

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Perawat RSUD Dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya)

Nizar Zulfikar¹, Enas², Kasman³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
rskasman62@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Pengaruh Locus of Control dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada perawat RSUD dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya. (2) Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya. (3) Bagaimana pengaruh Locus of Control dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Besarnya pengaruh Locus of Control terhadap kinerja karyawan pada RSUD dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya. (2) Besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. (3) Besarnya pengaruh Locus of Control dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSUD dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan penelitian ini adalah survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif diskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis deskriptif dan asosiatif meliputi Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukan bahwa Locus of Control dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja karyawan pada RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya pengaruh 38,8% sementara 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya mempertahankan dan memperhatikan Locus of Control dan Gaya kepemimpinan sehingga akan meningkatkan Kinerja karyawannya.

Kata Kunci: Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis khususnya persaingan antar perusahaan juga ikut meningkat pesat. Hanya perusahaan yang mampu melakukan efisiensi, peningkatan mutu, dan peningkatan kinerja perusahaan yang mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mampu untuk maju dan terus berkembang. Kondisi tersebut menuntut para pelaku bisnis untuk meningkatkan kinerja yang tidak lepas dari kemampuan dalam perencanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimiliki.

Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat bergantung pada beberapa faktor penting, salah satunya yaitu kinerja karyawan yang merupakan point utama dalam berjalannya suatu perusahaan oleh karena itu dibutuhkan kinerja karyawan yang sangat baik. Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996). Faustino Gomes (1995) mengatakan “performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*)

yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu”.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *locus of control*. Menurut Rotter dalam Brownell dalam Herdityawan, R. (2018) “*locus of control* merupakan tingkatan seseorang dalam menerima tanggung jawab personal tentang apa yang terjadi pada diri mereka”. Pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Slavin dalam Saleh (2013:23) menyatakan bahwa “*locus of control* merupakan ciri atau sifat kepribadian seseorang yang menunjukkan apakah seseorang dapat menghubungkan pertanggung jawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal ataupun faktor-faktor eksternal dirinya”. *Locus of control* Sendiri pada awalnya diartikan sebuah optimisnya seseorang dalam mampu atau tidaknya mengontrol atau menggerakkan nasibnya sendiri, Sebagaimana telah dijelaskan Rotter (1966) bahwa “*locus of control* adalah variabel kepribadian yang mengacu pada persepsi individu tentang penyebab utama dari peristiwa dalam kehidupan”. Menurut Robbins dan Judge dalam Iwan Restu Ary (2019) “Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah gaya kepemimpinan”. Gaya kepemimpinan adalah cara memberikan arahan, menerapkan strategi dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2010:198) “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan”.

Keberadaan pemimpin dalam perusahaan juga sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas akan sulit dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Thoha (2013:49) bahwa “Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya”.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat kurang optimalnya kinerja pada perawat RSUD dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya yaitu dapat dilihat dari masih kurangnya ketelitian pegawai dalam menangani pasien, kurangnya kerja sama yang baik sesama rekan kerja, kurangnya inisiatif dari dalam diri masing-masing

anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta kurangnya mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan, dan masih kurangnya rasa simpati sesama rekan kerja. Kurang optimalnya kinerja pada perawat RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya dapat dilihat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku pegawai. Berdasarkan laporan kinerja pegawai pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya yang disajikan dalam Sasaran Kinerja Pegawai pada 30 perawat dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku Kerja pada 30 Perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

No	Th	Nilai Skp	Orientasi Pelayanan	Integr itas	Komit men	Disiplin	Kerjas ama	Kepe mimp inan	Nilai Rata-Rata
1	2019	88.67	84	84	84	84	84	84	86.802
2	2019	88.67	84	84	84	84	84	84	86.802
3	2019	86.75	85	85	85	86	85	85	86.11
4	2019	86.35	81	81	81	81	81	81	84.21
5	2019	84.67	85	80.5	83	83	80	0	83.722
6	2019	89.93	88	88	88	88	88	88	89.158
7	2019	86.42	85	85	85	88	85	0	86.092
8	2019	83.28	81	81	80	80	81	0	82.208
9	2019	85.36	81	80	81	80	81	0	83.456
10	2019	87.38	83	82	82	82	82	0	85.308
11	2019	87.37	83	82	82	81	81	0	85.142
12	2019	87.52	81	81	80	80	80	80	84.64533333
13	2019	89.33	81	80	81	80	80	0	85.758
14	2019	88.16	78	79	79	79	79	0	84.416
15	2019	86.16	85	86	85	85	87	0	85.936
16	2019	83.32	80	80	80	79	80	0	81.912
17	2019	84	80	80	80	79	80	0	82.32
18	2019	88.58	80	80	80	80	80	0	85.148
19	2019	87.05	82	82	82	82	82	0	85.03
20	2019	87.1	80	80	80	80	80	0	84.26
21	2019	86.71	80	80	80	79	79	0	83.866
22	2019	89	83	82	82	82	82	82	86.266
23	2019	88.44	81	81	80	80	80	0	85.224
24	2019	87.07	81	80	80	80	80	0	84.322
25	2019	86.06	81	81	80	80	79	0	83.716
26	2019	88.29	79	79	78	78	78	0	84.334

27	2019	84.06	81	82	82	81	81	0	82.996
28	2019	87.08	86	87	85	83	86	0	86.408
29	2019	87.9	87	87	96	96	96	0	89.7
30	2019	86.67	85	85	85	88	85	0	86.242
Jumlah		2607	2471	2465	2470	2468	2466	584	2552
Rata-rata		86.91	82.37	82.15	82.33	82.27	82.20	19.47	85.05

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa capaian kinerja pegawai pada perawat RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya terdiri dari dua unsur yang dinilai yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Untuk sasaran kinerja pegawai dari dengan unsur yang dinilai adalah kuantitas/output, kualitas/mutu dan Pada penilaian perilaku kerja pegawai dengan unsur yang dinilai adalah orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan apabila di jumlah kan mendapat rata-rata sebesar 85.05 sementara target terealiasi adalah 100% jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pada pegawai RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya kurang optimal. Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut : (1). Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya? (2). Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya? (3). Bagaimana pengaruh *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat secara simultan pada perawat RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya?

Landasan Teori

Pengertian Locus Of Control

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi yang dikembangkan oleh Rotter dalam Sri lestari (2010:147).

Menurut Julian Rotter dalam Suwarsi & Budianti (2009) menyatakan: *Locus of control* adalah persepsi individu mengenai sebab utama terjadinya suatu kejadian dalam hidupnya,

dapat diartikan juga sebagai keyakinan individu mengenai kontrol dalam hidupnya, dimana dalam suatu kejadian individu yang satu menganggap keberhasilan yang telah dicapainya merupakan hasil usaha dan kemampuannya sendiri, sedangkan individu yang lain menganggap bahwa keberhasilan yang telah diperolehnya karena adanya keberuntungan semata. Sejalan dengan pendapat Rotter, *Locus of Control* menurut Hiriyappa (2009: 72) “Mengacu pada keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi adalah karena kendali dirinya yaitu internal atau di luar kendali dirinya yaitu eksternal”.

Indikator *Locus Of Control*

Menurut Rotter (dikutip Dewi, A.K . 2014) terdapat aspek-aspek yang menjadi indikator *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Locus of Control* internal
 - a. Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan soal-soal atau tugas.
 - b. Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam menyelesaikan soal-soal atau tugas dan mencapai prestasi.
 - c. Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.
- 2) *Locus of Control* eksternal
 - a. Kurang suka berusaha dalam mencapai prestasi dan menyelesaikan soal-soal atau tugas.
 - b. Kurang memiliki inisiatif.
 - c. Memiliki kepercayaan bahwa keberhasilan dan pencapaian prestasi dipengaruhi oleh faktor dari luar (nasib, keberuntungan, lingkungan).

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2009) “Gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan). Menurut Stoner(1996:165) dalam Asnawi & Indonesia(1999), “gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja”. Stoner juga membagi dua gaya kepemimpinan yaitu :

1. *Gaya yang berorientasi pada tugas* mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan.

2. *Gaya yang berorientasi pada pegawai* lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut M. Zahari MS et al (2020:279) Indikator-indikator Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.
2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.
3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*), digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*), digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Jufrizien dan Afni Sasqia Putri Lubis (2020:43) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2001 : 78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Dari beberapa teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi kinerja karyawan, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode survey menurut Sugiono (2019:15) “digunakan untuk mendapatkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Menurut Sugiyono (2012:21) “penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang saat ini masih bekerja di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya yaitu sebanyak 425 perawat. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)”. Penentuan ukuran sampel didasarkan pada jumlah populasi pegawai sejumlah 425 orang populasi penelitian ini sangat banyak, tersebar dan sulit diketahui secara pasti, maka dilakukan pengambilan sampel. Responden yang dipilih adalah berdasarkan rumus Slovin, Jadi jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang perawat yang saat ini bekerja di RSUD Dr. Soekardjoe Kota Tasikmalaya. Jadi diketahui dari perhitungan untuk ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10%.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Korelasi Sederhana

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

$$\hat{Y} = a + bx$$

3. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

4. Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

5. Uji T

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

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Locus Of Control Pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Locus of Control atau disebut juga lokus pengendalian. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *locus of control* berada pada kategori baik yaitu . Maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* pada perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya selama ini sudah baik. Dengan didukung oleh perawat suka bekerja keras meliliki inisiatif, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah tertinggi pada indikator pengendalian internal dimana perawat meyakini bahwa keberhasilan sepenuhnya ada ditangan diri sendiri. Kemudian nilai terendah pada indikator eksternal dimana perawat percaya bahwa yang mampu tapi gagal untuk menjadi pemimpin biasanya karena takdir.

Dengan demikian dapat disimpulkan apakah *s Locus Of Control* pada RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rotter dalam Brownell (1981) “*locus of control* merupakan tingkatan seseorang dalam menerima tanggung jawab personal tentang apa yang terjadi pada diri mereka”. Pendapat lain

seperti yang dikemukakan oleh Slavin dalam Saleh (2013:23) menyatakan bahwa “*locus of control* merupakan ciri atau sifat kepribadian seseorang yang menunjukkan apakah seseorang dapat menghubungkan pertanggung jawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal ataupun faktor-faktor eksternal dirinya”.

Gaya Kepemimpinan pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya berada pada kategori baik yaitu sebesar. Artinya bahwa gaya kepemimpinan pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya selama ini sudah baik. Dengan didukung oleh pemimpin yang memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggungjawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Adapun skor tertinggi pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan dengan pernyataan Pimpinan menekankan pentingnya memiliki kesamaan misi dengan skor dan nilai terendah pada indikator kemampuan mengendalikan emosional dengan pernyataan Pimpinan mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Teori gaya kepemimpinan menurut study Ohio State University dalam Thoha (2012:279).

Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi

menghadapi krisis yang serius. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya berada pada kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya selama ini sudah baik. Dengan perawat yang memiliki kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama yang baik dan inisiatif.. Adapun nilai tertinggi pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan perawat selalu meningkatkan pelayanan kesehatan dan keperawatan kepada pasien, dan nilai terendah pada indikator tanggung jawab pada pernyataan perawat selalu melaksanakan asuhan keperawatan tepat waktu sesuai kebutuhan pasien.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diterapkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari penilaian pemimpin, standar kerja, perilaku, absensi, dan hasil kerja dari karyawan itu sendiri. Moheriono (2012:95).

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya dengan hasil uji korelasi memiliki tingkat hubungan sedang, dan masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, pelibatan kerja, OCB (*(Organizational citizenship behavior)* dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi signifikan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi hasil perhitungan locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Menurut Nurul Fadhilah (2015), “Seorang karyawan akan memiliki kinerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan diluar dirinya (eksternal). Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku karyawan dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hasil control internal atau eksternal”.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya dengan hasil uji korelasi memiliki tingkat hubungan sedang, dengan masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

diteliti, misalnya motivasi, pelibatan kerja, OCB ((*Organizational citizenship behavior*) dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dikatakan signifikan ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi hasil perhitungan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Artinya hipotesis diterima.

Anggrian Permana dan Isma Khoirunnisa (2017) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan akan mempengaruhi output dari kinerja karyawan. Hal ini juga memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik dan dapat meningkatkan diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya..

Pengaruh *locus of control* dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh pengaruh *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya hasil uji korelasi memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, pelibatan kerja, OCB ((*Organizational citizenship behavior*) dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi t dikatakan signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan Jadi hasil perhitungan *locus of control* dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo. Dengan demikian maka 1 hipotesis diterima

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *locus of control*. Menurut Rotter dalam Brownell (1981) “*locus of control* merupakan tingkatan seseorang dalam menerima tanggung jawab personal tentang apa yang terjadi pada diri mereka. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah gaya kepemimpinan. Menurut Mangkunegara (2010:198) “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan”.

Kesimpulan

Locus of control cenderung baik dan kinerja karyawan cenderung baik sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya sedang. Artinya

semakin baik locus of control pada diri karyawan yang, maka semakin baik pula kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Gaya kepemimpinan cenderung baik dan kinerja karyawan cenderung baik sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Dari perhitungan analisis memiliki tingkat korelasi sedang terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. *Locus of control* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya semakin baik locus of control dan gaya kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya.

Saran

- a. *Locus Of Control* pada perawat RSUD dr. Soekardjo cenderung sudah baik, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti faktor eksternal perawat dimana sebaiknya terus memiliki kepercayaan bahwa kegagalan bukan karena takdir namun dalam diri yang harus mampu berusaha lebih giat lagi dan tingkatkan rasa percaya bahwa yang mampu tapi gagal untuk menjadi pemimpin biasanya karena takdir. Gaya Kepemimpinan pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya cenderung sudah baik, namun kepada pimpinan RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya diharapkan lebih memperhatikan kinerja perawat dengan mampu mengendalikan emosional dengan seperti pimpinan mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan dan cepat tanggap ketika terdapat permasalahan dalam perusahaan.
- b. Kinerja pada perawat RSUD dr. Soekardjo cenderung sudah baik. Namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya sebaiknya terus meningkatkan rasa tanggungjawab dimana perawat harus selalu melaksanakan asuhan keperawatan tepat waktu sesuai kebutuhan pasien.

Daftar Pustaka

- Asnawi, S., & Indonesia, U. P. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan, (2), 86–92.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama
- Anwar Prabu Mangkunegaran, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Refika Aditama
- Desak Made Putri Sanjiwani, I Gede Suparta Wisadha. 2016. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Tersedia [Https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/14509/12590](https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/14509/12590)
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi 14. Salemba Empat.
- Dewi, A. K. (2014). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akutansi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 2 Sleman. *Skripsi. Sleman: Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Francisca Hermawan, Dicky Frciscus Kaban. 2014. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. Dalam Jurnal Manajemen Bisnis Vol 5 No.1. Tersedia:<https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/613>
- Hasibuan, Malayu .2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.
- Irma Ika Melati. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Andi Published

- M. Zahari MS et al, 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi.* Jurnal Manajemen dan Sains. Tersedia: <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/195>
- Robbins, P. Stephen dan Coutler, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh, jilid2. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter. 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Psychological Monographs*.
- Sri Lestari, 2010. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus of control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala kecil dan Menegah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Universitas Jendral Soedirman
- Sri Suwarsi, Nadia Budianti. 2009. *Influence of Locus of Control and Job Involvement to Organizational Culture Applied by Employees on Bank X*. World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social and Human Science. Vol.3 No.12.
- Herdityawan, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kusuma Sahid Prince Hotel* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).