

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA DI DINAS
KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh

ANDRIANI

11.852.0014

Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA DI DINAS
KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

ANDRIANI

11.852.0014

ADMINISTRASI PUBLIK

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2015

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA DI DINAS KESEHATAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

ANDRIANI
NPM: 11 852 0014

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal
07 Juli 2015 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
Sebagai kelengkapan mendapat gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi S1- Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik

Disetujui dan disahkan Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Usman Tarigan. MS

Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd

Dekan Isipol

Drs. Amir Purba MA.Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ANDRIANI**
NPM : 11 852 0014
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : **PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA
DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA
UTARA**
Alamat : Komplek Cemara Asri jln Azalea 1 No 88 u, Kabupaten
Deli serdang

Dengan ini Menyatakan :

1. Bahwa karya tulis skripsi ini saya membuat bukan karya orang lain, yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah skripsi ini seperti kutipan yang telah saya cantumkan sumber-sumber kutipan secara jelas.
2. Bahwa saya memberikan ijin kepada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area untuk mempublikasikan karya tulis skripsi saya ini kedalam jurnal-jurnal ilmiah yang ada didalam lingkungan universitas medan area atau diluar lingkungan universitas medan area.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, Terima kasih

Medan, 02 juli 2015

Yang membuat pernyataan

ANDRIANI

NPM. 11 852 0014

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Andriani, lahir di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat pada tanggal 1 Januari 1993. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri Alm bapak Husni dan Ibu Mardiana. Penulis sekarang bertempat tinggal dikomplek cemara asri jalan azalea 1 No 88 u, kabupaten Deli serdang.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 3 Bireuen Kabupaten Aceh utara lulus pada tahun 2005, SMP Negeri 3 Meulaboh Kabupaten Aceh Barat lulus pada tahun 2008, SMA Negeri 2 Meulaboh Kabupaten Aceh Barat lulus pada tahun 2011 dan pada tahun 2011 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Isipol Universitas Medan area.

Selama aktif sebagai mahasiswa Isipol UMA, penulis mengambil jurusan Ilmu Administrasi Negara pada tahun ajaran 2011, Pada semester akhir ditahun 2015 penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

ABSTRAK

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam suatu organisasi karena pemimpin merupakan satu-satunya orang yang bertugas untuk membimbing, memberikan pengawasan, dan bertanggung jawab yang efisien kepada staffnya. Dengan ini penelitian ini bertujuan Untuk : (1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam dinas kesehatan provinsi sumatera utara (2) Untuk mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisa yang tidak menggunakan analisis statistik. Data analisa kualitatif ini telah dikumpulkan dalam berbagai cara seperti Observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dalam Hasil analisis menunjukkan bahwa Pemimpin di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara menggunakan beberapa gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja, dan menggunakan beberapa gaya tersebut diharapkan dapat memacu prestasi kerja. Peran dari pemimpin sangatlah penting dalam meningkatkan prestasi kerja staffnya.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

The role of the leader is very important in an organization as a leader is the only person on duty to guide, provide supervision, efficient and accountable to its staff. With this study aims to: (1) To determine the style of leadership in North Sumatra Provincial Health Office (2) To find out how the leadership role in efforts to improve performance in North Sumatra Provincial Health Office.

This study is a qualitative research approach is research that produces descriptive analysis procedures that do not use statistical analysis. Qualitative analysis of the data has been collected by various means such as observation, interviews and documentation.

In the analysis shows that the leaders in the North Sumatra Provincial Health Office uses multiple styles of leadership to improve performance, and use some force is expected to spur job performance. The role of leaders is essential in improving staff performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “ **Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara** “ dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Bapak Drs. Usman Tarigan, MS selaku pembimbing I dan Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

- 1) Ibunda tercinta yang sangat banyak memberikan bantuan moril, material, arahan, dan selalu mendoakan keberhasilan dan keselamatan selama menempuh pendidikan.
- 2) Bapak Prof. Dr. H. A. Yakub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.

- 3) Bapak Drs. Amir Purba, MA. Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- 4) Ibu Beby Masitho Batubara, S.Sos. MAP selaku selaku sekretaris penguji yang ikut serta memberikan arahan kepada penulis selama menyusun skripsi.
- 5) Ibu Dr. SH. Surjantini M.Kes selaku Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
- 6) Bapak Drs. Afwan Apt. Selaku Sekretaris Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi ini.
- 7) Ibu Dr. Nelly Fitriani selaku Kepala Seksi Bimdal Pendidikan Dan Pelatihan yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data demi kelancaran dalam pelaksanaan penelitian dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
- 8) Seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang juga turut membantu dalam pengumpulan data dalam pelaksanaan penelitian.
- 9) Keluarga yang selalu memberikan semangat serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
- 10) Teman-teman dan Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan

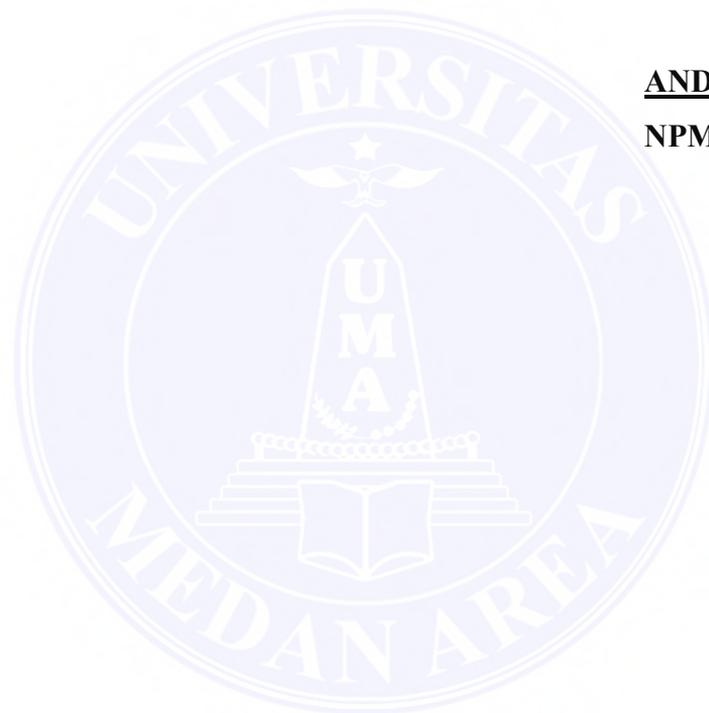
adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini terima kasih.

Medan, April 2015

Penulis

ANDRIANI

NPM : 11.852.0014



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
.....	i
ABSTRAC	
.....	ii
KATA PENGANTAR	
.....	iii
DAFTAR ISI	
.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	
1	
1.1. Latar belakang	
Masalah.....	1
1.2.	
Perumusan Masalah	3
1.3.	
Pembatasan Masalah	3
1.4. Tujuan	Penelitian
.....	3
1.5.	
Manfaat Penelitian	3

BAB	II	LANDASAN	TEORI
.....			5
2.1.			Kepemimpinan
.....			5
2.1.1.	Pengertian		Kepemimpinan
.....			5
2.1.2.	Gaya		Kepemimpinan
.....			7
2.1.3.	Model	Gaya	Kepemimpinan
.....			8
2.1.4.	Indikator	Gaya	Kepemimpinan
.....			12
2.1.5.	Peran		Kepemimpinan
.....			14
2.1.6.	Fungsi		Kepemimpinan
.....			16
2.2.			Kinerja
.....			19
2.2.1.	Pengertian Kinerja		
19			
2.3.	Prestasi		Kerja
.....			20

2.3.1.	Pengertian	Prestasi	Kerja	20
.....				
BAB	III	METODE	PENELITIAN	
.....				23
3.1.	Pendekatan		Penelitian	23
.....				
3.2.	Jenis		Penelitian	24
.....				
3.3.	Lokasi		Penelitian	24
.....				24
3.4.	Waktu		Penelitian	24
.....				
3.5.	Metode	Pengumpulan	data	25
.....				
3.6.	Informan		Penelitian	25
.....				
3.7.	Metode	Analisis	Data	26
.....				
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN, HASIL DAN				
PEMBAHASAN				30
4.1.	Gambaran	Umum	Lokasi	Penelitian
.....				
				30

4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	30
4.1.2. Lokasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	32
4.1.3. Lambang Bakti Husada (Depkes)	33
4.1.4. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	34
4.1.5. Visi Dan Misi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	35
4.1.6. Struktur Organisasi	36
4.1.7. Hak Dan Wewenang	38
4.2. Hasil Dan Pembahasan	48
4.2.1. Peranan Dan Gaya Kepemimpinan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	48
4.2.2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	50
4.2.3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Dinas Kesehatan Provinsi	

	Sumatera Utara			
			51
	4.2.4. Gaya Kepemimpinan Delegatif di Dinas Kesehatan Provinsi			
	Sumatera utara			
			52
	4.2.5. Upaya Pemimpin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Dinas			
	Kesehatan Sumatera Utara			
			53
BAB	V	KESIMPULAN	DAN	SARAN
.....				55
5.1.			Kesimpulan	
.....				55
5.2.			Saran	
.....				55
DAFTAR			PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1.2. Lokasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

..... 32

Gambar 4.1.3. Lambang Bakti Husada (Depkes)

..... 33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Suatu organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang baik dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan utamanya. Pemimpin adalah seseorang yang membuat dan menciptakan orang lain menjadi individu yang mandiri, menjadikan orang lain menjadi matang. Menurut Rost (dalam Safaria 2004), kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menjalankan kegiatan dalam organisasi. Kepemimpinan menentukan arah dan tujuan serta bimbingan dalam melaksanakan

pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman ketika bekerja dan pegawai akan lebih bersemangat ketika bekerja.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting di dalam organisasi, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dalam mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Faktor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi bawahan. Pertama, pemimpin memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua, pimpinan memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan bawahannya. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja bawahan maka peran pimpinan sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari kepemimpinan pimpinan. Maka dari faktor itu yang mendukung tercapainya prestasi kerja bawahan adalah adanya dorongan dari pimpinan organisasi tersebut.

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dalam tugasnya adalah memberikan pelayanan prima pada Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Dalam keberhasilan menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh pegawai pada dinas tersebut. Untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan dan seluruh pegawai harus bersinergitas dan satu pemahaman dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “ **Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara**”

1.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah “Bagaimana peranan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara ?”

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai kepemimpinan.
- b. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi semua kalangan terutama para mahasiswa sebagai calon-calon pemimpin. dan untuk dinas itu sendiri sebagai bahan pertimbangan untuk pengukuran kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi bawahannya agar mau dan mampu untuk bekerja secara efektif efisien, sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal sesuai yang telah ditetapkan. Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam aktifitas akan memerlukan pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan perusahaan. Maju mundurnya perusahaan akan ditentukan oleh peranan kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang pemimpin dalam perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2008:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Rivai (2004:2) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Peranan kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Disamping itu dapat mendorong para pegawai untuk

berprilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar mau bekerja secara bersama dan memberikan kontribusi untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi yang dapat tercapai dan harapan pegawai akan terpenuhi.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggotakelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartini Kartono (2008:34), Menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Miftah Thoha (2010:49), mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004:64), berpendapat bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin

dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3. Model Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh para pengikutnya. Berikut adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2007:170), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Karakteristik dari kepemimpinan otoriter, yaitu :

1. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksanaan keputusan yang telah ditentukan pemimpin.
2. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
3. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

2. Gaya kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Karakteristik dari kepemimpinan partisipatif, yaitu :

- a. Bawahan harus partisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
- c. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

3. Gaya kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Karakteristik dari gaya kepemimpinan delegatif, yaitu :

1. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
2. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektif dari perusahaan harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Pengertian situasi mencakup kemampuan bawahan, tuntutan pekerjaan, tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang demikian yang sangat baik untuk diterapkan agar motivasi kerja karyawan tinggi.

4. Gaya Karismatis

Gaya pemimpin ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan dapat dipercaya. Memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

5. Gaya Paternalitis

Gaya paternalitis selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa. Terlalu bersikap melindungi dan jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri. Sedangkan untuk kepemimpinan gaya maternalitis memiliki ciri yang hampir mirip dengan paternalitis. Namun yang membedakan adalah sikap

terlalumelindungi yang lebih menonjol, disertai dengan kasih sayang yang berlebihan.

6. Gaya Militeristis

Perlu dipahami bahwa gaya kepemimpinan militeristis itu berbeda dengan kepemimpinan organisasi militer. Sifat dari pemimpin yang militeristis antara lain lebih banyak menggunakan sistem perintah terhadap bawahannya dan seringkali kurang bijaksana. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan. Menyenangi formalitas, menuntut adanya disiplin keras dan komunikasi yang berlangsung searah juga merupakan sifat dari pemimpin militeristis.

7. Gaya *Laisser faire*

Gaya kepemimpinan *laisser faire* praktis tidak memimpin. Dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Pemimpin *laisser faire* biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

8. Gaya Populistik

Kepemimpinan populistik berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan luar negeri.

9. Gaya Administratif

Gaya ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari para teknokrat dan para

administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

10. Gaya Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan.

Indikator adalah merupakan petunjuk yang memberikan indikasi penilaian tentang sesuatu keadaan dan merupakan refleksi dari keadaan tersebut dan dapat dikatakan sebagai alat untuk mengukur yang digunakan secara langsung. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2001:152) adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam

maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Hasil Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

8. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

10. Tanggung jawab dalam pekerjaan

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.5. Peranan Kepemimpinan

Siagian (2002:66) mengemukakan bahwa peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi dan perusahaan ada tiga bentuk yaitu :

a. Peran yang bersifat interpersonal Peran ini bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung, dimana seseorang pemimpin harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi.

b. Peran yang bersifat informasional.

Peran pemimpin sebagai pemantau arus informasi yang terjadi didalam organisasi, pembagi informasi, dan sebagai juru bicara didalam organisasi.

c. Peran pengambilan keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha yang konsisten. Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pengertian peran itu sendiri adalah adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan

kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

2.1.6. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya suatu pekerjaan yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada berada didalam dan bukan diluar situasi tersebut.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2010 : 34-35) fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat dua arah. Pada tahap pertama untuk menentukan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan masukan atau input sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan keputusan, yang mengharuskannya

berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin pada bawahan dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan demikian keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya kepada bawahan, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan melimpahkan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam kondisi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut :

1. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja.
2. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas.
3. Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat.
4. Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis.
5. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing.

Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali. Dan yang paling penting pemimpin harus mempertanggung jawabkan semua tindakannya. berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu

untuk mencapai suatu tujuan tertentu, menurut Husna (2002:224). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar prabu mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut veithzal rivai (2006:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mahmudi (2005:6) tujuan diadakannya suatu penilaian terhadap kinerja, yaitu :

1. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi.
2. Menyediakan sarana pembelanjaan pegawai.
3. Memperbaiki kinerja berikutnya.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan.
5. Memotivasi pegawai.
6. Menciptakan akuntabilitas publik.

2.3. Prestasi Kerja

2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Tujuan yang terpenting manajemen adalah untuk mencapai hasil yang maksimal mungkin secara berdaya guna dan tepat guna. Dengan demikian setiap pemimpin dalam setiap unit organisasi menginginkan setiap pegawainya dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan yang telah ditentukan adalah prestasi kerja pegawai tersebut, karena hasil kerja yang telah dicapai dengan memenuhi syarat tertentu umumnya diukur dengan konsep prestasi kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69) prestasi kerja adalah “suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2002:95) Penilaian prestasi kerja adalah “menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”. Dari definisi tersebut di atas penulis menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian/evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan atas prestasi kerja para pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan standar yang ada, selama mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Marhot Tua Effendi Hariandja, (2002:194) mengemukakan definisi mengenai prestasi kerja, bahwa :

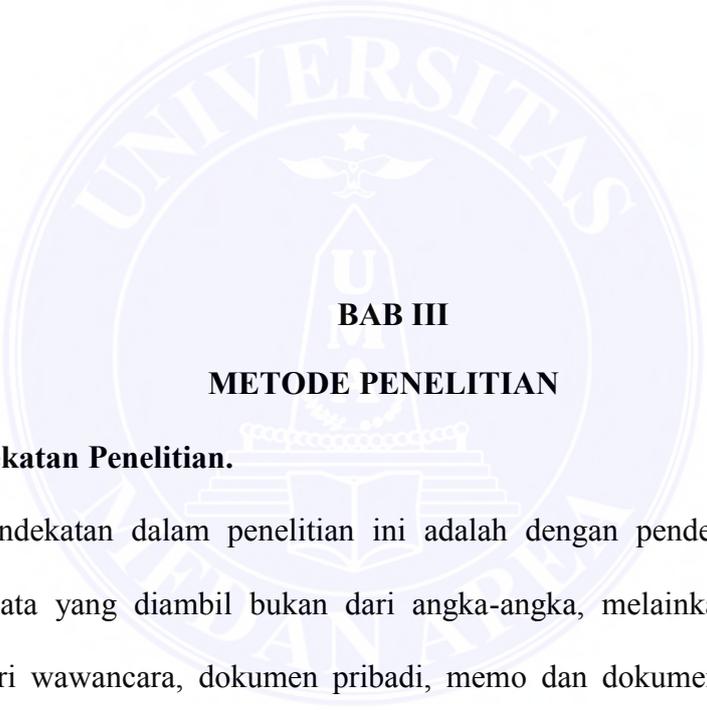
“Prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2007:54) Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yaitu :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.

2. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif. Artinya, data yang diambil bukan dari angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari wawancara, dokumen pribadi, memo dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan penelitian kualitatif adalah ingin menggambarkan realita empiris dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian yaitu mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.

Menurut Sugiyono (2010: 15) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen)

dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *Purposive*, teknik pengumpulan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural*) (*setting*) Disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Filsafat postpositivisme sering juga disebut sebagai paradigma *interpretatif* dan *konstruktif*, yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*). Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah, obyek yang alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut (Sugiyono 2010: 14-15).

Hakikat penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan.

3.2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan metode kualitatif yaitu melakukan wawancara mendalam dan menggambarkan tentang peranan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dinas kesehatan di kota Medan, untuk memperoleh gambaran secara kualitatif dan akan banyak dibutuhkan data-data dan fakta-fakta untuk mendukung penelitian.

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

3.4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari tahun 2015.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam suatu penelitian terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Secara empiris dengan mengumpulkan data yang relevan, teknik pengumpulan data terdiri atas :

1) Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara informan dan peneliti untuk mengetahui hal-hal awal mengenai masalah maupun hal-hal yang lebih mendalam.

2) Dokumentasi (*Documentation*)

Dokumentasi adalah melihat langsung dilokasi penelitian dengan mencatat hal-hal yang terjadi ataupun fakta-fakta yang dijumpai yang berkaitan dengan

penelitian. Kemudian data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder. Sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi dan wawancara cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama.

3.6. Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan pada populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial dalam kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif tidak disebut responden melainkan narasumber, partisipan atau informan (Sugiyono, 2012:216).

Proses penelitian, informan penelitian ini meliputi beberapa macam (Suyanto, 2005:171) seperti :

- a. Informan kunci yaitu: mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Informan utama yaitu: yang terlibat langsung dalam interaksi yang diteliti. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Pimpinan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

3.7. Metode Analisis Data

Dalam suatu penelitian sangat dibutuhkan suatu analisis data yang berguna untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang teliti. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif. Menurut Sugiyono (2010: 63) menyatakan pada penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* dan metode pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam, dan dokumentasi. Mengacu pada pengertian tersebut, peneliti mengartikan metode pengumpulan data sebagai suatu cara untuk memperoleh data melalui beberapa langkah atau tahapan, yaitu: wawancara, dan dokumentasi. Langkah-langkah tersebut berfungsi untuk mempermudah peneliti dalam proses pemerolehan data.

Selanjutnya dijelaskan oleh Sugiyono (2009:225) bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi, dan wawancara.

1. Reduksi data (*Data reduction*)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan makin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data akan makin banyak, komplik dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analissi data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum , memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal- hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memepermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan

mencarinyan bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode-kode pada aspek-aspek tertentu.

Dalam mereduksi, data setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang dicapai. Tujuan utama dalam penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi..

2. Melaksanakan *Display Data* atau Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kuantitatif, penyajian data dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, grafik, pictogram, dan sebagainya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

Beda halnya dalam penelitian kualitatif, di mana penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan adanya penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya oleh Miles dan Huberman disarankan agar dalam

melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, network (jaringan kerja), dan chart.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak. Mengapa bisa demikian? Karena seperti telah dikemukakan di atas bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau bahkan gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan ini dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, maupun hipotesis atau teori.

Terbuka dalam menerima saran maupun kritikan dalam rumusan kebijakan pengambilan keputusan, bahwa pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk mengikut sertakan peran aktif seluruh staff dalam bidang tugas tertentu, dan pimpinan selalu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh kepada staff atau bawahan sesuai dengan struktural organisasi tugas pokok dan fungsi masing-masing.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan, Pimpinan bertanggung jawab memberikan arahan yang tegas dalam tugas tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pimpinan selalu mengontrol pekerjaan sesuai dengan tugas fungsinya dalam mencapai prestasi yang telah ditetapkan, dan pimpinan harus selalu merumuskan target pencapaian pekerjaan dalam kurun waktu tertentu untuk dapat menarik penilaian terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan.

Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Bernardine R, dan Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan, Dasar-Dasar Dan*

Pengembangannya. offset, Yogyakarta.

Djokosantoso Moeljono, *Beyond Leadership, 10 Konsep Kepemimpinan*,

Jakarta, Elex Media Komputindo.

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.

- Esterberg, Kristin G. *Pokoknya Kualitatif*. Jakarta PT. Pustaka Jaya.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan . Ketujuh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya .
- Hasibuan., Malayu S.P. 2001 *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M.2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Gramedia, Jakarta.
- Joseph C. Rost. (2004). *Kepemimpinan*. Jogjakarta : Graha ilmu
- Kartini, kartono, 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Press, Jakarta.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP
AMP YKPN.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Penerbit PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua*.
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian P. Sondang . 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta* : Rineka. Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta : Ghalia ilmu.
- Nasution. 2003. *Metode Research*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2007, *Manajemen Sumber Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* , Ekonesia:
Yogyakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi*. Empirika, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Pustaka, Jakarta.
- Yukl, Debo. 2005. Edisi V. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Sumber lain :

Makalah tentang kinerja (Rosita anggun)

Jurnalmanajemensdm.blogspot.com/2013/manajemen-sumber-daya-manusia.html

Revolisirait.com/pengertian-kepemimpinan/html

www.wikiquote.org K I Hajar Dewantoro

www.excelcom.co.id

www.google.com

Makalah prestasi kerja pegawai (Maya deswita)

