

TUGAS AKHIR

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DI RSUD MALINAU KALIMANTAN UTARA



DISUSUN OLEH:

WITRA GOMARIA

18001424

PROGRAM STUDI DIPOLMA TIGA MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di
RSUD Malinau

Nama : Witra Gomaria

Nim : 18001424

Program Studi : Dipolma Tiga Manajemen

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbingan Tugas Akhir
Program Studi Dipolma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumal
Nusa Yogyakarta pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 26 Juni 2021

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Sarjita, S.E.,M.M.

NIK. 11300114

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD MALINAU

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Dipolma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumal Nusa Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan Program Studi Dipolma Tiga Manajemen

Disetujui dan disahkan pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 9 Juli 2021

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M
NIK. 10600102

Indri Hastuti Listyawati, S.H., M.M
NIK. 11300113

Mengetahui

Ketua STIB Kumala Nusa

Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Witra Gomaria

NIM : 18001424

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Di RSUD Malinau

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta,

Yang Membuat Pernyataa

Witra Gomaria

MOTO

Kasih itu sabar; kasih itu murah hati ia tidak cemburu,
ia tidak memegahkan diri dan tidak sombong, ia tidak melakukan yang
tidak sopan dan tidak mencari keuntungan sendiri, ia tidak pernah pemaah
dan tidak menyimpan leselahan orang lain, ia tidak bersukacita karena
ketidakadilan, ia menutupi segala sesuatu, percaya segala sesuatu,
mengharapkan segala sesuatu, sabar menanggung segala sesuatu.

(1 Korintus. 4-7)

Lihatlah Kebawah Jika Merasa Ketinggian Menyakitkan

PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih, dan rahmat serta karunia-nya selama penulisan menempuh pendidikan di Kampus STIB Kumal Nusa dari awal hingga akhir perkuliahan. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan banyak membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

1. Sembah dan puji syukur kepada Allah Bapa yang selalu menyertai kehidupan saya terkhususnya selalu memberikan saya kesehatan, kekuatan, kelancaran dan kemudahan dalam masa perkuliahan dan sampai pada akhirnya saya akan menyelesaikan perkuliahan saya dalam proses menyelesaikan tugas akhir.
2. Kedua orang tua dan keluarga saya yang selalu mendukung, Mendorong saya untuk menjadi lebih baik,
3. Sahabat saya Setfanus Kaka, Lela, Desna Karlana, terima kasih selalu ada dan memberikan semangat kepada saya
4. Pak Sarjita, S.E.,M.M. yang telah membimbing saya dan memberikan banyak arahan sehingga memudahkan saya untuk penulisan tugas akhir ini
5. Kakak Erma Herlin yang sudah Memberi saya masukan, Terima kasih
6. Seluruh Dosen STIB Kumla Nusa Yogyakarta yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah Melimpahkan rahmat-nya maka penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tugas Akhir ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk kelulusan pendidikan pada Program Studi Dipolma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan dan tak luput dari kekeliruan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis mengharapkan usulan dan saran serta keritik sangat dibutuhkan demi perbaikan dan penyempurnaan tulisan ini.

Dalam tugas akhir ini penyusun tidak terlepas dari bimbingan arahan dan bantuan dari berbagai pihak.

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E.,M.M. Selaku Ketua STIB Kumala Nusa Yogyakarta.
2. Bapak Sarjita, S.E.,M.M. Dosen Pembimbing yang telah membimbing dalam penulisan Tugas Akhir ini.
3. Seluruh Dosen STIB Kumala Nusa Yogyakarta yang tidak disebutkan satu persatu nama nya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Kepemimpinan	5
B. Kinerja Karyawan	18

C. Penelitian Terdahulu	23
D. Hipotesis	24
E. Model Penelitian	25
BAB III METOLOGI PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Subyek dan Obyek Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel	27
D. Teknik Pengumpulan Sampel	27
E. Jenis Data	28
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Definisi Operasional	29
H. Skala Pengukuran	29
I. Uji Instrumen	30
J. Analisis Data dan Hipotesis	32
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN	34
A. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Malinau	34
B. Hasil Penelitian	42
C. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4. 1 SDM RSDU Malianu	38
Tabel 4.2 Fasilitas Tempat Tidur Pasien.....	41
Tabel 4.3 Jumlah berdasarkan Usia	43
Table 4.4 Jumlah reponden berdasarkan jenis kelamin	43
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas item pernyataan dari Kepemimpinan (X).....	45
Tabel 4.7 Hasil uji validitas item pernyataan kinerja karyawan (Y).....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Relibilitas.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	48
Tabel 4.10 Hasil Uji t	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	25
-----------------------------------	----

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Malinau, Kalimantan Utara dan 2) untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Malinau, Kalimantan Utara. Populasi Penelitian di adalah karyawan dibagian Administrasi Rumah Sakit Umum Daerah Malinau. Jumlah sampel yang digunakan 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Non Probability Sampling Yang termasuk Sampling Kuota. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan yang digunakan di Rumah Sakit umum Daerah Malinau adalah Tipe Kepemimpinan Demokratis dan, 2) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Malinau Kalimantan Utara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan membutuhkan seorang yang memiliki kemampuan kepemimpinan untuk menjalankan perusahaan agar dapat tercapai. Kepemimpinan adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dalam situasi tertentu agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Sutarto,1998b:25)

Berbicara mengenai kepemimpinan kita tidak lepas dari pemimpin itu sendiri dan faktor penentu dari keberhasilannya dalam memimpin. Orang yang disertai melaksanakan tugas kepemimpinan disebut (*leader*). Kedudukan pemimpin dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan para karyawan yang bisa bekerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh pemimpin. Kinerja karyawan akan meningkat bila prestasi kerjanya berpengaruh terhadap penghasilan yang diterimanya atau mengetahui peluang dirinya akan dipromosikan. Kinerja sangat dipengaruhi oleh cara karyawan menanggapi kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kondisi tersebut salah satunya adalah kepemimpinan yang digunakan pemimpin terhadap karyawannya. Pemimpin

perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika kepemimpinannya mampu mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Seorang pemimpin bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawannya. Ia bertanggung jawab terhadap pengembangan dan pembinaannya, pemotivasian dan penyalarsan kebutuhannya dengan kepentingan perusahaan. Tugas-tugas kepemimpinan dapat berlaku dimana saja. Pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan menjadi contoh bagi karyawannya. Kegagalan seseorang karyawan belum tentu disebabkan ketidakmampuan karyawan, namun bisa terjadi karena tidak ketidaksesuaian dengan pemimpinnya. Hal ini akan menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka motivasi kerja dan semangat kerjanya akan semakin meningkat. Saat karyawan sedang menurun motivasinya seorang pemimpin seharusnya memberi dorongan untuk memotivasinya.

Aspek pengembangan penilaian kinerja karyawan memicu pertumbuhan karyawan. Aspek ini menyikapi kebutuhan yang bersifat pengembangan dari anggota perusahaan, termasuk keahlian, pengalaman, atau pengetahuan yang dibutuhkan seseorang supaya dapat melaksanakan pekerjaan. Seseorang diwajibkan memiliki keahlian dan pengetahuan tertentu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Malinau”, Jl Respen Tubu Malinau, Kaimantan Utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah, identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Malinau Kalimantan Utara?
2. Apakah Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Malinau Kalimantan Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Malinau Kalimantan Utara.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Malinau Kalimantan Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dicapai antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk bisa lebih memahami permasalahan tentang sumber daya manusia yang telah dipelajari selama ini, serta menambah wawasan dan

pengetahuan dan menambah pengalaman hidup bagaimana menjadi seorang pemimpin.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan mampu juga dijadikan sebagai bahan masukan untuk mahasiswa lainnya, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua rekan-rekan mahasiswa.

3. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Malinau

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau masukan untuk bahan pertimbangan dan evaluasi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dimasa mendatang. Dengan mengetahui betapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Malinau Kalimantan Utara, dapat menentukan kepemimpinan apa yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai permasalahan yang dihadapi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *Leadership* adalah salah satu fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Kemampuan kepemimpinan atau *leadership* seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi terutama dalam hal pencapaian tujuan. Berikut merupakan definisi dari kepemimpinan, berdasarkan para pakar.

Menurut Moejiono (2002) Kepemimpinan adalah kemampuan dalam memberikan pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu yang membuatnya berbeda dengan pengikutnya.

Menurut Hasibuan (2011) Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Slamet (2002) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

McShane dan Von Glinow (2010) kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivasi dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

Dari beberapa pendapat para pakar diatas penulis mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses Pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pemimpin-pemimpin itu lahir dan dilahirkan menjadi pemimpin dimasing-masing kelompok. Dari pemimpin-pemimpin tersebut terdiri atas pemimpin formal dan pemimpin informal.

a. Pemimpin Formal

Dalam kelompok-kelompok kerja kebanyakan merupakan pemimpin dalam katagori pemimpin formal yang dilahirkan oleh organisasinya atau perusahaannya. Melalui pemimpin tersebut diharapkan dapat melakukan berbagai hal dalam mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Dalam katagori pemimpin ini terdapat dua kepentingan sasaran organisasi atau perusahaan terdapat pula sasaran individu sang pemimpin yang biasa disebut dengan karir. Pemimpin formal dapat didefinisikan, seseorang baik pria maupun wanita yang oleh karena organisasi atau perusahaan membutuhkan sehingga ditujuk berdasarkan surat keputusan pengangkatan dari morganisasi yang bersangkutan untuk memangku suatu jabatan

dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut yang ditetapkan sejak semula. Seorang pemimpin formal harus sadar bahwa akan menghadapi berbagai permasalahan yang akhirnya akan terjadi perubahan-perubahan internal maupun perubahan eksternal yang akan dihadapinya. Bagi pemimpin formal seperti ini sangat perlu membuat antisipasi dengan terus menerus melakukan penyesuaian dan pendekatan kesesuaian atas segala perubahan-perubahan yang ada secara internal maupun secara eksternal.

Ada lima perubahan-perubahan formal yang akan sering terjadi bagi pemimpin informal:

- 1) Perubahan dalam pengetahuan informasi dan teknik-teknik cepatnya perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan informasi serta teknik-teknik informasi membuat setiap pemimpin formal harus mampu mengimbangi tingkat peningkatan dan penyesuaian terhadap ilmu pengetahuan, informasi dan teknik-teknik yang harus dilakukan
- 2) Perubahan dalam scope kepemimpinan, banyak perubahan yang terjadi dengan sendirinya menimbulkan perubahan di dalam scope kepemimpinan. Pemimpin tidak bisa melakukan tugas kepemimpinannya dengan kekuatan sendiri, dibutuhkan proses delegasi terhadap bawahan atau orang lain khususnya dalam hal

yang bersifat spesifik dan sangat spesifik yang menuntun keahlian khusus.

- 3) Perubahan dalam lingkungan, pemimpin harus masuk dalam lingkungannya. Jika tidak maka pemimpin tersebut akan tersingkirkan dari lingkungannya. Cepatnya perubahan di lingkungannya memaksa setiap pemimpin harus melakukan perubahan penyesuaian yang terus menerus sebab makin lama proses berjalannya makin banyak permasalahan yang muncul dalam perubahan lingkungannya dan dalam hal ini pemimpin harus menyesuaikan dengan kelompok kerja, jika tidak dapat ditinggalkan kelompok kerjanya.
- 4) Perubahan dalam Issue-isue dan permasalahan yang dihadapi, perubahan issue pada masa lampau tentu sangat berbeda dengan perubahan issue pada masa sekarang. Pemimpin formal pada masalampau sangat sulit dalam memenuhi berbagai kebutuhan dengan cepat khususnya dari segi SDM, koordinasi dan teknis pelaksanaan karena pertumbuhan kemajuan yang masih rendah dan sangat berbeda dengan issue pada masa sekarang dimana pengkondisian berbagai kebutuhan dapat dilakukan dengan cepat seperti SDM yang dulu tingkat kualitas pada strata pendidikan menjadi tolak ukur utama tetapi issue pada saat sekarang adalah kompetenis dalam penguasaab kerja untuk memenangkan kompetisi memasuki dunia kerja.

5) Perubahan dalam tingkat Perubahan, harus dimengerti agar kesesuaian perubahan dapat diterapkan dengan tepat. Misalnya proses perubahan dinegara maju yang sangat cepat tidak dapat disamakan perubahan yang terjadi dinegara berkembang, sehingga sering terjadi pemimpin melakukan kesalahan pada proses ini, dimana pada suatu tempat yang belum sangat mungkin dilakukan perubaha dipaksakan menyesuaikan perubahan yang seperti diwilayah lain.

b. Pemimpin informal

Didalam perkembangan manusia terdapat sejarah pemimpin-pemimpin informal yang memainkan peran dalam perkembangan sosial dan perkembangan sejarah. Para pemimpin ini sangat berpengaruh pada masyarakat umumnya. Pemimpin Informal adalah seorang individu baik pria maupun wanita yang walaupun tidak mendapatkan pengangkatan secara resmi atau formil yuridis sebagai pemimpin, memiliki sejumlah kualitas obyektif maupun subyektif yang memungkinkannya tampil mencapai kedudukan diluar struktur organisasi resmi namun sebagai orang yang dapat mempengaruhi kelakuan dan tindakan sesuatu kelompok masyarakat baik dalam arti positif maupun arti negative. Pemimpin informal dalam perana sosial yang berwujud partisipasi sosial yang memunculkan tindakan-tindakan yang ditujukan kepada arah sasaran yang dipengaruhi oleh

status yang dimiliki orang yang bersangkutan di dalam masyarakat antara lain :

Keturunan, kekayaan dalam arti yang seluas-luasnya, unjuk kerja di masyarakat, pendidikan, ciri-ciri biologis Untuk memberikan yang lebih specific maka perlu disampaikan perbandingan antara pemimpin formal dan informal sebagai berikut:

NO	PEMIMPIN FORMAL	PEMIMPIN INFORMAL
1	Memiliki legalitas formal sebagai pemimpin dengan penunjukan oleh pihak berwenang	Tidak memiliki penunjukan formal sebagai pemimpin
2	Organisasi formal yang menunjukan mereka sebagai pemimpin formal	Masyarakat atau kelompok tertentu di dalam masyarakat yang menunjuk mereka sebagai pemimpin
3	Masih harus mengafirmasikan kedudukan mereka sebagai pemimpin formal terhadap bawahan melalui kepemimpinan mereka	Diakui oleh mereka yang dipimpin sebab tanpa pengakuan otomatis mereka bukan pemimpin informal
4	Diberikan dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan keputusan-keputusan	Tidak ada dukungan dari sesuatu organisasi formal untuk menjalankan keputusan-keputusan
5	Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa pengangkatan berlaku	Berstatus sebagai pemimpin informal selama kelompok yang dipimpinnya mengakui atau menerima kepemimpinannya.
6	Memperoleh balas jasa material dan lain-lain yang berkaitan dengan posisi jabatan mereka	Biasanya tidak memperoleh balas jasa material, kecuali mereka mempergunakan jabatan mereka

NO	PEMIMPIN FORMAL	PEMIMPIN INFORMAL
7	Dapat mencapai promosi (kenaikan pangkat formal)	Tidak pernah mencapai promosi tetapi masyarakat yang secara sukarela mau mengakui mereka
8	Dapat dimutasikan organisasi formal	Tidak dapat dimutasikan
9	Selalu memiliki pihak atasan	Tidak memiliki atasan dalam arti formal
10	Biasanya harus memiliki persyaratan-persyaratan formal terlebih dahulu sebelum dilakukan pengangkatan	Tidak pernah mempunyai syarat-syarat formal
11	Apabila melakukan kesalahan-kesalahan akan mendapatkan sanksi dari organisasi formal	Apabila melakukan kesalahan akan mendapatkan sanksi berupa kuramg ditaatinya lagi sebagai pemimpin dengan kata lain tidak diakui sebagai pemimpin
12	Selama masa pengangkatannya berlaku harus terus menerus menjalankan kepemimpinannya	Kadang-kadang menjalankan kepemimpinannya, kadang-kadang juga tidak

c. Mengidentifikasi Ciri Kepemimpinan

Menurut Yukl (2003) ciri kepemimpinan adalah kemampuan luar biasa seperti memiliki energi yang tidak kenal lelah intuisi kepemimpinan, pandangan pada masa depan dan kekuatan untuk membujuk yang tidak dapat ditolak. Upaya sistematis pertama yang dilakukan untuk memahami kepemimpinan adalah dengan mengidentifikasi karakteristik pribadi pemimpin. Pandangan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dijadikan, sesungguhnya masih populer meskipun bukan dikalangan para peneliti. Yakin mereka yang

dasarnya lebih berani, lebih agresif, lebih tegas dan lebih pandai berbicara dari pada orang lain. Pandangan ini juga mempunyai implikasi praktis tertentu, jika cirri kepemimpinan dapat diidentifikasi maka bangsa dan organisasi akan jauh lebih canggih dalam memilih pemimpinnya. Hanya orang yang memiliki cirri kepemimpinan tertentu yang akan menjadi politis, pejabat dan manajer. Kiranya organisasi dan masyarakat akan beroperasi secara lebih efektif.

Robbnis (2008) kebanyakan telaah mengenai cirri kepemimpinan ada dalam katagori pertama, namun telaah ini gagal menemukan cirri-ciri yang jelas dan tetap membedakan pemimpin dari pengikut. Pemimpin suatu kelompok dianggap lebih tinggi, lebih cermelang, lebih terbuka dan lebih percaya diri pada yang bukan pimpinan. Akan tetapi ada jutaan orang yang mempunyai cirri seperti ini dan kebanyakan mereka jelas tidak pernah jadi pemimpin, disisi lain ada banyak pemimpin yang telah mapan tidak dan belum memiliki cirri-ciri seperti seperti itu.

Ada kemungkinan juga orang menjadi lebih tegas dan percaya diri begitu mereka menduduki suatu posisi kepemimpinan yang dengan demikian menunjukkan bahwa cirri ini lebih merupakan akibat daripada sebab kemampuan memimpin. Mesikpun ukuran keperibadian mungkin suatu saat nanti menjadi lebih pasti dan cirri-ciri tertentu benar-benar dapat diidentikkan dengan kemampuan

kepemimpinan, sejauh ini bukti yang ada menunjukkan bahwa individu yang tampil sebagai pemimpin tidak hanya memiliki ciri tunggal yang secara tegas membedakan mereka dari yang bukan pemimpin.

Robbins (2008) katogori kedua dari telaah ciri kepemimpinan adalah usaha untuk membandingkan karakteristik pemimpin yang efektif dan pemimpin yang tidak efektif, yang lebih sedikit jumlahnya dan lebih belakangan dilakukan. Namun telaah ini pada umumnya juga tidak berhasil mengisolasi ciri yang erat sekali kaitannya dengan kepemimpinan yang berhasil. Salah Satu telaah menemukan bahwa ciri-ciri seperti inteligensi prakarsa dan kepercayaan diri berkaitan dengan prestasi dan tingkat manajerial yang tinggi. Akan tetapi telaah ini juga menemukan factor paling penting yang berkaitan dengan prestasi dan tingkat manajerial adalah kemampuan penyeliaan manajerial, yaitu keterampilan untuk menggunakan metode penyeliaan yang sesuai dengan situasi teretntu. Kebanyakan studi yang lain dalam bidang ini menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak tergantung pada seperangkat ciri tertentu tetapi pada seberapa jauh ciri pemimpin sesuai dengan kebutuhan situasi yang dihadapi.

d. Teori Kepemimpinan

Ada 6 (Enam) teori tentang asal-usul terbentuk seorang pemimpin, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Teori Orang Hebat (*Great-man Theory*), Pemimpin yang hebat adalah orang-orang hebat yang dilahirkan ke dunia, dibentuk menjadi pemimpin hebat,
- 2) Teori Sifat (*Trait Theory*), Para ahli menyatakan bahwa setiap pemimpin memiliki mental, fisik dan keperibadian tertentu yang sangat berbeda dengan mereka yang bukan pemimpin.
- 3) Teori Kepemimpinan Situasional (*Situational Theories*), Bahwa gaya kepemimpinan yang tepat tergantung pada factor-faktor tertentu seperti kualitas dan situasi para pengikut kita.
- 4) Teori Gaya Dan Perilaku (*Style and Behavior Theory*), Teori ini gaya dan perilaku pemimpin, kesuksesan seorang pemimpin semuanya tergantung pada sikap, dan perilaku pemimpin dalam memnuhi fungsi-fungsi kepemimpinannya.
- 5) Teori Transaksional (*Transactional Theory*), Teori kepemimpinan ini baik seorang pemimpin dan pengikut terlibat dalam satu perjanjian antara pemimpin dan pengikutnya.
- 6) Teori Transformasional (*Transformasional Theory*), Teori ini sangat relevan dengan kehidupan modern saat ini, antara pemimpin dan pengikut saling mengangkat pencapaian mereka sampai kepada tingkat motivasi dan moralitas (semangat) yang lebih tinggi.

e. Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan

- 1) Seorang belajar seumur hidup, tidak hanya melalui pendidikan formal saja tetapi juga diluar sekolah. Mempunyai pengalaman yang sangat baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
- 2) Berorientasi pada pelayanan, seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada sebuah pelayanan yang baik.
- 3) Membawah energi yang positif, setiap orang mempunyai suatu energi dan semangat. Menggunakan energi yang sangat positif dapat didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung suatu kesuksesan orang lain. Untuk membangun hubungan baik.

f. Karakteristik Kepemimpinan

- 1) Kecerdasan, Kepemimpinan harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial, kepemimpinan juga cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap kegiatan sosial.
- 3) Motivasi Diri dan Dorongan Prestasi, para pemimpin secara relative juga mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk

berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan suatu penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

- 4) Sikap-sikap Hubungan Manusia, Pemimpin-pemimpin yang berhasil harus mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak padanya.

g. Peran Kepemimpinan

Menurut Situmeang (2016) peran yang harus dimiliki seorang pemimpin diantaranya:

- 1) *Integhartion*, tindakan yang mengarah pada peningkatan koordinasi
- 2) *Communication*, tindakan yang mengarah pada saling pengertian, penyebar informasi.
- 3) *Product Emphasis*, tindakan-tindakan yang berorientansi pada volume pekerjaan yang dilakukan
- 4) *Fraternizationti*, tindakan yang menjadikan pemimpin dari kelompok
- 5) *Organization*, tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian dari pada tugas-tugas
- 6) *Evaluation*, tindakan yang berkenaan pada pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman
- 7) *Innitation*, tindakan yang menghasilakan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi

8) *Domination*, tindakan yang menolak pemikiran seseorang atau anggota kelompok.

h. Sifat –sifat kepemimpinan

Dalam berbagai organisasi mempunyai seorang pemimpin yang punya berbagai sifat-sifat kepemimpinan dalam kepemimpinannya mengenai organisasi yang di kelola. Sifat-sifat kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Bijaksana dalam kepemimpinannya, sebagai pemimpin mampu bersifat bijaksana ketika ada masalah yang harus diputuskan.
- 2) Bersifat setia dengan hati yang tulus ikhlas agar mampu menjalankan tugas sesuai tujuan apa yang diinginkan bersama.
- 3) Pandai berbicara dan mampu berhubungan baik dengan orang lain. Dengan adanya sikap seperti itu seorang pemimpin mampu mendapatkan hati dari orang lain.
- 4) Selalu tampak gembira meskipun hatinya gundah gulana Artinya, dalam kepemimpinan seseorang pemimpin mampu menyembunyikan masalah-masalah yang belum terselesaikan ketika bertemu dengan karyawan.
- 5) Mampu mau mendengarkan pendapat orang lain dan seorang pemimpin dengan senang hati mendengarkan secara seksama keluhan, saran, kritikan, solusi, ataupun masalah dari karyawan.

- 6) Selalu mengerjakan yang baik dan membuang yang buruk.
Dengan begitu seorang pemimpin dapat memahami mana yang lebih baik dan mana yang lebih buruk sesuai apa tujuan yang ini dicapai.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Menurut para ahli pengertian kinerja karyawan sebagai berikut:

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:17).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standard yang ditetapkan (Dessler, 2000:41).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000), Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu :

- a. Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan).
- b. Motivasi, Terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

- c. Wewenang, Merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya
- d. Disiplin, Merupakan peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.
- e. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara 2002:68): (a) berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, (b) memiliki Tujuan yang realistis, (d) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, (c) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, (e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Pengukuran kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam

upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi. Khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Penilaian kerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, gaji, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi.

Data atau informasi tentang kinerja karyawan terdiri dari tiga katagori (Mathis dan Jackson, 2000);

- a. Informasi berdasarkan cirri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, insiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu.
- b. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.
- c. Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan hasil ini adalah cara yang terbaik. Akan tetapi apa yang akan diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama pentingnya

dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

Rahmanto (2002) mengemukakan bahwa system penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok yakni:

Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan criteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik dapat dicapai.

Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan criteria yang berlaku.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistematis (mathis dan Jackson, 2000), penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistematis digunakan ketika kontak antar manejer dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan

5. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) yang dimaksud lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi

lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda setiap perusahaan dapat memberikan tingkat motivasi kerja yang berbeda pula bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perusahaan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi para karyawan lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung: (Sedamayanti 2011).

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk mendapatkan perbandingan untuk menemukan inspirasi penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Susi Hadjati (2006)	Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)

No	Judul	Nama	Hasil Penelitian
	Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara”		Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara
2	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Khusus pada PT Sarihusada Generasi Mahardika Yogyakarta”	Dionysius Dendy Wibowo Jati (20014)	Gaya kepemimpinan, Pelatihan kerja, secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simulutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarihusda Generasi Mahardika Yogyakarta.
3	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pelitas Medical Center Batam”	Azwar (2009)	Secara simultan gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Center Batam”

D. Hipotesis

Menurut Sedarmayati dan Syarifudin Hidayat (2011) Hipotesis adalah asumsi/perkiraan/dugaan sementara mengenai suatu hal atau pun

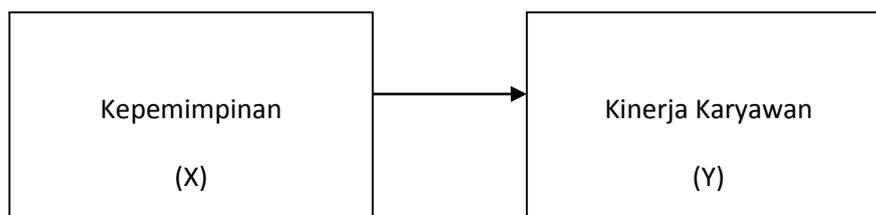
permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data fakta/ atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliable dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.

Dalam suatu perusahaan seorang atasan harus memberikan kepemimpinan yang baik agar diterima karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hiptesisnya sebagai berikut:

Ha : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

E. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variabel independen (bebas) yakni Kepemimpinan (X) dan variabel dependen (terkait) yakni Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 2.1 Model Penelitian

Variabel Independen (X) : Kepemimpinan, Variabel Independen / variabel bebas merupakan variable penyebab atau penentu.

Variabel dependen (Y) : Kinerja Karyawan, Kinerja Dependen atau variabel terikat merupakan variable akibat / variabel yang tergantung pada variabel lainnya.

BAB III

METOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian Survei di Rumah Sakit Malinau Kalimantan Utara. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode Survei dan metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah. Sedangkan menurut Moch, Nazir (2003) metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara factual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. Menurut sugiyono (2014:36) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada fiasfat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah objek, keseluruhan anggota sekelompok orang, organisasi, atau kumpulan yang dirumuskan oleh peneliti dengan jelas (Furchan 2004).

Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan pada bagian administrasi yang ada dirumah sakit Malinau.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel (Arikunto 2006). Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan sebanyak 40 Responden tetapi yang terisi hanya 30 Responden karyawan administrasi yang ada dirumah sakit Malinau.

C. Teknik Pengumpulan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu Non Probability Sampling yang termasuk Sampling kuota, adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan.

D. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung dilapangan (Sugiyono 2016).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak berasal dari sumber utama. Data sekunder bisa didapatkan jauh lebih mudah karena tidak perlu mendatangi lokasi penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2013).

F. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Badeni 2013).

- a. Bersifat adil
- b. Memberikan sugesti
- c. Mendukung tercapainya tujuan
- d. Sebagai katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil dari organisasi
- g. Sumber inspirasi
- h. Menghargai

2. Kinerja karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indicator (Robbins 2006)

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan waktu
- d. Efektivitas dan Kemandirian

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran menurut Ramli (2011) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data. Pengujian Instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Murti dan Salamah (2005) Skala likert dengan pernyataan yang diajukan. Umumnya, peneliti menggunakan 5 point yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
3. Ragu-Ragu (RR) : Skor 3
4. Setuju (S) : Skor 4
5. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

H. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung dari jumlah variabel yang diteliti.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur (Ghozali 2009). Uji validitas berkaitan dengan ketetapan dengan alat ukur instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid juga. Atau dikatakan bahwa jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen valid maka instrumen tersebut juga valid. Uji validitas dalam penelitian ini adalah *uji korelasi product moment* dengan angket kasar.

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σ_{xy} : Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

Σ_{X^2} : Jumlah dari kuadrat nilai X

Σ_{Y^2} : Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma_x)^2$: Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma_Y)^2$: Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Besarnya r dapat dihitung dengan menggunakan tariff signifikan (α) sebesar 5%.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan (Sugiharto dan Situnjak 2006). Uji reliabilitas rumus Alpha yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Koefisien reliabilitas

1 : Bilangan konstan

$\sum S_i^2$: Jumlah varian skor dari tiap- tiap butir item

S_T^2 : Varian total

I. Analisis Data dan Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

1. Analisis regresi sederhana

Analisi regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antar satu variabel X dan variabel Y. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada Variabel Y secara tetap. Bentuk linier sederhana ini juga dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X : Kepemimpinan

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

2. Merumuskan hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

a. Menentukan $H_0 > 0$ dan $H_a < 0$

$H_0 > 0$ = Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan administrasi rumah sakit Malinau.

$H_a < 0$ = Ada pengaruh secara langsung dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan administrasi rumah sakit Malinau

- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima.

- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Malinau

Rumah Sakit Umum Daerah Malinau dibuka pada bulan Oktober Tahun 2004 dan diresmikan pada tanggal 19 Januari 2005 Gubernur Kalimantan Timur dengan kapasitas 20 Tempat Tidur. Dan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) merupakan status yang dimiliki RSUD saat ini dicapai pada tahun 2010.

Pada Desember 2012 sesuai dengan SK Mentari Kesehatan No. HK.03.05/I/195/12 Tentang Penetapan Kelas RS. RSUD Malinau meningkatkan Tipe Kelas RS menjadi Tipe C dengan Kapasitas 114 Tempat Tidur. Dan dilanjutkan dengan Terakreditasinya RSUD Malinau dengan Akreditasi 5 Bintang Pelayanan dengan Nomor Penetapan KARSSERT/196/XII/2011.

Ketenagaan di RSUD Malinau pada awal beroperasionalnya berjumlah 44 Orang (31 PNS, dan 13 Tenaga Honor) dan saat ini hingga 11 tahun beroperasional, pegawai RSUD Malinau berjumlah 301 Orang.

Pelayanan kesehatan khususnya pelayanan spesialis yang diberikan saat ini sangat beragam sesuai dengan kebutuhan masyarakat, diantaranya Spesialis Bedah, Spesialis Penyakit Dalam, Spesialis Kandungan dan Kebidanan, Spesialis Anak, Spesialis Anestesi, Spesialis Telinga Hidung dan Tenggorokan (THT), Spesialis Radiologi, Spesialis Patologi Klinik.

1. Visi, Misi, Tujuan, dan Motto

a. Visi dan Misi

Visi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Malinau adalah “Menjadi Rumah Sakit Rujukan yang Bermutu dan Terjangkau Menuju Masyarakat yang Sehat, Maju dan Sejahtera.” Untuk mencapai Visi tersebut, ditetapkan Misi sebagai berikut:

- 1) Memberikan pelayanan prima dan terjangkau demi kepuasan pelanggan
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional
- 3) Mewujudkan organisasi dan manajemen sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik
- 4) Mewujudkan perilaku masyarakat hidup sehat.

b. Tujuan

1) Tujuan Umum

Memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang berkualitas dan memuaskan Pelanggan, Penyelenggara dan Pemerintah Daerah.

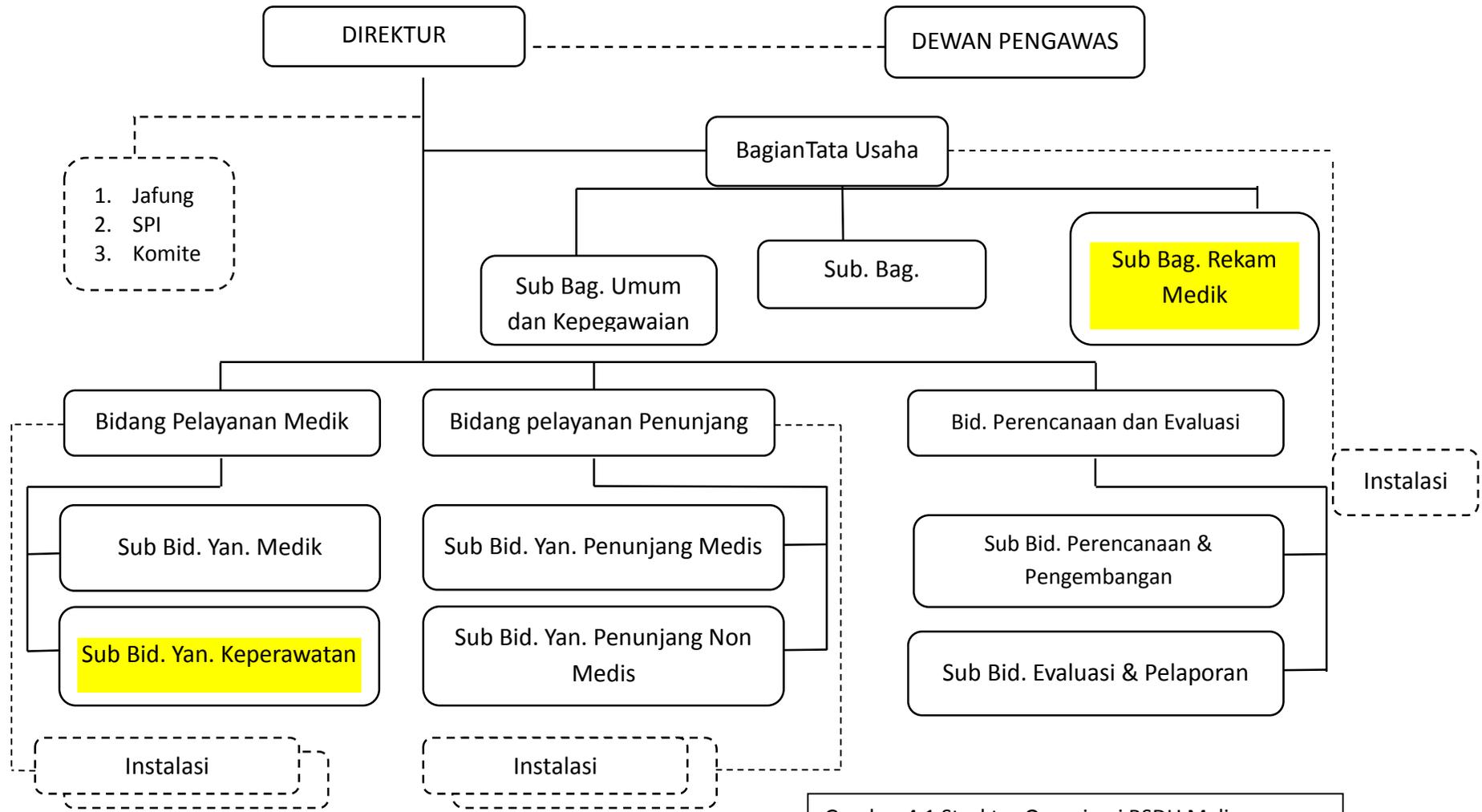
2) Tujuan Khusus

Meningkatkan kualitas dan mempertahankan standar pelayanan Rumah meningkatnya kepuasan pelanggan.

3) Terwujudnya tenaga yang professional

Meningkatnya penyelenggaraan manajemen rumah sakit secara profesional, efisien dan efektif terwujudnya Prilaku masyarakat untuk hidup sehat, mandiri dan sejahtera

- c. Motto RSUD Malinau, Motto RSUD Malinau adalah “we care / kami peduli”.
- d. Struktur Organisasi
- e. Sumber Daya Manusia
- f. Fasilitas/ Sarana dan Peralatan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Malinau

Tabel 4. 1

SDM RSDU Malianu

JUMLAH PEGAWAI RSDU MALINAU PER DESEMBER 2020

NO	Jenis SDM	Jumlah (Saat ini)		BLUD	Swakelola	Lainnya	Total	Ket
		PNS	TKD					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Sp. Penyakit Dalam	1	1				2	
2	Sp. Anak	2					2	
3	Sp. Bedah	2	1				3	1 PNS Tubel
5	Sp. Anestesi	1	1				2	1 PNS Tubel
6	Sp. Radiologi	1					1	
7	Sp. Patologi Klinik	0					0	
8	Sp. THT-KL	0	1				1	
9	Sp. Periodontia	1					1	Direktur
10	Sp. Penyakit Mulut	1					1	
11	Sp. Konservasi Gigi	1					1	
12	Sp. Saraf	1					1	
13	Sp. Jiwa	1					1	
14	Sp. Paru	1					1	
15	Sp. Bedah Mulut	1					1	
16	Sp. Mata	0					0	
17	Dokter Umum	9	5				14	1 PNS Tubel
18	Dokter Gigi	1					1	
19	Ka. Instalasi Farmasi	1					1	
20	Apoteker sebagai Koordinator penerimaan dan distribusi	2					2	

NO	Jenis SDM	Jumlah (Saat ini)		BLUD	Swakelola	Lainnya	Total	Ket
		PNS	TKD					
	farmasi							
21	Apoteker Rwt Jalan	2		2			4	
22	Apoteker Rwt Inap	4					4	
23	Apoteker Gudang Farmasi	1					1	
24	Teknis Kefarmasian Rwt Jalan	1		9			10	
25	Teknis Kefarmasian Rwt Inap	2		6			8	
26	Teknis Kefarmasian (penerima dan distribusi)	1		2			3	
27	Perawat Pelaksana (Rwt Inap)	62		46			108	3 PNS Tubel
28	Perawat Pelaksana IGD	15		14			29	2 PNS Tubel
29	Perawat Pelaksana Poliklinik	24		7			31	1 PNS Tubel
30	Perawat Penugasan Khusus	6		7			13	
31	Bidan Pelaksana	23		9			32	1 PNS Tubel
32	Bidan Pelaksana Ponek	6		3			9	
33	Bidan Pelaksana Khusus	0		2			2	
34	Perawat sebagai Ka. Instalasi dan Ka. Ruangan	9					9	
35	Bidan sebagai Kepala Ruangan	2					2	
36	Bidan sebagai Koordinator Tim	0					0	
37	Atem	2					2	
38	Perekam Medis	1		2			3	
39	Analisis Kesehatan	1		14			15	

NO	Jenis SDM	Jumlah (Saat ini)		BLUD	Swakelola	Lainnya	Total	Ket
		PNS	TKD					
40	Teknisi Transfusi Darah	1					1	
41	Nutrisionis	1		3			4	
42	Radiografer	4		2			6	
43	Teknisi Jaringan (Air, Listrik dan Telp)	0					0	
44	Tenaga teknik Informatika	0		2			2	
45	Sanitarian	0		2			2	
46	Promkes	0					0	
47	Pranata Kearsipan	0		2			2	
48	Bendahara	2					2	
49	Akuntan	0		1			1	
50	Pembantu Bendahara	3					3	
51	Pembantu Akuntan	0		5			5	
52	Juru Bayar/Kasir	0		10			10	
53	Pengadministrasian Keuangan	0		8			8	
54	Pengadministrasian Umum	5		8			13	
55	Tenaga CSSD			2			2	
56	Pengadministrasian Kepegawaian	3					3	
57	Pengadministrasian Ruangan	1		8			9	
58	Pengadministrasian Logistik	4		2			6	
59	Pengadministrasian Rekam Medis	4		20			24	
60	Penataan Oksigen	2		2			4	
61	Terapisionis	2		1			3	
62	Juru masak	0		4			4	
63	Juru Saji	0		6			6	

NO	Jenis SDM	Jumlah (Saat ini)		BLUD	Swakelola	Lainnya	Total	Ket
		PNS	TKD					
64	Pemulasaran Jenazah	2		6			8	
65	Teknisi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	3		11			14	
66	Struktural	12					12	1 PNS Tubel
67	Satpam	0		34			34	
68	Pramu Kebersihan Linen	0		8			8	
69	Pramu Kebersihan Kantor dan Ruangan	0		53			53	
70	Pramu Kebersihan Taman	0		11			11	
71	Pengemudi	2		5			7	
JUMLAH		242	9	339	0	0	590	

Tabel 4.2

Fasilitas Tempat Tidur Pasien

No	Ruang	Jumlah TT
1	VVIP	8
2	VIP	3
3	Kelas I	8
4	Kelas II	26
5	Kelas III	57
6	ICU/ICCU	6
7	Stroke Centre	6
8	ISO	23
9	BOX	12
10	INKUB	4

Fasilitas / Sarana dan Prasarana

1. Fasilitas Air : PDAM
2. Fasilitas Listrik : 1. PLN dengan Daya 24.000 KVA
2. Genset 500 KVA
3. Fasilitas Telekomunikasi : 1. Telepon
2. Faxmile
3. Interroom
4. Email
5. Wi Fi
4. Fasilitas Pengolahan Limbah : Insenerator, WWTP
5. Fasilitas Rumah Dinas : 1. Dokter Spesialais
2 Dokter Umum 4 Unit @2 Pintu
6. Fasilitas Kendaraan : 1. Ambulance Transport 3 Unit
2. Ambulance Jenazah 2 Unit
3. Mobil Operasional 1 Unit
4. Mobil Dinas Direktur 1 Unit
5. Mobil Dinas Dokter 10 Unit

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian adminstrasi rumah sakit malinau, dan sampel sebanyak 30 responden.

Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Jumlah berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-29 Tahun	6	20.0%
2	30-39 Tahun	11	36.7%
3	40-49 Tahun	13	43.3%
Total		30	100%

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa keseluruhan dari jumlah responden yang ada, responden yang berusia 40-49 Tahun, merupakan responden yang terbanyak dengan jumlah 13 orang (43.3%) dan diikuti dengan responden yang berusia 30-39 Tahun sebanyak 11 orang (36.7%), dan 21-29 Tahun (20.0%) sebanyak 6 orang, dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 40-49 tahun banyak bekerja di rumah sakit malinau.

2. Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin sebagai berikut:

Table 4.4
Jumlah reponden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	17	56.7%
2	Perempuan	13	43.3%
Total		30	100%

Berdasarkan table 4.2 diketahui bahwa responden Laki-Laki lebih banyak dari pada perempuan dengan sebanyak 17 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 13 orang. Dan dengan Presentase

responden sebesar (100%), dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan administrasi dirumah sakit malinau, dominan Laki-laki.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	S2	9	30.0%
2	S1	18	60.0%
3	D3	3	10.0%
Total		30	100%

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang terbanyak dijenjang Pendidikan S1 dengan jumlah 18 orang (60.0%), lalu diikuti pendidikan jenjang S2 dengan jumlah 9 orang (30.0%), dimana jumlah yang sedikit pada jenjang pendidikan D3 dengan jumlah 3 orang (10.0%), dan karyawan yang berkerja dirumah sakit malinau jenjang S1.

4. Hasil uji instrument

- a. Hasil uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji valid dan tidaknya suatu item pertanyaan (instrument) dari variabel (X) dan variabel (Y). berikut ada uji validitas terkait:

- 1) Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel kepemimpinan terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil dari uji

validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
hasil Uji Validitas item pernyataan dari Kepemimpinan (X)

Item Pernyataan	Korelasi pearson	singnifikansi	keterangan
X1	592	000	Valid
X2	774	000	Valid
X3	799	000	Valid
X4	812	057	Valid
X5	730	000	Valid
X6	752	000	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua item dalam pernyataan yang berjumlah 6 dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian, karena berdasarkan hasil uji menggunakan software computer SPSS mengasilkan nilai signifikansi 000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan terdiri atas 6 pertanyaan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil uji validitas item pernyataan kinerja karyawan (Y)

Item Pernyataan	Korelasi Pearson	Signifikansi	Keterangan
Y1	726	000	Valid
Y2	807	000	Valid
Y3	633	000	Valid
Y5	731	000	Valid
Y6	737	000	Valid

Berdasarkan Tabel 4.7 maka, uji validitas variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa instrument yang diujikan adalah valid karena memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%).

- b. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistensian suatu instrument penelitian atau untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instruemn dari variabel Kepemimpinan (X), variabel Kinerja Karyawan (Y). besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapat semakin terpercaya (*reliable*). Instrument penelitian dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6 dan tidak reliable apabila nilai Cronbach Alpha (α) < 0,6 (Sunyoto, 2012). Hasil uji relibilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Kesimpulan	Keterangan
Kepemimpinan (X)	796	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	712	>0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan (X), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha (α) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 atau 60%.

c. Analisa Data dan Uji Hipotesis

1) Hasil Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative. Perhitungan analisa regresi linier sederhana ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS dan dapat diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std.Error
1. (Constans)	19,114	4,711
Kepemimpinan	0,150	0,189

Berdasarkan tabel 4.9 maka, hasil dari analisis regresi linear sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y=19,114 + 0,150X$$

a) Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 19,114 menyatakan bahwa jika skor pada variabel kepemimpinan sama dengan nol maka kinerja karyawan akan sebesar 19,114.

b) Koefisien Regresi Kepemimpinan

Kepemimpinan pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,150 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

2) Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan, untuk mengetahui tingkat signifikansi (α) dalam penelitian ini adalah 5% dengan derajat kebebasan (df) = $N - 2 = 30 - 2 = 28$. Berdasarkan tabel t $\alpha = 5\%$ diketahui nilai t_{tabel} dengan nilai df sebanyak 28 adalah 0,3061.

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Coefficients^a

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constans)	19,114	4,711		4,057	<,000
Kepemimpinan	0,150	0,189	0,148	0,791	0,436

- a) Pengujian hipotesis
- b) Merumuskan hipotesis H_0 dan Hipotesis H_a

H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H_a : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- c) Menentukan nilai kritis atau *level of significance* (α) yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0.05.

d) Menentukan Kriteria pengujian

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian 1 sisi.

Ho ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan $t_{hitung} = (0,791) > t_{tabel} = (0,3061)$. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dirumah sakit umum daerah malinau, Kalimantan utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Malinau Kalimantan Utara adalah Tipe kepemimpinan demokratis. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bahwa semakin demokratis kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Kepemimpinan tersebut memiliki perilaku selalu bersedia menerima dan menghargai saran saran dari karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Newstrom, 2011:171) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran.

Tipe kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang selalu bersedia menerima dan menghargai saran saran, pendapat dan nasehat dari karyawan, untuk mencapai kesepakatan. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susi Hadjati (2006) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksanan Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara” yang dimana Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diunit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Utara Hasil survey penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang perlu dipertahankan adalah pada aspek dimana setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dikerjakan dengan hati-hati. Dan kinerja karyawan juga harus ditingkatkan dan lebih menyesuaikan diri di lingkungan kerja. Selain itu manajemen kerja merupakan suatu proses dimana seorang manajer dan karyawannya bekerja sama untuk merencanakan, memantau, dan meninjau kembali objektif atau sasaran kerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” pada Rumah Sakit umum Daerah Malinau Kalimantan Utara maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah Malinau Kalimantan Utara menggunakan Tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, dan pendapat dan nasehat dari bawahan, atau karyawan.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Malinau Kalimantan Utara.

B. Saran

Setelah penulis menganalisis variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan maka pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Malinau dapat memperhatikan hal-hal berikut ini untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menjaga kelangsungan Rumah Sakit Umum Daerah Malinau.

Berdasarkan kesimpulan hasil dalam penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun

terdapat item pertanyaan yang dijadikan indicator variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki skor rata-rata relative rendah. Pada variabel kepemimpinan rata-rata terendah terdapat pada item 6 “ dalam memberikan keteladanan kepada karyawannya, kepala bagian anda selalu datang tepat waktu” sedangkan pada variabel kinerja karyawan nilai rata-rata terendah, terdapat pada item 1 “ anda tidak pernah mendapatkan teguran berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang anda selesaikan”. Oleh karena itu saran yang dapat diberikan kepada pihak Rumah Sakit Daerah Umum Malinau seharusnya tidak hanya memeperhatikan kepentingan rumah sakit saja tetapi juga memephatikan kepentingan karaywan agar tujuan bersama dapat tercapai dengan lebih baik.

Dan karyawan agara bisa menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerja rumah sakit umum daerah malianu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspizain Chaniago,(2017) *Pemimpin dan Kepemimpinan*
- Meithiana Indrasari, (2017) *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*
- Bukman Lian, (2017) *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai* Pengertian ahli
Kepemimpinan
(2000)<https://www.sarjanaekonomi.co.id/kepemimpinan/>
- kinerja karyawan,(2017). <https://www.pelajaran.co.id/21>
- Raymond A. Neo, Jhon R. Hollenback, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright.
2014 Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayati dan Syarifudin Hidayat. (2011). *Metodologi penelitian. Bandung. Penerbit : Cv. Mandar Jaya.*
- Sahid, Raharjo. (2019). *Uji Validitas Product Moment dengan SPSS.*
- sahid, Raharjo. (2019). *Analisis Regresi berganda dengan SPSS. Analisis Data, Analisis Regresi, Tutorial SPSS.*
- Ramli, K. (2011). *Skala Pengukur dan Instrument Penelitian.*
[http://kamriantiramli.wordpress.com/2011/05/16/skala-pengukuran-dan-instrumen-penelitian.](http://kamriantiramli.wordpress.com/2011/05/16/skala-pengukuran-dan-instrumen-penelitian)
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta*
- Sugiyono. (2012). *Metode peneliotian Kuantitatif kualitatif. Bandung:Alfabeta*

LAMPIRAN

Lampiran 1
Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/ibu

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Malinau” saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan tugas akhir. Perkenankanlah kami meminta ketersediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini, dengan benar. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam Kuesioner ini akan saya jamin Kerahasiaanya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat Saya

Witra Gomaria

IDENTITAS RESPONDEN

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban pada setiap pertanyaan.
2. Jawaban Bapak/Ibu cukup diberikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang dipilih
3. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan Terima Kasih.

B. Data Responden

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :

C. Kriteria Penilaian

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
RR	Ragu-Ragu
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

DAFTAR KUESIONER

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan diberikan tanda (✓) pada setiap pertanyaan yang sesuai dengan pengalaman anda.

Kepemimpinan (X)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala bagian anda tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lain dalam pemberian tugas					
2	Kepala bagian anda memberikan teguran atau sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat					
3	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawannya					
4	Kepala bagian anda selalu memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawan					
5	Apabila ada karyawan yang berseteru, kepala bagian anda menjadi penengah untuk mendamaikan kedua karyawan tersebut					
6	Dalam memberikan keteladanan kepada karyawannya, kepala bagian anda selalu data tepat waktu					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda tidak pernah mendapatkan teguran berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang anda selesaikan					
2	Anda selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
3	Anda selalu memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, computer, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal					
4	Anda selalu memanfaatkan waktu luang untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan secara maksimal					
5	Pekerjaan yang anda selesaikan selalu dengan target yang ditetapkan					
6	Setiap pekerjaan yang anda selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil/tidak banyak kecatatan.					

Lampiran 2

Lembar Karakteristik Responden

Karakteristik Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	40-49 Tahun	laki-laki	S1
2	40-49 Tahun	laki-laki	S1
3	40-49 Tahun	laki-laki	S1
4	40-49 Tahun	laki-laki	S1
5	40-49 Tahun	laki-laki	S1
6	21-29 Tahun	laki-laki	D3
7	21-29 Tahun	laki-laki	S2
8	21-29 Tahun	laki-laki	S1
9	21-29 Tahun	laki-laki	S1
10	21-29 Tahun	laki-laki	S1
11	21-29 Tahun	perempuan	S1
12	30-39 Tahun	perempuan	S1
13	40-49 Tahun	perempuan	S1
14	30-39 Tahun	laki-laki	S2
15	30-39 Tahun	perempuan	S2
16	30-39 Tahun	perempuan	D3
17	30-39 Tahun	perempuan	S1
18	30-39 Tahun	perempuan	S1
19	30-39 Tahun	perempuan	S1
20	30-39 Tahun	perempuan	D3
21	40-49 tahun	perempuan	S2
22	40-49 tahun	perempuan	S2
23	40-49 tahun	perempuan	S2
24	40-49 tahun	laki-laki	S2
25	40-49 tahun	perempuan	S1
26	40-49 tahun	laki-laki	S1
27	30-39 tahun	laki-laki	S2
28	40-49 Tahun	laki-laki	S1
29	30-39 Tahun	laki-laki	S1
30	30-39 Tahun	laki-laki	S2

Lampiran 3
Tabulasi Data

A. Kepemimpinan (X)

No Responden	Kepemimpinan (X)						Jumlah Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
1	3	2	4	4	3	2	18
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	2	4	5	5	3	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	3	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	2	5	5	5	3	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	5	5	5	5	29
12	4	2	4	4	4	4	22
13	5	4	5	5	5	5	29
14	5	4	5	5	5	5	29
15	4	2	4	4	4	4	22
16	4	2	4	4	3	5	22
17	4	3	4	4	4	3	22
18	5	4	5	5	5	4	28
19	5	3	4	4	5	3	24
20	5	4	5	5	5	4	28
21	4	3	4	4	4	1	20
22	5	2	5	5	5	2	24
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	1	4	4	4	1	18
25	5	1	4	2	4	1	17
26	4	4	5	4	4	3	24
27	5	4	4	4	4	1	22
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	4	5	5	5	3	27
30	5	5	5	5	5	3	28

B. Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)						Jumlah Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	2	2	4	3	4	2	17
2	2	4	4	4	4	4	22
3	5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	5	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	2	5	5	5	4	3	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	3	5	5	3	3	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	2	2	2	5	2	3	16
12	4	4	4	4	4	4	24
13	2	2	2	5	2	3	16
14	2	2	2	5	4	3	18
15	4	4	4	4	4	4	24
16	2	2	5	2	2	4	17
17	5	4	5	4	4	4	26
18	5	2	4	4	4	4	23
19	4	3	4	3	3	3	20
20	4	4	5	5	4	4	26
21	2	4	5	4	4	4	23
22	1	2	5	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	5	3	4	4	23
25	4	4	4	2	4	4	22
26	2	2	4	4	5	4	21
27	4	4	4	5	4	5	26
28	4	4	4	2	4	2	20
29	3	4	4	4	4	3	22
30	4	4	5	5	5	5	28

Lampiran 4
Lembar Frekuensi Karakteristik

Jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	56,7	56,7	56,7
	Perempuan	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-29	6	20,0	20,0	20,0
	30-39	11	36,7	36,7	56,7
	40-49	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	9	30,0	30,0	30,0
	S1	18	60,0	60,0	90,0
	Diploma 3	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 5
Output Uji Validitas Dan Reliabilitas

Correlations								
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Total_X
X.1	Pearson Correlation	1	0,311	.539**	.412*	.738**	0,164	.592**
	Sig. (2-tailed)		0,094	0,002	0,024	0,000	0,388	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	0,311	1	.507**	.499**	0,355	.493**	.774**
	Sig. (2-tailed)	0,094		0,004	0,005	0,054	0,006	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	.539**	.507**	1	.745**	.700**	.430*	.799**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,004		0,000	0,000	0,018	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	.412*	.499**	.745**	1	.674**	.508**	.812**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,005	0,000		0,000	0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	.738**	0,355	.700**	.674**	1	0,301	.730**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,054	0,000	0,000		0,106	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	0,164	.493**	.430*	.508**	0,301	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	0,388	0,006	0,018	0,004	0,106		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X	Pearson Correlation	.592**	.774**	.799**	.812**	.730**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.561**	0,305	0,020	.401*	.434*	.726**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,101	0,917	0,028	0,017	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.561**	1	.514**	0,129	.532**	.420*	.807**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,004	0,497	0,002	0,021	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	0,305	.514**	1	-0,134	.464**	.429*	.633**
	Sig. (2-tailed)	0,101	0,004		0,481	0,010	0,018	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	0,020	0,129	-0,134	1	0,143	0,299	0,351
	Sig. (2-tailed)	0,917	0,497	0,481		0,449	0,108	0,057
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.401*	.532**	.464**	0,143	1	.461*	.731**
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,002	0,010	0,449		0,010	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.434*	.420*	.429*	0,299	.461*	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,021	0,018	0,108	0,010		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.726**	.807**	.633**	0,351	.731**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,057	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

A. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan X

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,712	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	38,87	23,637	0,324	0,699
X.2	40,03	18,999	0,517	0,662
X.3	38,93	23,513	0,405	0,694
X.4	39,00	22,483	0,442	0,684
X.5	39,00	22,483	0,491	0,681
X.6	39,93	21,099	0,236	0,726
Y.1	40,03	19,964	0,413	0,684
Y.2	39,90	21,266	0,374	0,689
Y.3	39,17	23,799	0,133	0,724
Y.5	39,50	21,914	0,427	0,683
Y.6	39,63	21,826	0,462	0,679

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,796	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15,40	7,352	0,552	0,777
Y.2	15,27	7,513	0,686	0,719
Y.3	14,53	8,671	0,538	0,768
Y.5	14,87	8,809	0,602	0,753
Y.6	15,00	9,103	0,561	0,765

Lampiran 6
Output Analisis Hasil Data
(Regresi Linear Sederhana)

A. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,114	4,711		4,057	0,000
	Kepemimpinan	0,150	0,189	0,148	0,791	0,436

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

B. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,114	4,711		4,057	0,000
	Kepemimpinan	0,150	0,189	0,148	0,791	0,436

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan