

## **Esprit De Corps Mediates The Influence Of Participative Leadership And Employee Engagement On Employee Performance: Case Study In A Healthcare Company**

### **Esprit De Corps Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Perusahaan Kesehatan**

Fariha Azzahra<sup>1</sup>, Winarsih<sup>2</sup>, Wahyu Hermawan<sup>3</sup>

Universitas An Nuur<sup>1,2,3</sup>

[fariha@unan.ac.id](mailto:fariha@unan.ac.id)

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze how the influence of participative leadership and employee engagement on esprit de corps and analyze the influence of participative leadership and employee engagement on employee performance through esprit de corps. the population in this study amounted to 358 respondents. the research sample used the slovin formula with random sampling technique so that a sample of 189 nurses was obtained at rsud dr. r. soedjati soemoediardjo purwodadi grobogan. analysis techniques using structural equation modeling (sem) amos 22. the results showed that participative leadership and employee engagement had a significant positive effect on esprit de corps, participative leadership had a significant positive effect on employee erformance and esprit de corps mediated participative leadership on employee performance and employee engagement on employee performance. further research can add research variables to better understand the factors that improve nurse performance in hospitals.*

**Keywords:** *Participative Leadership, Employee Engagement; Esprit De Corps, Employee Performance*

#### **ABSTRAK**

penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana pengaruh *participative leadership* dan *employee engagement* terhadap *esprit de corps* serta menganalisis pengaruh *participative leadership* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* melalui *esprit de corps*. populasi dalam penelitian ini berjumlah 358 responden. sampel penelitian menggunakan rumus slovin dengan teknik teknik *random sampling* sehingga didapatkan sampel sebesar 189 perawat di rsud dr. r. soedjati soemoediardjo purwodadi grobogan. teknik analisis menggunakan *structural equation modeling* (sem) amos 22. hasil penelitian menunjukkan bahwa *participative leadership* dan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *esprit de corps*, *participative leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* serta *esprit de corps* menjadi mediasi *participative leadership* terhadap *employee performance* maupun *employee engagement* terhadap *employee performance*. penelitian selanjutnya dapat menambah variabel penelitian agar lebih mengetahui faktor-faktor meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit

**Kata Kunci:** *Participative Leadership, Employee Engagement; Esprit De Corps, Employee Performance*

#### **1. Pendahuluan**

Karyawan dalam organisasi memiliki peran penting untuk menjalankan berbagai aktivitas bisnis untuk mencapai keunggulan kompetitifnya. Hal ini membuat organisasi perlu melakukan perhatian lebih serius untuk karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan

memberikan kontribusi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. *Employee performance* menjadi tolak ukur dalam menentukan

keberhasilan organisasi. Menurut Robbins (2017) kinerja merupakan pencapaian karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dari pemimpin sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

RSUD Purwodadi Grobogan merupakan Rumah Sakit tipe kelas B yang memberikan pelayanan kesehatan masyarakat dengan didukung berbagai tenaga medis, salah satunya adalah perawat. Tenaga perawat merupakan tenaga kerja yang menjadi faktor penunjang kinerja rumah sakit dengan memberikan pelayanan langsung kepada pelanggan (pasien) dalam waktu 24 jam secara berkelanjutan yang terbagi dalam tiga shift yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam.

Menurut Laporan Tahunan Rencana Strategi RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Tahun 2016-2021, menyatakan terdapat keterbatasan sumber daya manusia, dimana jumlah perawat masih belum mencukupi standar kebutuhan untuk tipe rumah sakit kelas B yang akan menyebabkan mutu pelayanan kurang baik, beban kerja dan tingkat kelelahan perawat menjadi tinggi sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Tingginya tuntutan pekerjaan perawat seperti tuntutan fisik, tekanan waktu dan kerja shift menyebabkan gangguan fisik dan psikologis seperti kelelahan (Demerouti dan Bakker, 2011). Pada karyawan untuk tetap bekerja dengan baik, perlu memiliki keterikatan kerja. Kahn (1990) menyatakan bahwa individu yang terikat tetap pada pekerjaannya secara psikologis, mereka akan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional di organisasi. Menurut Schaufeli et al., (2002) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorptions* (keasyikan).

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dapat menjadikan organisasi memiliki *esprit de corps* pada setiap anggota dengan mencerminkan rasa keterikatan yang lebih dalam, saling mendukung, adanya kebebasan berekspresi dan kepedulian yang tulus satu sama lain dalam kelompok kerja. Siddiqi (2013) menunjukkan bahwa *employee engagement* yang terdiri dari dimensi *vigor*, *dedication*, *absorptions* berpengaruh signifikan terhadap *esprit de corps* pada karyawan bank di India.

May, Gilson, dan Harter, (2004) menyatakan bahwa karyawan yang terikat dengan energi tinggi, antusias dan merasa waktu berjalan dengan cepat saat bekerja dapat meningkatkan *employee performance*. Sedangkan, Karatepe (2013) menyatakan karyawan dapat meningkatkan *employee performance* karena mereka yang terikat pekerjaan akan termotivasi untuk memberikan pelayanan yang ekstra daripada hanya persyaratan pekerjaan formal kepada pelanggan. Akhtar et al., (2016); Wiseto et al., (2016); S.Devi, (2017); Yongxing et al., (2017); Ida et al., (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Iqbal et al., (2015) menyatakan bahwa organisasi yang efektif berasal dari pemimpin bisnis. Pemimpin harus memiliki ide dan inovasi terhadap dunia teknologi untuk menuju ke perubahan dan tetap bertahan di lingkungan bisnis. Organisasi juga perlu menyadari bahwa pada situasi tertentu ada kebutuhan pemimpin yang tidak hanya harus pemimpin dalam mengambil keputusan. Carter, (2008) menyatakan bahwa terdapat tipe gaya kepemimpinan yang mempengaruhi *employee performance* yaitu *participative leadership*. Northouse, (2014) menyatakan bahwa *participative leadership* merupakan gaya kepemimpinan situasional seorang pemimpin yang melibatkan karyawan menjadi bagian dalam proses pengambilan keputusan.

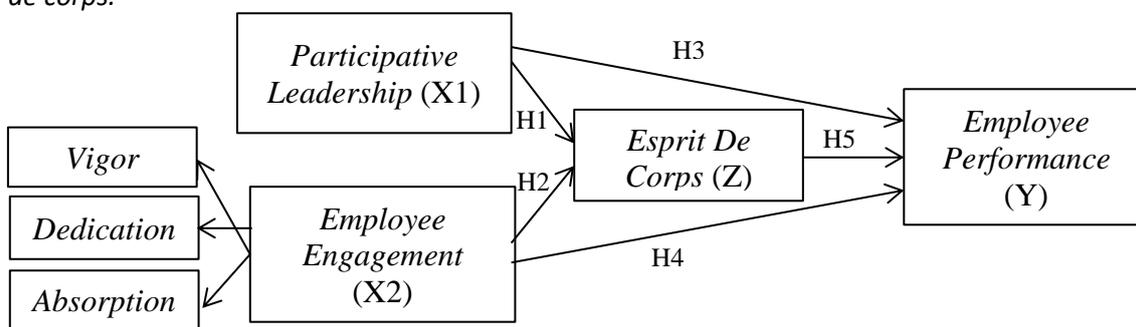
*Participative leadership* dapat mempengaruhi *employee performance* (Miao et al, 2014; Ahmad et al., 2014; Iqbal et al., 2015; Lumbasi, et al., 2016). *Participative leadership* juga dapat

mempengaruhi anggota tim menjadi terbuka dalam pendapat, ide dan saran dari orang lain (Weiss, 1977) dalam Ribeiro dan Manuel (2007). Ahmad et al., (2014); Iqbal et al., (2015) dan Bibi (2017); Affandi (2019) menunjukkan bahwa *participative leadership* berpengaruh signifikan terhadap *esprit de corps*. Raab (2016) menyatakan bahwa pemimpin yang melibatkan staf dalam proses perencanaan, mengenali potensi ruang organisasi dan pengambilan keputusan dapat mencapai misi dan tujuan *esprit de corps* karyawan. Somech (2006) menunjukkan bahwa *participative leadership* berpengaruh signifikan terhadap semangat tim tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Israel.

Jaworski dan Kohli (1993) menyatakan bahwa *esprit de corps* merupakan semangat tim atas kontribusi dan keterlibatan pada pekerjaan karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Semangat tim diyakini dengan baik bahwa karyawan memiliki hubungan yang kuat untuk berbagi kegiatan dan masalah dalam organisasi untuk kinerja yang lebih baik. *Esprit de corps* dapat memotivasi kerja sama dengan cara membuat individu merasa bangga menjadi bagian dari kelompok (Jones & James, 1979) dalam Pahi et al., (2016). Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang saling berkomunikasi satu sama lain untuk menyelesaikan masalah bersama.

Abdullah (2017); Ratzmann, et al (2018); Stella (2014); Adjirackor (2016) menunjukkan *esprit de corps* dapat meningkatkan *employee performance*. Akan tetapi Hwang & Chang, (2009) menyatakan semangat tim berpengaruh negatif pada perilaku kerja dokter di Rumah Sakit Korea, kemudian Trimizi & Shahzad (2009) menyatakan *esprit de corps* kurang populer pada sektor teknologi informasi di negara Pakistan, karena karyawan masih mengutamakan tugas secara individu daripada kelompok.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris, *participative leadership* dan *employee engagement* dapat mempengaruhi kinerja yang lebih tinggi karyawan melalui *esprit de corps*.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

## 2. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Purwodadi sejumlah 358 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel sejumlah 189 responden, namun kuesioner yang kembali dengan lengkap sejumlah 138. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-7. Metode analisis data menggunakan SEM yang diolah dengan AMOS 22.

*Participative leadership* merupakan pendekatan situasional dimana pemimpin memiliki perilaku konsultatif dengan melibatkan karyawan untuk pengambilan keputusan pada pekerjaan. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari teori Robert House (1971) dalam Eko Hartanto (2015) dengan 5 indikator yang terdiri dari pemimpin menerima masukan, pemimpin membuat keputusan, pemimpin membuat keputusan dengan hasil berada di pemimpin, berinovasi, pemimpin memberi kesempatan karyawan menyelesaikan pekerjaan sendiri.

*Employee engagement* dapat meningkatkan kinerja dengan karyawan dalam keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh adanya tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorptions*. Pengukuran variabel ini dikembangkan dari Schaufeli et al., (2002) dengan 6 indikator dari dimensi *vigor*, 5 indikator dari dimensi *dedication* dan 6 indikator dari dimensi *absorptions*.

*Esprit de corps* merupakan semangat kebersamaan yang atas kontribusi dan keterlibatan pada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Pengukuran variabel ini dikembangkan dari Jaworski & Kohli, (1993) dengan 7 indikator yang terdiri dari saling peduli, memiliki semangat tim, menjadi bagian dari keluarga organisasi, saling terikat emosional, merasa bersama-sama, tidak memiliki semangat tim, toleransi.

*Employee performance* menjadi tolak ukur pencapaian karyawan atas tugas dan beban yang diberikannya sesuai prosedur (Robbins, 2017). Pengukuran variabel ini dikembangkan dari Mangkunegara, (2018) dengan 7 indikator yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, kualitas kerja dari lainnya, usaha keras, profesionalitas, dan ketepatan waktu.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil pengujian instrumen dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Penelitian ini terdiri dari 36 butir pernyataan dari jumlah responden sebanyak 138 perawat yang diuji kualitas instrumennya dengan software AMOS 22. Hasil uji validitas dari masing-masing indikator kuesioner dapat dinyatakan valid jika nilai *loading factor*  $\geq 0,05$  (Ghozali, 2017). Pada penelitian ini semua nilai *loading factor*  $\geq 0,05$ , sehingga dinyatakan pada model pengukuran satu tahap CFA dan dua tahap CFA semua indikator valid. Hasil uji reliabilitas dari masing – masing variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Construct Reliability*  $\geq 0,07$  (Ghozali, 2017). Pada penelitian ini semua nilai *Construct Reliability*  $\geq 0,07$ , sehingga semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel. Pada proses analisis data menggunakan SEM terdapat pengujian *Goodness-of-fit* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh model yang dihipotesiskan sesuai dengan sampel data (Ghozali, 2013). Berikut hasil pengujian *Goodness-of-fit*, sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Goodness-of-fit**

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Hasil	Model
<i>Chi-square</i>	df 585	709,733	<i>Less Fit</i>
<i>Significant probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Less Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,213	<i>Good Fit</i>
GFI	0 – 1	0,792	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$< 0,08$	0,039	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,763	<i>Less Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,978	<i>Good Fit</i>
PNFI	0,6 – 0,9	0,832	<i>Good Fit</i>
PGFI	0 – 1	0,696	<i>Less Fit</i>

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji *goodness-of-fit* pada model kriteria penelitian dari CMIN/DF, GFI, RMSEA, TLI, PNFI dan PGFI memperoleh hasil yang baik, sehingga hasil uji *goodness-of-fit* yang digunakan dalam penelitian ini menyatakan data yang diobservasi sesuai dengan teori atau model. Adapun dalam pengujian analisis hipotesis dari variabel-variabel penelitian baik secara pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Estimate	CR	P
1	<i>Participative leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>esprit de corps</i>	0,479	5,552	0,000

2	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>esprit de corps</i>	0,397	4,760	0,000
3	<i>Participative leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	0,352	4,431	0,000
4	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	0,285	4,052	0,000
5	<i>Esprit de corps</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	0,415	5,011	0,000

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
<i>Employee engagement</i> terhadap <i>esprit de corps</i>	0,422	-	
<i>Participative leadership</i> terhadap <i>esprit de corps</i>	0,496	-	
<i>Esprit de corps</i> terhadap <i>employee performance</i>	0,387	-	
<i>Employee engagement</i> terhadap <i>employee performance</i>	0,283	0,163	0,446
<i>Participative leadership</i> terhadap <i>employee performance</i>	0,340	0,192	0,532

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 2 menunjukkan hubungan *participative leadership* dengan *esprit de corps* adalah positif signifikan. Nilai p adalah  $0,000 < 0,05$  yang artinya signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan *participative leadership* berpengaruh signifikan terhadap *esprit corps* dapat diterima. Pemimpin perawat RSUD Purwodadi memiliki gaya *participative leadership* dalam melibatkan karyawannya (perawat) untuk pengambilan keputusan seperti rapat pembagian jadwal (shift), merumuskan sistem pembagian jasa pelayanan pasien, keadaan darurat terkait pasien serta adanya perbedaan pendapat antar karyawan. Adanya *participative leadership*, perawat merasa dihargai dalam bekerja yang dapat mempengaruhi perawat memiliki *esprit de corps* dalam tim yang solid dan saling melengkapi satu sama lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Raab, (2016) dan Bibi & Scholar, (2017)

Hubungan *employee engagement* dengan *esprit de corps* adalah positif. Nilai p adalah  $0,000 < 0,05$  yang artinya signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *esprit de corps* dapat diterima. Perawat RSUD memiliki *employee engagement* yang baik seperti semangat bekerja, senang dengan pekerjaannya, gigih menghadapi pekerjaan yang sulit saat memberikan asuhan keperawatan, kurang nyaman jika pekerjaan belum terselesaikan dengan baik, dedikasi yang baik karena bangga dengan profesi yang mereka miliki, serta merasa tertantang karena berhubungan langsung dengan kesehatan pasien. *Employee engagement* yang tinggi dapat mempengaruhi *esprit de corps*, dimana perawat bangga menjadi bagian dari kelompok dengan saling mendukung dan saling peduli sehingga beban kerja menjadi rendah dan lingkungan kerja menjadi nyaman. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Siddiqi (2013).

Hubungan antara variabel *participative leadership* dengan *employee performance* adalah positif. Nilai p adalah  $0,000 < 0,05$  yang artinya signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan *participative leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* dapat diterima. Pemimpin partisipatif pada RSUD melibatkan karyawannya dengan mengajak untuk berdiskusi dalam pengambilan keputusan guna menyelesaikan masalah yang berhubungan

pasien serta membuat perencanaan asuhan keperawatan sehingga perawat merasa lebih dihargai dan mendapat pengakuan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya semakin tinggi. Pemimpin partisipatif pada perawat menggunakan situasi ini juga untuk melakukan evaluasi dan melihat kompetensi dari perawat saat diajak berkomunikasi. Semakin tinggi *participative leadership* dalam organisasi, maka semakin tinggi *employee performance*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Iqbal et al., (2015); Lumbasi, (2016); Newman, et al., (2016); Kadek, et.al (2022); Dedi, et al (2023) dan Andrianto & Agustina (2024).

Hubungan *employee engagement* dengan *employee performance* adalah positif. Nilai p adalah  $0,000 < 0,05$  yang artinya signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* dapat diterima. Perawat RSUD memiliki *employee engagement* seperti saat bekerja merasa waktu berlalu dengan cepat, merasa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan karena profesi mereka dalam merawat demi kesembuhan pasien, bangga menjadi perawat dan dedikasi akan mengabdikan hingga mereka tidak mampu bekerja dengan fisik. Kesadaran perawat pada pekerjaan dengan memberikan asuhan keperawatan untuk kesembuhan pasien dapat meningkatkan kinerja. Semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *employee performance* dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Akhtar et al., (2016) dan Yongxing et al., (2017)

Hubungan antara *esprit de corps* dengan *employee performance* adalah positif. Nilai p adalah  $0,000 < 0,05$  yang artinya signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan *esprit de corps* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* dapat diterima. Perawat RSUD memiliki *esprit de corps* dengan sikap kebersamaan dan kekeluargaan, saling menghargai dan menganggap pekerjaan akan menjadi ringan sehingga menjadi tim kerja yang solid dan dapat diandalkan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen (pasien) serta dapat mempengaruhi kinerjanya semakin baik. Hal ini sesuai teori Jaworski dan Kohli (1993) bahwa karyawan dengan *esprit de corps* yang baik mereka memiliki semangat tim untuk berkontribusi dan keterlibatan pada pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi *esprit de corps* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *employee performance*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Stella (2014), Abdullah (2017); Ratzmann et al., (2018); Yuswardi dan Suyono (2021).

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung pada tabel 3 menunjukkan *participative leadership* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *employee performance*. Dapat dilihat pengaruh langsung dari *participative leadership* lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, namun *esprit de corps* tetap memiliki peran sebagai mediasi pada hubungan variabel tersebut. Dengan adanya *participative leadership* yang melibatkan karyawan untuk mengambil keputusan dapat meningkatkan semangat kebersamaan pada karyawan dimana beban pekerjaan karyawan menjadi ringan, saling menghargai satu sama lainnya agar tetap terjalin hubungan komunikasi yang harmonis antar anggota yang dapat mengurangi kesalahan asuhan keperawatan sehingga meningkatkan *employee performance* yang semakin baik. Meskipun pekerjaan perawat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dilakukan secara individu oleh masing-masing perawat sehingga pemimpin dalam memberikan penilaian kinerja perawat tetap berdasarkan individual tetapi mereka memiliki *esprit de corps* dalam organisasi.

Selanjutnya, variabel *employee engagement* juga berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *employee performance*. Dapat dilihat bahwa pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *employee performance* lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya, namun *esprit de corps* tetap memiliki peran sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi dengan adanya energi, semangat, antusiasme, dedikasi dan fokus terhadap pekerjaannya akan berdampak pada *esprit de corps* yang akan meningkatkan *employee performance*.

#### 4. Penutup

##### Kesimpulan

Simpulan penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan *participative leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *esprit de corps*, sehingga semakin tinggi *participative leadership* maka semakin tinggi *esprit de corps* pada karyawan. *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *esprit de corps*, sehingga semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi *esprit de corps* pada karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sehingga semakin tinggi *participative leadership* maka semakin meningkat *employee performance*. *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*, sehingga semakin tinggi *employee engagement* maka semakin meningkat *employee performance*. *Esprit de corps* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Esprit de corps* juga memiliki peran mediasi pada hubungan *participative leadership* terhadap *employee performance* maupun *employee engagement* terhadap *employee performance*.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah organisasi dapat meningkatkan kinerja perawat dengan memberikan pelatihan dan kegiatan pembelajaran rutin dalam upaya meningkatkan ketrampilan *participative leadership* yang semakin baik dari masing-masing kepala ruang perawatan. Berkaitan dengan perawat agar merasa beban kerja dan tingkat kelelahan menjadi rendah, manajemen Rumah Sakit dapat memberikan sosialisasi, seminar, pelatihan dan evaluasi terhadap perawat terkait sikap kerja *employee engagement* sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat semakin lebih baik. Berkaitan sikap *esprit de corps* yang dimiliki perawat agar semakin lebih baik dan berkembang, manajemen Rumah Sakit dapat mengadakan kegiatan aktivitas pertemuan kekeluargaan dan memberikan tantangan baru bagi perawat sehingga meningkatkan solidaritas dan kebanggaan terhadap organisasi yang akan meningkatkan kinerja. Kepala perawat dari masing-masing ruang perawatan dapat memberikan motivasi bahwa tugas dan tanggung jawab perawat yang dilaksanakan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja semakin tinggi yang akan membawa manfaat bagi karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sampel penelitian ini semua perawat rumah sakit sehingga peneliti tidak membedakan karyawan tetap dan karyawan kontrak, sehingga belum optimal dalam memberikan kajian terkait penentuan kebijakan. Penelitian mendatang diharapkan dapat melakukan penelitian dengan membedakan status kerja perawat sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan lebih meyakinkan bagi penentu kebijakan organisasi. Penelitian mendatang dapat menambahkan variabel penelitian agar lebih mengetahui faktor-faktor yang meningkatkan kinerja perawat di obyek penelitian ini. Hal ini guna mendorong pertumbuhan sumber daya manusia di instansi pemerintahan bidang kesehatan. Obyek penelitian ini dibatasi hanya pada Rumah Sakit, untuk itu penelitian mendatang dapat melakukan penelitian pada perusahaan jasa lainnya.

##### Daftar Pustaka

- Abdullah, R. (2017). Impact of Teamwork, Esprit De Corp, Team Trust on Employee Performance in Royalindo Expoduta Jakarta Indonesia, *04(03)*, 106–113.
- Adjirackor, T., & Authority, N. R. (2016). IMPACT OF TEAMWORK ON ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY IN SOME, *4(6)*, 40–52.
- Ahmad, N., Hussain, A., & Tariq, M. S. (2014). Linkage Between Leadership Styles and Employee Performance, *2(1)*, 21–29.
- Akhtar, A., Nawaz, M. K., Mahmood, Z., & Shahid, M. S. (2016). Impact of High Performance Work Practices on Employees' Performance in Pakistan: Examining the Mediating Role of

- Employee Engagement. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 10(3).
- Bibi, F., & Scholar, M. P. (2017). Virtual Esprit de corps , Team Work and Team Trust in Distance Learning Environment : An Analytical Study, *III(I)*, 34–50.
- Carter, M. (2008). Overview of leadership in organization. [Httphelp.org.com](http://help.org.com).
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9.
- Ghozali, I. (2017). *Model persamaan struktural: konsep dan aplikasi dengan program Amos 24.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hwang, J.-I., & Chang, H. (2009). Work climate perception and turnover intention among Korean hospital staff. *International Nursing Review*, 56(1), 73–80.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: antecedents and consequences. *The Journal of Marketing*, 53–70.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140.
- Lumbasi, G. W. (2016). The Effect Of Participative Leadership Style On The Performance Of COYA Senior Managers In. *Journal of Management*, 4(5), 1–12.
- Mas'Ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
- MBAH, S. I. (2014). THE EFFECTS OF TEAMWORK ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: A STUDY OF SELECTED FIRMS IN ANAMBRA STATE NIGERIA. *British Journal of Advance Academic Research*, 3(1), 104–118.
- Miao, Q., Newman, A., & Huang, X. (2014). The impact of participative leadership on job performance and organizational citizenship behavior: Distinguishing between the mediating effects of affective and cognitive trust. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2796–2810.
- Newman, A., Rose, P. S., & Teo, S. T. T. (2016). The Role of Participative Leadership and Trust-Based Mechanisms in Eliciting Intern Performance: Evidence from China. *Human Resource Management*, 55(1), 53–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21660>
- Northouse, P. G. (2014). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. Sage Publications.
- Pahi, M. H., Shah, S. M. M., Ahmed, U., & Umrani, W. A. (2016). Investigating the Issue of Nurse Job Satisfaction: Role of Esprit De Corps, Task Significance, Self-Efficacy and Resilience: A Case Study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(4). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i4/2112>
- Raab, C. (n.d.). Library Leadership and Esprit de Corps, 30(4), 1–8.
- Ratzmann, M., Pesch, R., Bouncken, R., & Martínez, C. (2018). The Price of Team Spirit for Sensemaking Through Task Discourse in Innovation Teams. *Group Decision and Negotiation*. <https://doi.org/10.1007/s10726-018-9561-2>
- Ribeiro Soriano, D., & Manuel Comeche Mart\inez, J. (2007). Transmitting the entrepreneurial spirit to the work team in SMEs: the importance of leadership. *Management Decision*, 45(7), 1102–1122.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Singapore: Prentice Hall.
- S.Devi. (2017). Impact of Talent Management on Organizational Performance : Role of

- Employee Engagement. *International Journal of Management Studies*, 4(1), 17–27.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Siddiqi, M. A. (2013). Examining work engagement as a precursor to turnover intentions of service employees. *Business and Management*, 5(4), 118–132.
- Somech, A. (2006). The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams. *Journal of Management*, 32(1), 132–157.
- Tinggi, S., Kesehatan, I., Husada, W., Ilmu, S. T., Widya, K., & Semarang, H. (2010). Rencana strategis.
- Wiseto, A., Hubeis, A. V., & Sukandar, D. (2016). Analysis of Employee Engagement to Improve the Performance of Retail Risk Group PT Bank Mandiri. *Journal of Education and Practice*, 7(24), 122–127.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>