi, maka mengakibatkan loyalitas karyawan juga tinggi.
- d) Koefisien regresi variabel Otokratik (b_3) bernilai positif sebesar 0,268. Hal ini berarti jika faktor otokratik semakin tinggi, maka mengakibatkan loyalitas karyawan juga tinggi.
- e) Koefisien regresi variabel kharismatik (b_4) bernilai positif sebesar 0,292. Hal ini berarti jika faktor kharismatik semakin tinggi, maka mengakibatkan loyalitas karyawan juga tinggi.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%. Perhitungan besarnya t-tabel menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} \text{t-tabel} &= t_{\alpha/2, n-1-k} \\ &= 0,05/2; 100-1-4 \\ &= 0,025; 95 \\ &= 1,985 \end{aligned}$$

Langkah-langkah prosedur pengujian :

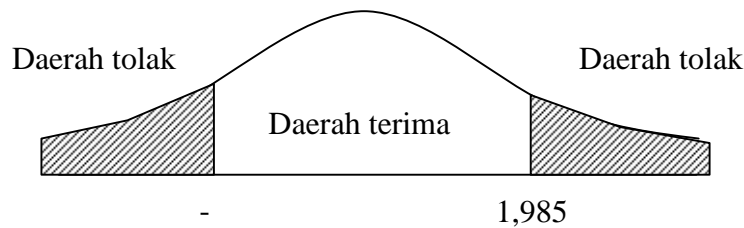
- a. Pengujian terhadap variabel Kepemimpinan Islam
 - 1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0: b_1 = 0$ (faktor kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan)

$H_1: b_1 \neq 0$ (faktor kepemimpinan Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan)

2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3) Nilai kritis = 1,985



H_0 diterima apabila $-1,985 \leq t_{hitung} \leq 1,985$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > 1,985$ atau $t_{hitung} < -1,985$

4) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,784.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,784. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($2,784 > 1,985$) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Pengujian terhadap variabel Laissez Faire

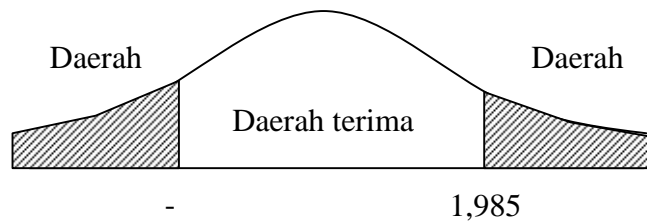
1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0: b_2 = 0$ (faktor laissez faire tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan)

$H_1: b_2 \neq 0$ (faktor laissez faire memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan)

2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3) Nilai kritis = 1,985



Ho diterima = $-1,985 \leq t_{hitung} \leq 1,985$

Ho ditolak = $t_{hitung} > 1,985$ atau $t_{hitung} < -1,985$

4) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,357.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,357. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,357 < 1,985$) atau probabilitas t lebih besar dari 0,05 ($0,006 > 0,05$) maka Ho ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel laissez faire mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. Pengujian terhadap variabel Otokratik

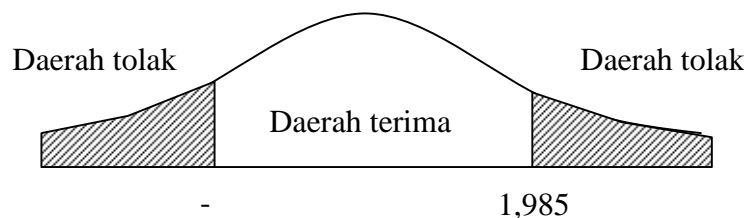
1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho: $b_3 = 0$ (faktor otokratik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan)

H₁: $b_3 \neq 0$ (faktor otokratik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan)

2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3) Nilai kritis = 1,985



Ho diterima = $-1,985 \leq t_{hitung} \leq 1,985$

Ho ditolak = $t_{hitung} > 1,985$ atau $t_{hitung} < -1,985$

4) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,304.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,200. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t tabel ($2,304 > 1,985$) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel otokratik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

d. Pengujian terhadap variabel Kharismatik

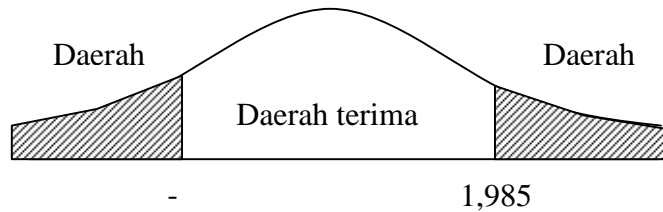
1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0: b_4 = 0$ (faktor kharismatik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan)

$H_1: b_4 \neq 0$ (faktor kharismatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan)

2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3) Nilai kritis = 1,985



$H_0 \text{ diterima} = -1,985 \leq t_{hitung} \leq 1,985$

$H_0 \text{ ditolak} = t_{hitung} > 1,985 \text{ atau } t_{hitung} < -1,985$

4) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,242.

5) Kesimpulan

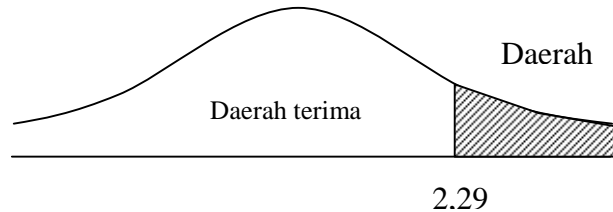
Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,024. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih kecil dari nilai t tabel ($3,242 > 1,985$) atau probabilitas t lebih besar dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kharismatik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Dengan menggunakan derajat keyakinan 5% dan $n = 100$ maka $df : (4 ; 95)$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,29. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 diterima, $F_{hitung} \leq F_{tabel}(\alpha ; k-1 ; n-k)$

H_0 ditolak, $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha ; k-1 ; n-k)$



Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 70,715 ($70,715 > 2,29$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) , hal ini berarti variabel Kepemimpinan Islam, Laissez Faire, Otokratik, dan Kharismatik secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan Loyalitas.

c. Uji R^2

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dengan bantuan program SPSS 16.0, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,749. Hal ini berarti 74,9% variasi perubahan keputusan membeli dijelaskan oleh variasi perubahan faktor-faktor Kepemimpinan Islam, Laissez Faire, Otokratik, dan Kharismatik. Sementara sisanya sebesar 25,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor kepemimpinan Islam maka mengakibatkan loyalitas karyawan juga tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus dapat memperhatikan faktor kepemimpinan Islam.

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor Laissez Faire berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor Laissez Faire maka mengakibatkan loyalitas karyawan juga tinggi.

Oleh karena itu untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus dapat memperhatikan faktor gaya kepemimpinan Laissez Faire.

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor Otokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor Otokratik maka mengakibatkan loyalitas karyawan juga tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan loyalitas karyawan, maka perusahaan harus dapat memperhatikan faktor Otokratik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor Kharismatik berpengaruh positif akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 > 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor Kharismatik maka mengakibatkan loyalitas karyawan juga tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan loyalitas karyawan, maka perusahaan harus dapat memperhatikan faktor gaya kepemimpinan kharismatik.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan Islam, laissez faire, otokratik, dan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan Islam, laissez faire, otokratik, dan kharismatik yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga variabel kepemimpinan Islam, laissez faire, otokratik, dan kharismatik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, terbukti.
2. Variabel kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh lebih besar (dominan) terhadap karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta untuk variabel kepemimpinan Islam sebesar 0,288 lebih besar dari nilai koefisien beta variabel laissez faire sebesar 0,264, variabel kharismatik sebesar 0,260, dan variabel otokratik sebesar 0,211. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga

variabel kepemimpinan Islam adalah faktor yang dominan terhadap karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”, maka terbukti.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti berikutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut : Hasil penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, Keterbatasan dalam mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam pengisian kuesioner, Keterbatasan pertanyaan yang hanya menggunakan 5 item per variabel yang mungkin masih kurang dalam memahami permasalahan secara menyeluruh.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas responden tidak hanya pada karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, tetapi dapat memperluas sampel pada konsumen yang lain sehingga daya generalisasi hasil penelitian dapat diperbesar.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, Ronald.R dan Emory, C.William, Alih Bahasa Dra. Ellen Gunawan .M.A dan Nurmawan, SE. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Julid 1. Edisi ke 5, Erlangga; Jakarta.
- Cronin, J.J dan Taylor, S.A., 2001, “Measuring Service Quality: A Reexamination and Extension”, *Journal of Marketing*, July (56): 55-68.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irawan, Handi. 2003. *Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Gramedia; Jakarta.
- Irmawati. 2001. *Analisis Kesenjangan Untuk Mengetahui Tingkat Kualitas*, Jurnal Utilitas. Vol 12, No.2 Juli 2004.

- Kotler, P., Bowen, J., Makens, J., 2003 . *Markting for Hospitality & Tourism*. 3th edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Kotler, Philip, 2005. *Manajemen Pemasaran*, Terjemahan Edisi Kesebelas Jilid 1. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Kristiningsih, 2004. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Pasien Pada Rumah Sakit Angkatan Laut Dr.Ramelan Surabaya*. Jurnal Balans, Th.1 No.2 Juli 2004.
- Lupiyoadi, Rambat. 2001. *Manajemen Pemasaran, Jasa, Teori, dan Praktek*, Salemba Empat; Jakarta.
- Nawawi, Hadari dan Mimi Martini. 1994. *Penelitian Terapan*. Cetakan pertama. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Nursiam dan Murwanti, Sri. 2004. *Pengaruh Kualitas Jasa Terhadap Kepuasan Mahasiswa UNS dan UMS*. Empirika. FE UMS, Vol.17 No.1 2004.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A dan Berry, L.L., 2000, "Reassessment of Expectations as a Comparison Standart in Measuring Service Quality : Implication for Further Research", *Journal of Marketing*, January ,111:124.
- Samuel, Hatane, 2007, "*Perilaku Dan Keputusan Pembelian Konsumen Restoran Melalui Stimulus 50% Discount Di Surabaya*", Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Simamora, Bilson, (2002), "*Panduan riset Perilaku Konsumen*", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Suharmi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta