

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN PENGENDALIAN INTERNAL**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO**

*Fajar Iman Sahfitri, Wulandari Hardijanti, Anita Kartika Sari, Arie Etin Puspitasari, Sri Rahayu*

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN  
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO**

**Fajar Iman Sahfitri,<sup>1)</sup> Wulandari Hardijanti,<sup>2)</sup> Anita Kartika Sari,<sup>3)</sup> Arie Etin  
Puspitasari,<sup>4)</sup> Sri Rahayu,<sup>5)</sup>**

Prodi Manajemen / Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya

Correspondence Address : Jl Wisata Menanggal No. 42 A Surabaya  
E-mail: imanfajar481@gmail.com

**Abstract**

*This research aims to determine employee performance at the Sidoarjo Regional General Hospital through independent variables including leadership style, workload, and internal control. This research is a type of quantitative research, where the source of testing is based on numbers and data as material for discussion. The population in this study were employees of the Sidoarjo Regional General Hospital. The sample obtained was 178 respondents. Data collection techniques use observation and questionnaires. The tests carried out in this research include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests. This research uses multiple linear regression analysis methods. The results show that the variables of leadership style, workload and internal control influence employee performance at the Sidoarjo Regional General Hospital*

**Keywords :** *Leadership Style, Workload, Internal Control, EmployeePerformance.*

**INTRODUCTION**

Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan utama bagi penduduk di wilayah Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. Partisipasi karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo memiliki signifikansi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran proses operasional dan memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada pasien. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan sangat mempengaruhi citra dan reputasi rumah sakit ini di mata masyarakat.

Rumah sakit telah mengambil berbagai langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti penyediaan pelatihan, pengembangan, pengawasan dan evaluasi kinerja, serta insentif yang mendorong karyawan untuk memberikan terbaik pada pekerjaan. Menurut (Nursaimatuzzaddiya, 2021) mengidentifikasi masalah dengan cara terus-menerus mengumpulkan data dan informasi tentang berbagai aspek fungsi bisnis, serta mengenali potensi penyebab kekurangan, baik yang terkait sistem maupun karyawan.

Hubungan antara kualitas kinerja, volume pekerjaan, kepatuhan terhadap waktu dan efektivitas di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo saling terkait dan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kualitas kerja yang baik mendukung reputasi rumah sakit dan kepercayaan pasien, sementara kuantitas kerja yang tepat dan ketepatan waktu penting untuk mengoptimalkan pelayanan medis. Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi juga penting. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi staf untuk mencapai kinerja terbaik dalam semua aspek ini, menciptakan lingkungan perawatan yang lebih baik untuk pasien dan staf.

Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo telah mengalami peningkatan dalam tingkat kepuasan pasien. Namun, terdapat fluktuasi serta penurunan dalam tingkat produktivitas, kehadiran waktu dan tingkat pengembangan karyawan dalam tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2020-2022. Perlu dilakukan analisis lebih lanjut dan tindakan yang sesuai untuk menjaga konsistensi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan merujuk kepada permasalahan dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk merancang penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Sidoarjo.

## **RESEARCH METHOD**

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo yang berlokasi Jl. Mojopahit No. 667, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215. Observasi penelitian dilakukan pada Bulan September sampai Bulan Oktober Tahun 2023. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode observasi, quisioner, dan wawancara. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

Perhitungan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus slovin, Menurut (Rifkhan, 2023) rumus slovin yaitu metode statistic yang sering digunakan dalam penelitian untuk memperoleh total sampel yang dibutuhkan dalam membuat hasil penelitian menjadi representative ke populasi yang lebih besar. Rumus ini menghindari over-sampling atau under-sampling yang dapat memaparkan hasil yang tidak sesuai atau tidak dapat digeneralisasikan. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\frac{321}{1 + 321 (0,5)^2}$$

$$= 178,086 \text{ Dibulatkan menjadi } 178 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel yang diperoleh adalah 178,086 responden, oleh karena itu peneliti memutuskan untuk membulatkan menjadi 178 karyawan RSUD Sidoarjo sebagai sampel penelitian.

## **RESULTS AND DISCUSSION**

### **Hasil Uji Validitas**

Keseluruhan variable yang diuji dinyatakan valid setelah dilakukan pengujian dengan metode membandingkan nilai R hitung dengan R table untuk *degree of freedom* (df)= n-2 dengan n adalah jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan 178 sampel sehingga nilai df = 178-2 = 176. Dengan df 176 dan alpha 0,05 maka nilai R table= 0,147. Keputusan uji validitas dinyatakan valid apabila nilai R hitung lebih besar dari nilai R table.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap pernyataan, pada gaya

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN PENGENDALIAN INTERNAL**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO**

*Fajar Iman Sahfitri, Wulandari Hardijanti, Anita Kartika Sari, Arie Etin Puspitasari, Sri Rahayu*

kepemimpinan jumlahnya 16 butir, pada beban kerja jumlahnya 15 butir, pengendalian internal jumlahnya 14 butir, dan kinerja karyawan jumlahnya 18 butir pernyataan, didapatkan hasil  $R$  hitung  $> R$  table (0,147), maka butir pernyataan dalam setiap variable tersebut dinyatakan valid.

### **Hasil Uji Reabilitas**

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha, yang dikenal sebagai koefisien alpha reliabilitas konsistensi internal tes pengukuran. Rentang nilai *Cronbach Alpha* adalah 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi mencerminkan tingkat kesepakatan yang lebih tinggi antar item. Sebagai standar umum, nilai alpha sekitar 0,6 dianggap dapat diterima dalam konteks penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas**

Kriteria	Gaya Kepemimpinan n (X1)	Beban Kerja (X2)	Pengendalian Internal (X3)	Kinerja Karyawa n (Y)
Nilai Yang di Tetapkan	0,600	0,600	0,600	0,600
Nilai Croanbach's Alpha	0,792	0,704	0,768	0,818
Keterangan	RELIABEL	RELIABEL	RELIABEL	RELIABEL

Sumber: Data *output SPSS* from pegawai RSUD Sidoarjo

Hasil uji reabilitas dengan menggunakan cronbach's alpha diperoleh hasil nilai alpha pada variable gaya kepemimpinan, beban kerja, pengendalian internal, dan kinerja karyawan adalah lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner bersifat reliabel, artinya data yang dihasilkan adalah akurat.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan dua metode, yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov* dan uji p-plot. Kedua metode ini digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang diuji berasal dari distribusi normal atau tidak. Pada uji p-plot, pengukuran dilakukan dengan membandingkan grafik distribusi data, sementara uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji statistik non-parametrik yang membandingkan distribusi empiris data dengan distribusi teoritis yang diharapkan, (Sutha, 2019).

**Tabel 2. Uji Kolmogorov-Smirnov**

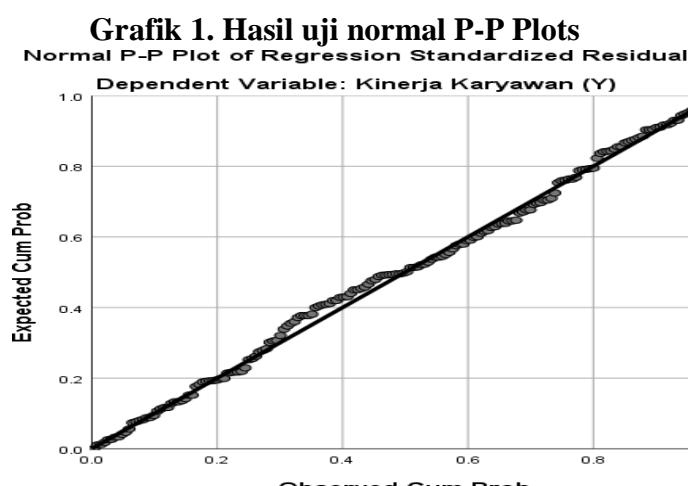
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized
		Residual
N		178
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	4.27590435
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.031
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data output SPSS from pegawai RSUD Sidoarjo

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, terlihat bahwa nilai *Test Statistic* adalah 0,045 dan taraf *signifikansi* (*Asymp. Sig. 2-tailed*) adalah 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, data dapat dianggap terdistribusi normal, memenuhi asumsi normalitas dengan tingkat signifikansi ( $P \geq 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas menggunakan *Test Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo melalui ketiga variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja dan pengendalian internal.

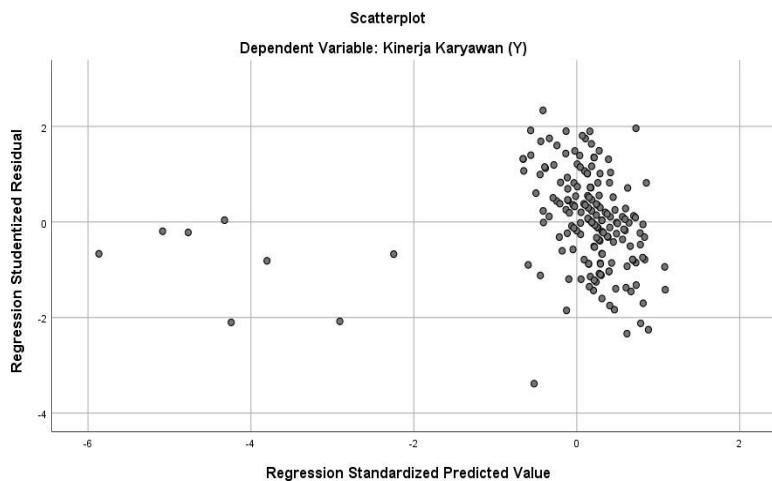
### Uji Normal P-P Plots



Pada grafik tersebut terlihat bahwa Normal P-Plot terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo menunjukkan distribusi data yang berkesesuaian dengan distribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan dari pola sebaran titik-titik pada gambar distribusi yang mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, data dikonfirmasi sebagai berdistribusi normal berdasarkan uji P-Plot, memperkuat kevalidan penggunaan asumsi distribusi normal dalam analisis data.

### **Hasil Uji Heterokedastisitas**

Hasil *output* scatterplot, diketahui penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar rata diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut tidak dapat dikategorikan dan hasil dinyatakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala heteroskedastisitas.



### **Hasil Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan nilai *tolerance* semua variable lebih dari 0,01 yakni pada gaya kepemimpinan nilai *tolerance* sebesar 0,452, nilai *tolerance* pada beban kerja sebesar 0,451, dan pada pengendalian internal sebesar 0,449. Sedangkan semua nilai VIF kurang dari 10 yakni gaya kepemimpinan nilainya 2,213, beban kerja nilainya 2,219, dan pengendalian internal nilainya 2,229. Sehingga disimpulkan multikolinearitas tidak terjadi dalam model.

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	B	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardize d Coefficients	Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.274	2.873	1.487	.139
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.128	.066	.117	.934
	Beban Kerja (X2)	.340	.073	.283	4.647
	Pengendalian Internal (X3)	.617	.071	.531	8.718

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data output SPSS from pegawai RSUD Sidoarjo

Nilai konstan dalam penelitian ini yaitu positif 4,274 yang memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai B sebesar 0,128 yang memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo sebanyak 12,8%. Pada nilai koefisien variabel beban kerja diketahui nilai B sebesar 0,340 yang memiliki arti bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Derah Sidoarjo sebanyak 34%. Pada nilai koefisien variabel pengendalian internal diketahui nilai B sebesar 0,617 yang memiliki arti bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo sebanyak 61,7%. Pada nilai faktor lain  $\epsilon_1$  dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo yaitu sebesar 0,53.

RSUD Kabupaten Sidoarjo, yang dikenal sebagai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo, didirikan pada tahun 1972 dengan maksud utama untuk memenuhi kebutuhan kesehatan dan tuntutan perkembangan zaman di wilayah tersebut. Sejak pendiriannya, rumah sakit ini telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam penyediaan layanan kesehatan. Dengan sejarah panjang dan pencapaian prestisiusnya, RSUD Kabupaten Sidoarjo terus berkomitmen untuk menjaga dan meningkatkan standar pelayanan kesehatannya. Sebagai sebuah lembaga kesehatan yang terus berkembang, rumah sakit ini tetap setia pada komitmennya untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan perkembangan zaman, menjadikannya salah satu pilihan utama dalam layanan kesehatan di Kabupaten Sidoarjo.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo tetapi tidak signifikan. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo kurang dalam memotivasi karyawannya untuk mencapai target dan tujuan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO**  
Fajar Iman Sahfitri, Wulandari Hardijanti, Anita Kartika Sari, Arie Etin Puspitasari, Sri Rahayu

---

organisasi. Menurut (Nuryanto, 2023) pimpinan yang kurang dalam memotivasi karyawan dapat menyebabkan dampak negatif, termasuk penurunan produktivitas, ketidakpuasan karyawan, ketidakstabilan hubungan kerja dan rendahnya keterlibatan karyawan. Motivasi yang rendah dapat merugikan bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan dalam mempengaruhi efisiensi, kepuasan kerja dan daya saing.

Beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo. Beban kerja yang diterima karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo berlebihan sehingga dapat mengurangi tingkat motivasi kinerja. Menurut (Sundari, 2023) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan, disebabkan oleh kurangnya pekerjaan atau kurangnya aktivitas, dapat menimbulkan rasa bosan. Rasa bosan ini dapat mengakibatkan kurangnya minat dan perhatian pada pekerjaan, yang berpotensi membahayakan kinerja pekerja.

Pengendalian internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo. Pegawai merasakan organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo selalu memprioritaskan etika dan nilai-nilai positif. Menurut (Mutia, 2023) organisasi yang memprioritaskan etika dan nilai-nilai mendapatkan dampak positif meliputi reputasi, kinerja yang tinggi, daya tarik, hubungan yang baik, resolusi konflik efektif, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dan keberlanjutan jangka panjang.

Berdasarkan uji hipotesis semua variabel yakni gaya kepemimpinan, beban kerja, dan pengendalian internal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo. Hal ini dikonfirmasi dengan nilai Uji-F sebesar 142, 049 yang jauh lebih besar dari nilai kritis yakni 2,2660 pada Tingkat signifikansi sebesar 0,05.

## **CONCLUSION**

Didasarkan pada hasil pengujian hipotesis uji F bahwa variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan pengendalian internal berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo, dikarenakan memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo diharapkan dapat memperbaiki gaya kepemimpinan dengan memberikan penekanan pada aspek keterlibatan, komunikasi yang efektif, pengembangan tim, pemberdayaan, penghargaan dan kesejahteraan karyawan. Konsistensi dalam menerapkan saran-saran ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pelayanan kesehatan berkualitas.

## **REFERENCES**

- Bernardin dan Russel. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Firdaus dan Suarni Norawati. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO**  
Fajar Iman Sahfitri, Wulandari Hardijanti, Anita Kartika Sari, Arie Etin Puspitasari, Sri Rahayu

---

- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohamad Ridwan dan Yuni. (2021). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada.
- Mutia, A. (2023). *Model Implementasi Pendidikan Karakter Di Perguruan Tinggi*. Sumatera Barat: Get Press Indonesia.
- Nursaimatussaddiya. (2021). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Sumatera Utara: PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Nuryanto, U. W. (2023). *Kepemimpinan Dalam Bisnis*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Rivai, R. (2019). *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sundari, S. (2023). *Pengantar Teknik Industri*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.
- Susanti dan Suharto. (2023). *Pengantar Teknik Industri*. Sumatra Barat: Penerbit Mitra Cendekia Media.
- Sutha, D. W. (2019). *Biostatistika*. Malang: Media Nusa Creative.
- Suwatno. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Wahyuni, T. (2023). *Optimalisasi Pengendalian Internal Untuk Keberhasilan Siklus Pendapatan*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Weli. (2019). *Aplikasi Kasus Siklus Transaksi Bisnis: Suatu Pendekatan Pengembangan Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Yusri. (2023). *Efektifitas Pendapatan Koperasi Melalui Sistem Pengendalian Intern Kas*. Banyumas: PT. Pena Persada Kerta Utama.