

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang

The Effect Of Transformational And Transactional To Administration Employment Loyalty In Wijaya Kusuma General Hospital Lumajang

Chasyanah Lukianingtyas, Budi Nurhardjo , Susanti Prasetyaningtyas
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: chasyadbk30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap loyalitas karyawan administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang dan metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Loyalitas Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the effect of transformational leadership and transactional leadership style on employee loyalty in hospital administration Wijaya Kusuma Lumajang. This research is explanatory research. Population in this research is the employee administration Wijaya Kusuma Hospital Lumajang and sampling method used is a sample saturated with respondents as many as 60 people. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that transformational leadership style has a positive and significant impact on employee loyalty administration Wijaya Kusuma Hospital Lumajang, transactional leadership style has a positive and significant impact on employee loyalty administration Wijaya Kusuma Hospital Lumajang.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional Leadership Style, and Employee Loyalty

Pendahuluan

Pemimpin dan karyawan merupakan elemen yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mempunyai peran penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan atau diinginkan. Sedangkan karyawan dibutuhkan untuk menjalankan program kerja guna mencapai tujuan. Seorang pemimpin tidak hanya bisa mempengaruhi para karyawannya saja, tetapi juga harus mampu untuk menjawab segala tantangan dan perkembangan demi kemajuan organisasi atau suatu

badan usaha, sehingga tetap bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gary Yukl (2005: 8), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya dan proses memfasilitasi supaya individu kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin akan menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya dan untuk mengarahkan kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dapat memaksimalkan produktivitas,

kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Ada banyak jenis gaya kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi, diantaranya gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan visioner. Salah satu teori komprehensif yang menekankan adanya suatu perubahan berkaitan dengan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2007: 473). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan perhatian secara langsung kepada bawahannya melalui semangat, dukungan, dan motivasi kepada bawahannya. Pimpinan dengan gaya transformasional mendorong bawahannya untuk senantiasa mempertanyakan asumsi-asumsi, metode-metode, dan sasaran-sasaran dalam usaha mencari cara yang lebih baik untuk memahami dan menerjemahkannya ke dalam tindakan-tindakan yang spesifik (Bersona dan Avolio, 2004).

Kepemimpinan transaksional menurut Gary Yukl (2009: 291), mengatakan kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Dalam kepemimpinan transaksional pemimpin dan karyawan bertindak sebagai pelaku tawar-menawar dalam suatu proses pertukaran yang melibatkan imbalan dan hukuman. Oleh karena itu, pemimpin transaksional memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan melalui penetapan imbalan dan hukuman. Seorang pemimpin harus mampu mengambil inisiatif untuk menawarkan beberapa bentuk pemenuhan kebutuhan karyawan seperti upah, promosi, pengakuan, dan perbaikan kondisi kerja (Robbins, 2006: 472).

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang baik akan memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan. Hal ini karena loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya namun diperlukan peran pemimpin yang mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya dan pengendali manajemen yang baik untuk menumbuhkan loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2009: 95), loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempengaruhi rasa loyalitas karyawan dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup (RT Martiwi *et al.*, 2012). Sehingga loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan

loyalitas terhadap perusahaan dengan demikian akan menimbulkan solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan.

Setiap organisasi membutuhkan penerapan peranan gaya kepemimpinan yang baik salah satunya instansi kesehatan. Sebagai lembaga yang melayani masyarakat secara luas khususnya dalam bidang kesehatan maka perlu adanya penerapan gaya kepemimpinan yang benar dan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan administrasi dalam melayani masyarakat.

Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang adalah salah satu rumah sakit swasta yang berada di kota Lumajang. Pimpinan Rumah Sakit Wijaya Kusuma telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan baik. Hal ini diwujudkan dengan adanya perilaku yang baik dari seorang pemimpin, seperti datang tepat waktu, memberikan perhatian secara langsung kepada karyawan, dan menunjukkan sikap menghargai hasil kerja bawahannya. Selain itu untuk memotivasi karyawan administrasi pimpinan Rumah Sakit Wijaya Kusuma memberikan penghargaan berupa upah insentif, melalui upah insentif tersebut karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Sedangkan ditinjau dari segi loyalitas dapat dikatakan bahwa karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma memiliki rasa loyal yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan karyawan yang selalu berpartisipasi dalam menyumbangkan pikiran dan tenaga secara sukarela misalnya memberikan saran ketikan instansi tersebut mengalami permasalahan, saran tersebut dapat disampaikan pada saat rapat dan seminar.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan administrasi pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Fahmi (2014) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Mulia Prosindo Sidoarjo. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Purnamasari (2013) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Perkalin Indah.

Rumusan masalah dalam artikel ini adalah: (a) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap loyalitas karyawan administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang?

Sedangkan tujuan dari artikel ini adalah: (a) menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap loyalitas karyawan administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang bertujuan untuk

menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1999: 36).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah termasuk data subjek, karena informasi yang diperoleh berdasarkan tuntunan wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara kepada karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan penelitian dan juga jurnal-jurnal yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan loyalitas karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang sebanyak 60 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah responden ditetapkan sebanyak 60 orang responden.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Dalam analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	2	3,30%
20-35 tahun	14	26,70%
> 35 tahun	42	70,00%
Jumlah	60	100,00%

Sumber: data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang adalah responden yang berusia antara 20-35 tahun. Artinya, mayoritas karyawan

administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang adalah karyawan produktif, sehingga karyawan akan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi serta memiliki ide-ide baru dan saran yang dapat membantu Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMP	4	6,70%
SMA	36	60,00%
PT	20	33,30%
Jumlah	60	100,00%

Sumber: data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang adalah responden yang berpendidikan SMA. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tanggung jawab pekerjaan yang ada masih dapat dilakukan oleh karyawan yang berpendidikan SMA.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2002: 49).

Tabel 3. Uji Validitas

Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
Item 1	0.602	0.638	Valid
Item 2	0.602	0.608	Valid
Item 3	0.602	0.612	Valid
Item 4	0.602	0.623	Valid
Item 5	0.602	0.693	Valid
Item 6	0.602	0.609	Valid
Item 7	0.602	0.614	Valid
Item 8	0.602	0.690	Valid
Item 9	0.602	0.642	Valid
Item 10	0.602	0.646	Valid
Item 11	0.602	0.632	Valid

Sumber: data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai

hasil nilai $R_{tabel} > R_{hitung}$ dengan signifikansi $0.608 - 0.693 > 0.602$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni $(0.894) > 0.60$, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histrogram dan dengan melihat normal probability plot atau dengan melalui uji *kolmogrov-smirnov* (Imam Ghozali, 2011:160). Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel yaitu $0.999 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel independen. Hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional dan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kepemimpinan Transformasional	0.331
Kepemimpinan Transaksional	0.460
Variabel Terikat = Loyalitas (Y)	
Konstanta	= 5.728
F hitung	= 31.472
r	= 0.724
R ²	= 0.525
R Adjust	= 0.508

Sumber: data diolah, September 2015

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.728 + 0.331X_1 + 0.460X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dipahami bahwa loyalitas karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dikarenakan nilai konstanta loyalitas karyawan bernilai positif. Seandainya kepemimpinan transformasional dan transaksional bernilai negatif atau memberikan pengaruh negatif maka loyalitas karyawan tetap bernilai positif, hal ini berarti loyalitas karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.684$ sedangkan signifikansi = $0.015 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 57$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.00247$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.

Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh sikap pemimpin mereka. Loyalitas karyawan kepada pimpinan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan dan menghidupkan suasana di lingkungan kerjanya. Jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya, maka akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Rasa loyalitas kepada pekerjaan tercermin dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.

Pimpinan Rumah Sakit Wijaya Kusuma telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, hal tersebut dapat diketahui dengan kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan memberikan peluang pada karyawan, serta menghargai kinerja karyawan. Sikap menghargai yang ditunjukkan oleh pimpinan Rumah Sakit Wijaya Kusuma dapat mempengaruhi loyalitas karyawan ditinjau dari segi sikap karyawan yang selalu menyumbangkan pikiran dan tenaga secara ikhlas. Sikap menghargai yang ditunjukkan oleh pimpinan Rumah Sakit Wijaya Kusuma diartikan oleh karyawannya sebagai sikap perhatian kepada karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins (2007:473) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Ketika karyawan merasakan bahwa kebutuhannya diperhatikan oleh pimpinan, maka akan tumbuh kepercayaan terhadap perusahaan. Selanjutnya, kepercayaan tersebut menyebabkan seorang karyawan berusaha untuk memberikan sesuatu dari dirinya demi kepentingan perusahaan dan berusaha untuk tetap menjadi anggota dalam perusahaan tersebut.

Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Kepemimpinan transformasional membangun spirit tim melalui pengembangan antusiasme, standar moral yang tinggi, integritas dan optimisme. Melalui kemampuan ini,

kepemimpinan transformasional mampu membangun kesadaran individu dan loyalitas bawahan dalam organisasi. Proses transformasi tersebut, diharapkan berdampak pada komitmen seorang bawahan pada Rumah Sakti Wijaya Kusuma Lumajang. Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui konsep ini, karyawan diserahi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan. Dibutuhkan pula komunikasi atau saling tukar informasi dan pengetahuan antara pimpinan dan bawahan. Dengan cara ini bawahan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian prestasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepemimpinan Transaksional adalah aktualisasi diri (tahap spiritual) yakni ketika individu dapat mencurahkan kreativitasnya dengan santai, senang, toleran dan merasa terpancung untuk membantu orang lain mencapai tingkat kebijaksanaan dan kepuasan seperti yang telah dialaminya. Kepemimpinan Transaksional sebagai kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalemnya adalah inti alam semesta sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3.180$ sedangkan signifikansi $= 0.009 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 57$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.00247$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial Kepemimpinan Transaksional (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Loyalitas karyawan administrasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi Purnamasari (2013) yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pimpinan Rumah Sakit Wijaya Kusuma menerapkan kepemimpinan transaksionalnya dengan cara memberikan penghargaan berupa upah insentif kepada karyawannya dengan maksud mendorong kinerja karyawannya, contoh upah insentif yang diberikan berupa upah lembur karyawan. Upah lembur yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas kinerjanya karena karyawan telah merasa kinerjanya dihargai oleh pimpinan. Pemimpin Rumah Sakit Wijaya Kusuma yang menerapkan kepemimpinan transaksional. Para pemimpin transaksional adalah mereka yang membimbing dan memotivasi para bawahan menuju ke arah pembuatan beberapa tujuan dengan menjelaskan peranan dan tugas-tugas yang diperlukan. Loyalitas karyawan kepada pimpinan bisa terwujud dalam beberapa bentuk sikap antara lain dalam bentuk pengabdian diri, mengikuti derap atasan, perasaan menyatu dengan atasan, dan memiliki kesamaan nilai dengan atasan.

Pemberian upah insentif tersebut berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dari segi terselesaikannya pekerjaan karyawan dengan baik, tepat waktu, dan berani mengambil resiko. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakannya dihargai oleh pimpinan melalui pemberian upah insentif tersebut. Sehingga karyawan akan lebih merasa termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap loyalitasnya. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Jika seorang karyawan memiliki seorang pemimpin dengan gaya transaksional maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan suka rela mengabdikan diri terhadap perusahaan tersebut. Dalam pembentukan loyalitas kerja diperlukan adanya kesadaran diri individu, baik langsung atau tidak langsung, yang didukung oleh berbagai faktor.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan analisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows*, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 3.16$ sedangkan nilai $F_{hitung} = 31.472$ sehingga dapat dikatakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga secara bersama-sama variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kepemimpinan Transaksional (X_2), berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan (Y), dapat diterima atau dibuktikan secara statistik.

Perilaku kepemimpinan di dalam sebuah instansi cenderung akan menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi pada para karyawannya dengan cara persuasive. Hal ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. Loyalitas karyawan kepada atasan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya.

Sikap pimpinan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang yang selalu memberikan dukungan kepada karyawannya dan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya tanpa ada pengawasan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap Rumah Sakit. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pimpinan telah memberikan kepercayaan kepada bawahannya tanpa adanya pengawasan dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yaitu dengan adanya terselesaikannya tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan sesuai dengan perintah pimpinan. Karyawan yang loyal adalah karyawan yang dapat mengkomunikasikan keinginan keinginan baik yang berupa kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam bekerja kepada pimpinan. Pemimpin

bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya.

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.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Secara parsial adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan (nyata) terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Hal ini dibuktikan dengan karyawan merasakan bahwa kebutuhannya diperhatikan oleh pimpinan, maka akan tumbuh kepercayaan terhadap perusahaan dan karyawan berusaha untuk memberikan sesuatu dari dirinya demi kepentingan perusahaan. 2) Secara parsial ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara signifikan (nyata) terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Hal ini dibuktikan dengan karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan sukarela mengabdikan diri terhadap perusahaan karena pimpinan menggunakan sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. 3) Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Hal ini dibuktikan bahwa sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga dengan cara pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh Staf dan Karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang yang telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.

Daftar Pustaka

Avolio, B.J. and Y.Bersona. 2004. Transformastional Leadership and The Dissemination of Organizational Goals: A Case Study of Telecommunication Firm. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(2004) 625-646.

- Duwi, Prayitno. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta.
- Fahmi, Moh. 2014. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan". Skripsi. Surabaya: Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Gary, Yulk. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks
- Gary, Yulk. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martawi, Tien, dkk. 2012. Faktor-faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Vol.13 No.1, Hal.44-45*.
- Purnamasari, Dewi. 2013. "Hubungan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan PT Perkalin Indah yang Bergerak di Bidang Industri Karet dan Logam". Skripsi. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Bagian penerbit Pearson Education Asia. Jakarta : PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Cetak 11. Jakarta: PT Indek.
- Umar, Husein. 1999. *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.