

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT SARI MUTIARA LUBUK PAKAM

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Sebagian Dari
Syarat-syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

Oleh :

IMELDA MANIHURUK

NIM 11.860.0184



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)26/8/24

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



Medan, 29 Januari 2016

Penulis

Imelda Manihuruk

11.860.0184

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur peneliti ucapkan pada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Rahmi Lubis S. Psi, M. Psi selaku pembimbing I yang banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan guna penyempurnaan skripsi ini
5. Ibu Laili Alfita S.Psi, MM, M. Psi, selaku pembimbing II yang banyak memberikan bimbingan, arahan, saran dan nasehat guna penyempurnaan skripsi ini
6. Ibu Istiana S. Psi, M. Pd. M, Psi selaku ketua sidang meja hijau . Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah bapak berikan kepada peneliti
7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S. Psi, M. Pd, M. Psi, selaku Seketaris Sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah ibu berikan kepada peneliti guna penyempurnaan skripsi ini
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan

peneliti banyak hal mengenai ilmu psikologi selama peneliti berkuliah.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

9. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Pak Mimi, Pak Janer, Kak Fida, Kak Tati, dan Kak Lili yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
10. Yang teristimewa dan yang tercinta orang tuaku, yakni: Ayahanda W. Manihuruk, yang telah memberikan dukungan berupa do'a, moril, materil serta memberikan banyak pelajaran dan nasehat-nasehat dan terlebih kepada Alm. Ibunda R. Br Siringoringo sebagai motivasi yang membuat peneliti tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat Abang/adekku Saut Roy Andi Manihuruk S,Pd, Eva Susanti Manihuruk S, Pd dan Kristian Mula Gabe Manihuruk, yang telah mengingatkan, memotivasi dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Buat teman-teman terbaikku Darma Marbun S. Psi, Desi Sianipar, Devi Manurung, Riska Della Silvia, Hema Melisa S. Psi, Aina, Fahri, Wulan, Yaumil, Riska Amelia, Rahmayani, Ariel, Feby serta teman-teman Reguler B stambuk 2011. Terima kasih telah menemaniku selama masa perkuliahan. Obrolan, canda tawa dan kebersamaan kita selama ini akan selalu peneliti ingat, semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses, amin
13. Buat sahabat-sahabatku Pak Erwin Sitanggang, Ibu Marta, Ogi, Eva Afni, Eva Saulina, Andi Tamba, Herliana, Chatrine, Omris Sitorus S. Ak, Isti, kak Dewi Siregar, Sulesy, Kristina, Frida, Andre, Olil dan buat sahabat kecilku Mesdina Silalahi dan Nia Dani Ati Malau terlebih buat abang baikku Paskalis Panjaitan yang selalu ada untukku terima kasih telah menjadi penyemangat serta sahabat yang selalu ada untukku demi terselesainya skripsi ini.

9. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Pak Mimi, Pak Janer, Kak Fida, Kak Tati, dan Kak Lili yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
10. Yang teristimewa dan yang tercinta orang tuaku, yakni: Ayahanda W. Manihuruk, yang telah memberikan dukungan berupa do'a, moril, materil serta memberikan banyak pelajaran dan nasehat-nasehat dan terlebih kepada Alm. Ibunda R. Br Siringoringo sebagai motivasi yang membuat peneliti tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat Abang/adekku Saut Roy Andi Manihuruk S,Pd, Eva Susanti Manihuruk S, Pd dan Kristian Mula Gabe Manihuruk, yang telah mengingatkan, memotivasi dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Buat teman-teman terbaikku Darma Marbun S. Psi, Desi Sianipar, Devi Manurung, Riska Della Silvia, Hema Melisa S. Psi, Aina, Fahri, Wulan, Yaumil, Riska Amelia, Rahmayani, Ariel, Feby serta teman-teman Reguler B stambuk 2011. Terima kasih telah menemaniku selama masa perkuliahan. Obrolan, canda tawa dan kebersamaan kita selama ini akan selalu peneliti ingat, semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses, amin
13. Buat sahabat-sahabatku Pak Erwin Sitanggang, Ibu Marta, Ogi, Eva Afni, Eva Saulina, Andi Tamba, Herliana, Chatrine, Omris Sitorus S. Ak, Isti, kak Dewi Siregar, Sulesy, Kristina, Frida, Andre, Olil dan buat sahabat kecilku Mesdina Silalahi dan Nia Dani Ati Malau terlebih buat abang baikku Paskalis Panjaitan yang selalu ada untukku terima kasih telah menjadi penyemangat serta sahabat yang selalu ada untukku demi terselesainya skripsi ini.

14. Buat teman kost, Kak Anita Sihombing, S. Kep, Lisa Andriani, Diwanti Arwi dan Susi Susanti, terima kasih telah menyemangati, memberi motivasi, menemani, dan telah menjadi keluarga selama peneliti ngekost.

15. Buat pihak Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam, khususnya Bapak Direktur Rumah Sakit dan bagian administrasi Ibu Erika Purba, Amd yang telah memberi waktu dan kemudahan dalam pengurusan data penelitian dan seluruh karyawan Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi alat ukur peneliti, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.

16. Dan yang terakhir terimakasih untuk semua pihak-pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini tidaklah sempurna dan masih terdapat kesalahan baik isi maupun tata tulisnya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata tiada yang dapat peneliti berikan sebagai balasan, hanya Tuhan yang dapat membalas atas semua kebaikan dan keikhlasan yang memberikan semangat kepada peneliti. Semua penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Medan, 29 Januari 2016

Peneliti

Imelda Manihuruk

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat Teoritis.....	14
2. Manfaat Praktis	15
BAB II : LANDASAN TEORI	16
A. KINERJA KARYAWAN.....	16
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan	21
4. Cara Mengukur Kinerja	24
B. KEPEMIMPINAN.....	27
1. Pengertian Kepemimpinan.....	27

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

x

Document Accepted 26/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/8/24

Imelda Manihuruk - Hubungan antara Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan di	
2. Teori Sifat Kepemimpinan	30
3. Aspek-aspek Kepemimpinan	32
4. Jenis-Jenis Kepemimpinan	34
5. Pengertian Kepemimpinan Demokratis	38
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Demokratis....	40
7. Aspek-Aspek Kepemimpinan Demokratis	40

C. HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

DENGAN KINERJA KARYAWAN	45
-------------------------------	----

D. KERANGKA KONSEPTUAL.....	48
-----------------------------	----

E. HIPOTESIS	49
--------------------	----

BAB III : METODE PENELITIAN.....	50
----------------------------------	----

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian.....	50
---	----

1. Variabel Penelitian.....	50
-----------------------------	----

2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
--	----

B. Populasi dan Sampel.....	52
-----------------------------	----

C. Teknik Pengumpulan Data	53
----------------------------------	----

1. Skala	54
----------------	----

2. Dokumentasi	56
----------------------	----

D. Validitas dan Reabilitas	56
-----------------------------------	----

E. Teknik Analisis Data	59
-------------------------------	----

BAB IV PERSIAPAN PENELITIAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

.....	62
-------	----

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	62
---	----

1. Orientasi Kacah	62
--------------------------	----

2. Persiapan Penelitian.....	63
------------------------------	----

UNIVERSITAS MEDAN AREA

a. Persiapan Admistrasi	63
b. Persiapan Alat Ukur.....	64
1. Skala Kepemimpinan Demokratis	64
2. Data Kinerja Karyawan	67
B. Pelaksanaan Penelitian dan Uji Coba Alat Ukur	68
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	72
1. Uji Asumsi.....	73
a. Uji Normalitas Sebaran.....	73
b. Uji Linieritas Hubungan	74
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	75
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	76
a. Mean Hipotetik	76
b. Mean Empirik	76
D. Kriteria.....	76
E. Pembahasan	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
A. SIMPULAN.....	82
B. SARAN.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	

IMELDA MANIHURUK

11. 860. 0184

Jurusan Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada rumah sakit umum Sari Mutiara Lubuk. Hipotesis yang diajukan adalah “adanya hubungan antara kepemimpinan yang demokratis dengan kinerja karyawan”. Dengan asumsi semakin tinggi kepemimpinan yang demokratis yang diterapkan, maka cenderung semakin tinggi kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan satu skala yaitu skala kepemimpinan demokratis dengan data dokumentasi kinerja karyawan. Penilaian skala ini menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 109 orang. Dalam upaya membuktikan hipotesis digunakan metode analisis data yakni teknik *Korelasi- Product Moment*, dimana berdasarkan analisis diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepemimpinan demokratis semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,833$; Sig < 0,010 dengan mean hipotetik 93,00 dan mean empirik 64,2 pada kepemimpinan demokratis dan jumlah persentase pada kinerja karyawan yakni 34, 9% dengan frekuensi 38 dan Descriptive Statistik pada kinerja 64,83 dan Standar Deviation 13, 21. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Sumbangan efektif kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam sebesar 69%, sisanya sebesar 31% lagi, yang dibentuk oleh faktor lain baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun berhubungan dengan kepemimpinan rumah sakit yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya manusia tidak dapat hidup dengan sendirinya, manusia memerlukan orang lain untuk dapat bertahan dan melangsungkan kehidupannya. Selain itu dalam melangsungkan kehidupannya manusia juga tidak hanya sekedar tergantung pada orang lain, manusia memerlukan organisasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan taraf kehidupan yang lebih baik. Manusia membutuhkan organisasi dan organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia yang baik dan terampil.

Sumber daya manusia yang baik adalah mampu bekerja sama dengan organisasi dan mampu bertahan dalam sebuah organisasi, dimana organisasi dan manusia harus dapat membawa perubahan yang positif dan mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan. Organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan (Herlambang, 2014).

Dalam mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam sebuah organisasi yang memiliki struktur yang selaras dengan karakteristik anggotanya. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu

organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam modal, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi (perusahaan) harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Nagel (dalam Waluyo, 2009) menjelaskan perusahaan telah memberikan terobosan-terobosan yang menarik untuk meraih kesuksesan bagi sebuah perusahaan. Nagel menjelaskan secara mendalam ada 6 (enam) kunci keberhasilan sebuah perusahaan yakni; 1). Prinsip-prinsip bisnis dasar dan sistem target/kontrol, 2). Organisasi yang berorientasikan strategi. 3) Pemakaian potensi pegawai dengan lebih baik. 4) Sebuah gaya kepemimpinan yang efisien, 5) Sistem-sistem informasi dan komunikasi yang *market intelligent*, 6) Mempraktikkan orientasi pelanggan. Dukungan penting untuk semua faktor keberhasilan disediakan oleh sistem informasi yang tersedia yang berasumsikan tempat yang lebih tinggi dalam aktivitas perusahaan. Dalam hal ini perusahaan membutuhkan sistem teknologi dan sistem yang modern dan dukungan yang relatif membantu setiap aktivitas karyawan.

Perkembangan teknologi yang meningkat saat ini terasa semakin kompleks dampaknya. Hal ini memerlukan perhatian tersendiri, dimana satu pihak perkembangan tersebut memberikan manfaat-manfaat dan kemudahan-kemudahan tenaga manusia tetapi dilain pihak menimbulkan problema-problema yang memerlukan suatu penanganan secara cermat. Oleh karena itu, diperlukan sumber

daya manusia (karyawan) untuk penanganan-penanganan guna menghadapi perubahan yang menuju pada perkembangan .

Adanya sumber daya manusia sangat mendukung kegiatan suatu organisasi yang bergerak. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan suatu modal utama dalam bergeraknya suatu perusahaan. Perusahaan atau organisasi yang ingin maju dan yang dapat berkembang secara baik dan kondusif dibutuhkan adanya kinerja yang baik dan terampil. Sebelum karyawan diterima bekerja pada perusahaan, karyawan direkrut serta diberikan ujian seleksi sebelum masuk dan bekerja dalam perusahaan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan tiap-tiap karyawan dan pihak manajemen juga harus ikut belajar dan berpartisipasi pada karyawan. Semua ini akan sangat berpengaruh terhadap semua kinerja karena, kinerja karyawan pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, dan kemampuan bekerja sama. Karyawan dalam sebuah organisasi merupakan *human capital*, sehingga kinerja karyawan adalah modal terpenting. Kinerja yang tinggi berarti memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif dan terfokus pada pekerjaan yang dibebankan pada setiap karyawan (Mathis dan Jackson, 2006).

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku

dalam organisasi. Menurut Rivai (2008) pengertian kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Waridin (2008) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas dalam kinerja yaitu kuantitas yang hasilnya dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Adanya kinerja yang dinyatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan.

Gilbert (1978), berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki yang tidak memberi peluang, bahkan

memiliki sedikit nilai. Perbaikan kinerja untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam menunjang peningkatan kinerja organisasi. Hasil penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam perencanaan strategis organisasi. Sekalipun penekanannya ditentukan pada kinerja individu dan kelompok. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan lembaga atau organisasi.

Oleh karena itu dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan maka setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif.

Sebagaimana yang diungkapkan Likert (1998) menyatakan bahwa dalam manajemen kinerja yang tinggi suatu syarat yang mutlak bagi suatu organisasi, dimana bawahannya diharapkan berpartisipasi bersama pimpinannya dalam membuat keputusan dan bertanggungjawab dalam organisasi. Pemimpin dalam hal ini mempunyai peran yang sangat penting dimana pemimpin adalah suatu gambaran yang dapat mencontohkan suatu sikap yang relatif baik. Kepemimpinan berguna sebagai pemantau para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi dan karyawan adalah sebagai *team* yang bergerak yang bekerja sama, sehingga perubahan dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan

pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Menurut Rivai (2008), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan managerial, kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya atau pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Soekarso, 2010).

Selain itu Anuraga (2001) juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi pihak lain, keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu, dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar penuh dengan pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu dan seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena sering diamati dan merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah topik yang menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia organisasi, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Menjalankan kepemimpinan, antara pemimpin satu dan lainnya tidaklah selalu sama, oleh karena itu dapat dikatakan bagi seorang pemimpin agar dapat mengetahui tipe-tipe kepemimpinan supaya ia dapat mengetahui berbagai tipe dan dapat menentukan tipe mana yang efektif dijalankan dalam sebuah lembaga tertentu, dan perlu diketahui kepemimpinan mana yang sesuai dan yang dapat dipakai untuk membawa teamnya kearah yang lebih maju. Kepemimpinan yang baik dan efektif adalah kepemimpinan yang sesuai dan terarah yang tidak mementingkan diri sendiri atau perorangan.

Pada dasarnya, kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan yang diinginkan karyawan, maka kinerja yang diberikan karyawan akan berhasil dan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya adalah Brahmasari dan Suprayetno

(2008) yang berjudul “Pengaruh kinerja dengan kepemimpinan, dan organisasi terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan”. Berdasarkan penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan hasil interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam

ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Dalam penelitian ini perusahaan yang akan diteliti yaitu di rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam, yang akan diteliti yaitu karyawan dalam perusahaan. Apakah karyawan bersifat membangun dan dapat berkembang untuk perusahaan, dan melihat hubungan karyawan dengan pemimpin, karena umumnya pemimpin yang baik dan dapat membawa karyawannya adalah pemimpin yang memimpin dengan demokratis. Dimana kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan menghadapi potensi sikap individu maupun mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dan pemimpin menitik beratkan pada aktifitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam aktifitas yang di mulai penentuan tujuan, pembuatan rencana keputusan dan disiplin (dalam Ahmad, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan yaitu seorang karyawan yaitu seorang karyawan bagian administrasi yang sudah lama di angkat menjadi seorang pemimpin yang bekerja di rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam pada tanggal 20 januari 2015 bahwa kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut yaitu adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan seperti adanya karyawan yang datang terlambat atau tidak hadirnya tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan, karyawan yang tidak melayani pasien dengan baik seperti halnya tidak sopan dan tidak ramah kepada pasien seolah-olah bersikap sibuk dan tidak mengutamakan keluhan yang terjadi pada pasien. Ada juga karyawan yang terlambat memberikan makanan atau

sehingga banyak pasien dan keluarga pasien yang mengeluh dengan sikap dan pelayanan karyawan kepada pihak rumah sakit.

Hal inilah yang mengakibatkan pemimpin harus bersikap lebih bijaksana dalam melakukan pembinaan kepada karyawan agar hasil dari kinerja karyawan tetap baik dan berkualitas demi kemajuan dan berkembang baiknya perusahaan kedepannya. Agar perusahaan tetap berkembang diperlukan adanya pemimpin yang bersikap demokratis yang memimpin karyawan dengan cara musyawarah dan dapat bekerjasama dengan semua karyawan, karena kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan (Robins, 2002). Maka dari itu antara karyawan dan pemimpin saling membutuhkan dan saling berhubungan demi kemajuan dan peningkatan kualitas perusahaan.

Kepemimpinan yang demokratis adalah untuk memberikan kekuatan bagi perusahaan serta memberi suatu motivasi dan kebaikan pada karyawan dan menjadi suatu komunikasi yang baik demi kemajuan perusahaan. Kepemimpinan yang demokratis merupakan prioritas yang baik dan disepakati perusahaan. Kepemimpinan yang demokratis adalah pondasi bagi perusahaan agar selalu kokoh dan selalu menjadi suatu interaksi yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan yang demokratis bawahan cenderung bermoral, dapat bekerja sama mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai, 2006). Dengan melakukan penelitian ini dapat diketahui apakah ada hubungan kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu Gita, (2012) dengan judul, “analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap komitmen karyawan PT. X dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mardiana (2012) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota Samarinda dalam penelitian ini adanya gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Widyatmini (2014) dalam jurnalnya “Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota Depok mengatakan adanya hubungan antara kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi dengan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara dalam Jumhur Salam (2011) dengan judul “Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Wara Selatan kota Palopo yaitu adanya hubungan gaya kepemimpinan (intruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi) dengan kinerja dengan hasil analisis didapatkan bahwa

ada hubungan antara kepemimpinan berdasarkan pemecahan masalah dengan

kinerja. Maka dari pemaparan di atas penulis mencoba meneliti bagaimana kinerja karyawan di Rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam dengan judul, **“Hubungan Antara Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan.”**

B. Identifikasi Masalah

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja dan peranan sumber daya manusia untuk sebuah tujuan sangatlah penting untuk mencapai suatu organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah ada hubungan yang baik antara pemimpin terhadap karyawan.

Persoalan yang sering terjadi pada rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam yakni adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan seperti adanya karyawan yang datang terlambat atau tidak hadirnya tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan, karyawan yang tidak melayani pasien dengan baik seperti halnya tidak sopan dan ramah kepada pasien seolah-olah bersikap sibuk dan tidak mengutamakan keluhan yang terjadi pada pasien. Ada juga karyawan yang terlambat memberikan makanan atau obat kepada pasien tidak tepat waktunya sehingga banyak pasien dan keluarga pasien yang mengeluh dengan sikap dan pelayanan karyawan kepada pihak rumah sakit.

Jika hal ini dibiarkan akan membuat semakin buruknya organisasi dan akan semakin melemahnya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pemimpin adalah representasi organisasi, sebesar apapun organisasinya, berapapun jumlah anggotanya dan siapapun orang yang bernaung didalamnya. Seorang pemimpinlah yang memutuskan kearah mana organisasi akan dibawa dan bagaimana cara membawanya. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pemimpin dibutuhkan kemampuan dan teknis dalam pencapaian suatu tujuan organisasi dan juga dibutuhkan adanya wibawa serta karisma yang mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik.

Pemimpin yang baik dan bijaksana tidaklah pemimpin yang meninggalkan bawahannya dan anggota timnya dan tidak menganggap kemajuan organisasi adalah berkat dirinya sendiri tetapi adanya hubungan yang baik terhadap bawahannya, seperti halnya hubungan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Peneliti melihat fenomena ini pada rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah ada atau tidaknya hubungan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Lubuk Pakam.

C. Batasan Masalah

Hubungan seorang dengan pekerjaannya sangat mendasar untuk penentuan keberhasilan dalam pekerjaan. Dalam hal ini peneliti akan membatasi masalah yaitu melihat adanya hubungan yang demokratis yang dilakukan seorang pemimpin terhadap kinerja karyawannya. Kepemimpinan demokratis adalah

kepemimpinan menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dan pemimpin menitik beratkan pada aktivitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam aktivitas yang dimulai dengan tujuan, pembuatan rencana keputusan, disiplin kinerja karyawan juga adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, dengan populasi 109 karyawan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik bagi pihak peneliti maupun bagi pihak perusahaan. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu psikologi terutama yang berhubungan dengan efektivitas kepemimpinan yang demokratis dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan kepada pemimpin untuk mengembangkan kepemimpinan demokratis dalam organisasi perusahaan agar dapat mendorong kinerja karyawan yang baik.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosuder, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu menurut Bernardin dan Russel (dalam Wirawan, 2013).

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Wirawan, 2013). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Menurut Rivai, (2008) pengertian kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan



tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Waridin, 2008).

Kinerja menurut Waridin (2008) menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu; bertanggungjawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan. Dalam kinerja terdapat dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis; hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan menurut (Wirawan, 2013).

- a) *Hasil kerja*, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.
- b) *Perilaku Kerja*, yaitu ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Misalkan ketika seorang pelanggan menanyakan sebuah promosi atau mencari sebuah barang dalam suatu *mall*, maka karyawan akan berperilaku kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Bagaimana ia menjawab dan menunjukkan barang yang sedang dicari pelanggan. Akan

tetapi, ketika ia memesan makanan dikantin, ia (karyawan) berperilaku pribadi.

c) *Sifat pribadi yang hubungannya dengan pekerjaan*, yaitu sifat pribadi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan pada waktu dan periode tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1995) yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability + motivation*

Motivation = *Attitude + situation*

Ability = *Knowledge + skill*

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan secara kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pemimpin dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ *superior*, *very superior gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sifat atau *attitude* pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka

yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebagainya jika mereka bersifat negatif (kontrak) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Sedarmayanti (2004) setuju dengan pendapat Davis bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Sedangkan menurut Simamora (dalam Trimartomo, 2010) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi *persepsi, attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

2. Faktor psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Faktor organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai dan target kerja yang menantang.

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (*motivator*), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Dalam kinerja terdapat aspek-aspek kinerja karyawan menurut Mangkunegara, (2009) yang mengemukakan aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, di dalam maupun diluar pekerjaannya dari dorongan-dorongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Penilaian mengukur hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.

3. Kejujuran

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

4. Kedisiplinan

Penilai mengukur disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang adadan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna .

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

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

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

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

11. Tanggung jawab

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

Mangkunegara (2009) membagi beberapa kriteria dalam kinerja, yaitu :

1. Ciri-ciri karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi. Adapun ciri-ciri kinerja karyawan yang baik yang meliputi beberapa aspek yaitu: a). Mutu Pekerjaan, b). kejujuran karyawan, c). Inisiatif, d). Kehadiran, e). Sikap, f). Kerjasama, g). Keandalan, h). Pengetahuan tentang pekerjaan, i). Tanggung jawab, j). Pemanfaatan waktu.
2. Perilaku, Ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat mengevaluasi perilaku seseorang yang terkait dengan tugas dan kompetensi.
3. Kompetensi, kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku, dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal atau berorientasi bisnis.
4. Pencapaian tujuan, jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi untuk dibandingkan dengan standar.

5. Peningkatan potensi, ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan. Kriteria difokuskan pada masa lalu , masa sekarang, dibandingkan dengan standar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan adalah adanya kesetiaan, kejujuran, kerjasama serta tanggung jawab yang ada pada masing-masing karyawan demi melaksanakan tugas-tugasnya sehingga pekerjaan lebih berdaya guna.

4. Cara Mengukur Kinerja

Untuk memastikan bahwa sumber (*input*) sudah digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan pengukuran kinerja manajemen. Menurut Riduwan (2007) yang dikutip dari LAN dan BPKP (2000) mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil yang ditampilkan berupaproduk, jasa, ataupun suatu proses. Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian target yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja merefleksikan filosofi dan kultur dari suatu organisasi serta menggambarkan seberapa baik suatu kinerja telah diselesaikan dengan biaya, waktu, dan kualitas yang optimal.

Tercapainya tujuan organisasi merupakan salah satu wujud dari keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja lembaga tersebut. Penilaian terhadap kinerja juga sering disebut dengan pengukuran kinerja, di mana pengukuran tersebut dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang bergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja tersebut. Keban (1995) mengatakan cakupan dan cara

mengukur indikator kinerja sangat menentukan apakah suatu lembaga publik dapat dikatakan berhasil atau tidak berhasil kinerjanya. Lebih lanjut Keban menjelaskan bahwa ketepatan pengukuran seperti cara atau metode pengumpulan data untuk mengukur kinerja juga sangat menentukan penilaian akhir kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja dilakukan untuk memastikan apakah pengambilan keputusan dilakukan secara tepat dan obyektif. Definisi pengukuran kinerja juga telah dikemukakan oleh Wirawan (2013), mengatakan bahwa: pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kerja kegiatan dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja perlu ditentukan apakah yang menjadi tujuan penilaian tersebut, apakah pengukuran kinerja tersebut untuk menilai hasil kerja (*performance outcomes*) ataukah menilai perilaku personal (*personality*).

Oleh karena itu pengukuran kinerja minimal mencakup tiga variabel yang harus menjadi pertimbangan yaitu, perilaku (proses), *output* (produk langsung suatu program) dan dampak program (*outcomes*). Definisi-definisi pengukuran kinerja yang telah dikemukakan tersebut menggambarkan dengan jelas bahwa yang dimaksud dengan pengukuran kinerja yaitu sebuah proses kegiatan penilaian terhadap kinerja dengan variabel tertentu yang sesuai dengan faktor-faktor yang membentuk kinerja tersebut untuk melihat apakah tujuan dari

organisasi tersebut telah tercapai dengan baik atau belum. Dapat juga dievaluasi pelaksanaan kerjanya dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja periode berikutnya. Terjadinya peningkatan atau penurunan produktivitas bisa ditunjukkan dari kegiatan ini. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Stoner, 1996). Penilaian kinerja ini juga bermanfaat untuk lembaga agar dapat menentukan dengan tepat apa saja yang perlu diperbaiki oleh organisasi tersebut (Stoner, 1996).

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, (2014) kinerja karyawan bisa diukur dengan beberapa metode berikut ini:

(1) *Checklist*

Biasanya digunakan untuk melaporkan attitude karyawan.

(2) *Skala*

Metode ini menggunakan indikator penilaian berdasarkan faktor-faktor penting yang dibutuhkan dalam kerja. Misalnya skill, team work, dan tanggung jawab.

(3) *Grading*

Setelah mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan, maka setiap karyawan kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori yang telah ditetapkan berdasarkan evaluasi performa yang telah dilakukan.

(4) *Ranking*

Yakni membandingkan performa kerja antar karyawan lalu diranking untuk mencari yang terbaik.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh karyawan termasuk pimpinan terhadap bawahan yang akan membantu menumbuhkan kinerja yang baik karena semua pihak baik karyawan, atasan maupun perusahaan akan mendapatkan masukan berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. Dengan cara ini pula karyawan, atasan, dan perusahaan bisa saling bekerja sama secara sportif untuk meraih target yang telah ditetapkan.

Gambaran kinerja di rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam dengan dengan faktor-faktor yang dinilai dalam hasil kerja yakni: 1). Pengertian tentang pekerjaan, 2). Kemampuan untuk mengukur, 3). Displin kerja/Absensi dan keberasaan waktu kerja, 4). Loyalitas/kesetiaan dan pengabdian, 5). Kejujuran/ketulusan, 6). Kecepatan kerja dan ketelitian, 7). Inisiatif, 8). Mutu pekerjaan, 9). Minat dan pekerjaan, 10). Pemeliharaan alat-alat perlengkapan/kebersihan, 11). Tanggungjawab terhadap pemeliharaan keselamatan kerja, 12). Hubungan/sikap terhadap atasan, 13). Hubungan/sikap terhadap sesama.

B. KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu di dalam terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Dan setelah ditambah akhiran “an”

menjadi “pimpinan” artinya orang yang mengepalai. Apabila dilengkapi dengan awalan “ke” menjadi “kepemimpinan” (*leadership*) berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok (Soekarso, 2003). Jadi kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Sedarmayanti, 2004).

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya (Martin, 1995). Kepemimpinan semenjak jaman kuno telah dibahas oleh para cerdik pandai. Mereka mengemukakan berbagai defenisi dan teori mengenai kepemimpinan. Akan tetapi, mereka tidak sepakat mengenai formula kepemimpinan. Definisi kepemimpinan dapat dibahas dan dikemukakan oleh para pakar kepemimpinan dan berbagai teori tentang kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Ada beberapa pengertian kepemimpinan, antara lain:

1. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum dalam Wirawan,2013).

2. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mampu berkontribusi dalam peningkatan efisiensi dan keberhasilan organisasi (Yukl dalam Umar, 2010)
3. Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch, 1984).
4. Kepemimpinan adalah mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang sengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi (Gary dalam Wirawan, 2013).
5. Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Marshall, 2011)

Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja mempengaruhi dari orang ke orang lain dalam susunan aktivitasnya dan hubungan dalam kelompok atau organisasi.

Hampir tiap tulisan-tulisan tentang kepemimpinan memberikan gambaran yang ideal tentang kepemimpinan. Hal ini dapat dimengerti karena

manusia membutuhkan kepemimpinan dari waktu ke waktu kepemimpinan

menjadi tumpuan harapan dari manusia, melihat hubungan kepemimpinan yang demokratis dengan kinerja karyawan sebagai salah satu unsur yang amat penting. Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Konsep kepemimpinan sebagai terjemahan dari *power* telah menurunkan suatu minat yang menarik untuk senantiasa didiskusikan sepanjang evolusi pertumbuhan pemikiran manajemen.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya atau suatu kerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dalam suatu perusahaan baik dalam suatu organisasi maupun dalam kondisi lingkungan kerja yang tertentu.

2. Teori Sifat Kepemimpinan

Teori sifat pemimpin (*Trait Theory*) menurut Wirawan (2013) muncul tahun 1930an sampai 1940an dan berasumsi bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin jika mempunyai sifat-sifat dan keterampilan tertentu yang diperlukan untuk memimpin. Sifat dan keterampilan tersebut ada yang dibawa ketika dilahirkan dan ada yang diperoleh dari lingkungannya karena pendidikan dan pengalaman. Menurut teori ini sifat-sifat tersebut dapat diidentifikasi dan orang-orang yang memiliki karakteristik tersebut dapat direkrut untuk menduduki posisi kepemimpinan.

Masalah utama dalam teori sifat kepemimpinan adalah studi terhadap pemimpin yang menghasilkan banyak sekali sifat-sifat yang dimiliki para pemimpin yang tidak konsisten antara pemimpin dengan karyawan. Seorang pemimpin tetap menjadi pemimpin walaupun ia tidak memiliki sifat yang dimiliki oleh kepemimpinan yang lainnya. Peneliti kemudian membuat daftar sifat-sifat yang banyak muncul dalam diri para pemimpin. Bernard (2013) mengemukakan daftar sifat-sifat yang dimiliki para pemimpin sebagai hasil penelitian antara lain:

1. Intelegensia

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan di atas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

2. Kepribadian

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti;

1. Memiliki sikap percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar,
2. Memiliki daya ingat yang kuat,
3. Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak,
4. Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan,
5. Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja,

6. Mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul. Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan mengambil sikap serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan karyawannya,
 7. Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.
3. Karakteristik fisik

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya yaitu; usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

Kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin.

3. Aspek – aspek kepemimpinan

Aspek – aspek kepemimpinan menurut (Admin, 2013) yaitu :

1. Menjalankan prosedur dan aturan dengan jelas.

Sebagai seorang pemimpin maka setiap proses atau prosedur yang berlaku perlu ditegakkan dengan baik dan dijalankan oleh masing-masing anggota yang dipimpin.

2. Menjelaskan informasi yang relevan bagi anggota tim

Pemimpin harus mampu menjelaskan setiap rincian kerja masing-masing karyawan serta adanya keterbukaan informasi yang relevan, informasi ini

harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat bekerja baik dan benar.

3. Menciptakan suasana kerja yang kondusif

Seorang pemimpin yang berpengalaman dalam mengelola prosedur dan proses kerja, pemimpin juga harus mampu membangun suasana kondusif, yakni suasana kerja yang penuh keakraban, kehangatan dan kebersamaan yang baik.

4. Memotivasi anggota tim

Pekerjaan akan menjadi sebuah beban, cepat atau lambat. Dan kemampuan pemimpin membangun motivasi kepada masing-masing kinerja merupakan keterampilan seorang pemimpin sejati. Aspek kepemimpinan akan terbentuk secara alami jika pemimpin mampu menjadi tempat bertukar pikiran.

5. Menerima dan melakukan perubahan

Kemampuan pemimpin untuk menerima dan melakukan perubahan. Perubahan yang diharapkan adalah perbaikan kualitas dan peningkatan proses kerja yang lebih efektif.

Berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan adalah pemimpin yang mampu memberi motivasi kepada bawahannya dan mampu menerima perubahan yang benar dan baik.

4. Jenis-jenis Kepemimpinan

Ada beberapa jenis-jenis kepemimpinan menurut beberapa para ahli (Kartono, 2005) membagi jenis kepemimpinan dengan berbagai macam:

1. Kepemimpinan Kharismatis

Kepemimpinan karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

2. Kepemimpinan Paternalistik/Maternalistik

Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat-sifat sebagai berikut: (1) mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, (2) mereka bersikap terlalu melindungi, (3) mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, (4) mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, (5) mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, (6) selalu bersikap maha tahu dan maha benar.



3. Kepemimpinan Militeristik

Kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah: (1) lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana, (2) menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, (3) sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan, (4) menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya, (5) tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya, (6) komunikasi hanya berlangsung searah.

4. Kepemimpinan Otokratis (*Outhoritative, Dominator*)

Kepemimpinan otokratis memiliki ciri-ciri antara lain: (1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi, (2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, (3) berambisi untuk merajai situasi, (4) setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri, (5) bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan, (6) semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi, (7) adanya sikap eksklusivisme, (8) selalu ingin berkuasa secara absolut, (9) sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku, (10) pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

5. Kepemimpinan Laissez Faire

Pada kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin

tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

6. Kepemimpinan Populistik

Kepemimpinan populis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

7. Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Kepemimpinan administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan. Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

8. Kepemimpinan 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 kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Macam-Macam kepemimpinan menurut Young (dalam Kartono, 2003) yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian

Adalah pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Kepemimpinan Demokratis / Democratic

Kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikut sertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. Kepemimpinan Bebas / Laissez Faire

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya sangat berhubungan terhadap kinerjanya, baik yang berasal dari dalam diri pribadinya maupun yang berasal dari luar individu pemimpin tersebut. Dari beberapa jenis kepemimpinan di atas kepemimpinan yang dibahas yaitu kepemimpinan demokratis.

5. Pengertian Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Pemimpin yang demokratis menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Abram dalam Umar, 2010). Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan karyawan.

Kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan berdasarkan demokrasi (Winda dalam Umar 2010). Pemimpin dalam kepemimpinan demokratis cenderung untuk mengikut sertakan anggota kelompoknya dan menyusun langkah-langkah pekerjaan yang akan dilakukan secara bersama-sama. Penentuan dilakukan secara musyawarah, pemimpin turut berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, memberi petunjuk, saran, penghargaan, dan kritik secara objektif serta positif.

Kepemimpinan demokratis juga dapat diartikan kepemimpinan menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dan pemimpin menitik beratkan pada aktivitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam aktivitas yang dimulai dengan tujuan, pembuatan rencana keputusan, disiplin (Ahmad, 2012). Kepemimpinan ini tampak paling ideal dibandingkan dengan kepemimpinan yang lainnya. Pemimpin yang demokratis menciptakan atmosfer keterbukaan. Karyawan didorong untuk aktif berpendapat dan memberikan sumbangsih pemikiran untuk memecahkan masalah-masalah yang tengah dihadapi perusahaan. Setiap pendapat dihargai, keputusan diambil secara bersama-sama tetapi bukan berarti pemimpin meninggalkan tanggung jawab terbesar dalam pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis berinisiatif dan berani mengambil keputusan sebarang besarnya karena memang itulah porsi pekerjaannya. Pemimpin yang demokratis akan selalu memberi penghargaan kepada karyawannya, selalu mawas diri, selalu optimis, selalu memberikan motivasi, dan bertanggung jawab sepenuhnya atas amanah kepemimpinan yang diembannya.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang tidak memihak pada seseorang atau hanya dilakukan pada pemimpin saja tetapi dilakukan secara musyawarah demi terbentuknya suatu karyawan yang baik dan profesional yang dibuat secara positif.

6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang profesional harus dapat menentukan kepemimpinan yang mana yang harus diambil dengan melihat budaya perusahaannya. Menurut (Davis dalam Umar, 2010) ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan demokratis dalam organisasi, yaitu :

- a. Kecerdasan: seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya,
- b. Kematangan dan keluasan sosial (*social maturity and breadth*): seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang,
- c. Motivasi dalam dan dorongan prestasi (*inner motivation and achievement drives*): dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan,
- d. Hubungan manusiawi: pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya di dalam suatu organisasi, hubungan antara karyawan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan demokratis adalah, kepemimpinan yang memiliki kecerdasan dan kematangan dalam suatu organisasi dan memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya

7. Aspek- aspek Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan anggotanya dalam pengambilan keputusan mendelegasikan

kekuasaan, mendorong partisipasi anggota dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih anggotanya. Menurut Kartono (2013) aspek-aspek kepemimpinan demokratis adalah:

a. Memandu

Menuntun, membimbing dan membangun bawahannya merupakan suatu tugas pemimpin untuk mengarahkan dan membantu anggotanya dalam melaksanakan suatu kegiatan agar mencapai tujuan organisasi.

b. Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja

Merupakan pemimpin mampu memberikan motivasi pada bawahannya untuk bekerja lebih giat dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Mengemudikan organisasi

Yaitu pemimpin yang mampu mengatur dan dapat memberikan arahan-arahan kepada anggotanya mengenai kinerja yang akan ditempuh.

d. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik

Merupakan pemimpin yang dapat menjalin komunikasi dengan baik terhadap para anggotanya sehingga dapat menciptakan suasana kekeluargaan antara anggota satu dengan anggota lainnya.

e. Memberikan pengawasan yang efisien.

Yaitu pemimpin yang mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan dan memberikan masukan atau arahan terhadap kegiatan yang dilaksanakan agar lebih efektif.

Sedangkan, menurut Portugalisa, (dalam Siregar, 2010) bahwa aspek kepemimpinan demokratis terdiri dari:

a. Mampu mengembangkan oranglain

Karena adanya penghargaan terhadap harga diri serta kemampuan diri pada bawahan dan pengikutnya maka para bawahan akan mengusahakan secara optimal pelaksanaan yang terbaik.

b. Mampu memotivasi orang lain

Berusaha dengan keras tidak tunggal melainkan akan mengajak peran serta semua yang terlihat didalamnya. Menyadari bahwa kemampuan seseorang terbatas baik kemampuan fisik, kemampuan mental, maupun kemampuan spiritual, maupun kemampuan intelegensia. Dengan terbatasnya kemampuan tersebut maka potensi-potensi yang ada pada bawahan akan digunakan secara optimal.

c. Cerdas dan Supel

Dalam mengambil keputusan pemimpin tidak bersikap sewenang-wenang walaupun sebagai pemimpin tertinggi dalam organisasi dan tidak memandang anggota berasal dari golongan mana serta menjunjung tinggi nilai-nilai kesetiakawanan.

d. Produktif

Efisien kerja, baik efisiensi tenaga, waktu, bahkan efisiensi operasional sangat dipentingkan, terwujudlah adanya suatu perbandingan yang sangat baik dari pada input dan output.

e. Mengerjakan sesuatu yang benar

Metode pelaksanaan pekerjaan telah pula ditetapkan dalam rencana sehingga metode yang digunakan adalah metode mampu menunjang terhadap terwujudnya efektivitas, produktivitas kerja dan pelaksanaan kerja yang dikontrol oleh standart yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

f. Memiliki pengertian terhadap misi

Pekerjaan sudah dipolakan dalam suatu rencana yang matang yang dibuat secara bersama-sama atau berdasarkan masukan-masukan dari pada bawahan, dengan adanya perencanaan terhadap tanggung jawab sebagai pemimpin sehingga tidak terjadi lebih mendahulukan kepentingan pribadi akan tetapi lebih kepada kepentingan serta tujuan organisasi.

g. Yakin terhadap kemampuan orang lain

Bawahan, didalam melaksanakan pekerjaannya tidak selalu menunggu perintah dari atasan tetapi mengembangkan diri dengan inisiatif serta inovatif dan kreativitasnya sendiri, sehingga para bawahan akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan terciptanya tujuan organisasi.

h. Rasa cinta terhadap pekerjaan

Lebih berorientasi kepada tercapainya tujuan dari pada kepentingan sendiri

i. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Lebih mengutamakan keselamatan pada bawahan sehingga tidak terjadi hal-hal yang dapat mengganggu keamanan para bawahan dalam melaksanakan tugas secara efektif.

j. Mampu menerima kritikan

Mendalami aspirasi dari bawahan sehingga aspirasi-aspirasi tersebut disalurkan kearah yang sesuai dengan kepentingan semua anggota jadi tidak diarahkan untuk kepentingan kelompok saja.

Kepemimpinan demokratis menurut (Wirawan, 2013) mempunyai indikator sebagai berikut:

- a. Para pengikut mempunyai kekuasaan lebih besar dari pada pemimpinnya.
- b. Pembuatan keputusan mengenai visi, misi, strategi, tujuan, dan aktivitas organisasi dilakukan oleh para pengikut dibantu pemimpin.
- c. Proses pembuatan keputusan dilakukan melalui musyawarah dan voting.
- d. Pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan pengikut demikian juga sebaliknya.
- e. Visi, misi organisasi ditentukan bersama-sama oleh pemimpin dan pengikut.
- f. Pemimpin dan pengikut menyusun rencana kegiatan dan dilaksanakan para pengikut dibawah koordinasi pemimpin.
- g. Komunikasi berlangsung secara formal, informal, ke atas, ke bawah, dan horizontal.
- h. Pemberdayaan para pengikut tinggi.

Menurut kesimpulan di atas aspek kepemimpinan demokratis ialah pemimpin yang mampu mengembangkan orang lain, memotivasi, dan pemimpin yang cerdas dan supel untuk mengerjakan sesuatu yang benar serta yakin terhadap kemampuan orang lain dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan serta mampu menerima kritikan.

C. HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KINERJA KARYAWAN

Timbulnya organisasi adalah karena adanya orang-orang yang mempunyai maksud sama, kemudian bergabung untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Oleh karena sekelompok orang yang bekerja sama itu berada dalam lingkungan perusahaan, antara lain dalam situasi geografis dan iklim tertentu, situasi sosial dan ekonomi, maka situasi dan kondisi tersebut akan mempengaruhi kehidupan dan perkembangan organisasi (Anorogo,1993).

Kinerja yang dimiliki dalam suatu organisasi tentunya dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi individu, termasuk dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Yukl (2005), yang mengemukakan bahwa berkaitan dengan aktivitas mempengaruhi orang lain, supaya orang lain tersebut (karyawan/bawahan) dapat mengarahkan segala upaya untuk melaksanakan tugas tertentu dan dalam upaya merubah tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi.

Wiriadiharja, (2008) mengatakan bahwa kepemimpinan demokratis adalah suatu hubungan antara anggota dengan pimpinan yang lebih bersahabat

dan berlandaskan atas hubungan akrab dan saling menghormati serta menciptakan keserasian kerjasama yang sesungguhnya berusaha mencari kemajuan pengakuan atas prestasi dan keamanan baik bagi bawahan maupun bagi diri pemimpin serta hubungan kerja antara pemimpin dengan bawahan saling mengayomi, terjalinnya komunikasi yang harmonis sehingga terbentuklah hubungan yang baik antara pemimpin dan atasan.

Menurut Hasibuan (2006) kepemimpinan demokratis berhubungan dengan kinerja karyawan yang memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya agar mampu melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan pimpinan dengan efektif dan efisien. Dibawah kepemimpinan yang demokratis bawahan cenderung bermoral, dapat bekerja sama mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri, dan memberikan kekuatan bagi perusahaan serta memberi suatu motivasi dan kebaikan pada karyawan dan menjadi suatu komunikasi yang baik demi kemajuan perusahaan. Kepemimpinan yang demokratis yang diartikan kepemimpinan menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dan pemimpin menitik beratkan pada aktivitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam aktivitas yang dimulai penentuan tujuan, pembuatan rencana keputusan yang disiplin.

Sesuai penelitian di lapangan bahwa adanya hubungan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan karena dapat menciptakan dan memberikan kemajuan yang baik terhadap perusahaan dan mampu mendorong karyawan untuk

dapat bekerja lebih baik, dan kepemimpinan demokratis adalah memimpin secara positif yang berhubungan baik dengan kinerja karyawan Anorogo (1993).

Dari beberapa penelitian yang telah digunakan banyak yang membuktikan kepemimpinan sangatlah berhubungan dalam segala hal yang terkait dalam sebuah organisasi di perusahaan. Salah satu peneliti Blake & Mouton (Wiriadihardja, 2008) mengatakan bahwa perhatian dari pemimpin adalah memiliki perhatian kepada seluruh pencapaian tugas organisasi. Hal itu banyak melibatkan beberapa aktivitas, termasuk perhatian pada keputusan kebijakan, pengembangan produk baru, masalah proses, beban kerja, dan lain-lain. Tidak terbatas pada suatu layanan yang dihasilkan organisasi, perhatian pada layanan juga bisa merujuk pada apa pun yang berusaha dicapai organisasi.

Seorang pemimpin yang efektif tidak saja harus mampu mempengaruhi bawahan, namun juga harus mampu mengidentifikasi bahwa bawahannya telah menggunakan potensi yang telah dimilikinya dengan optimal. Gaya mempengaruhi penilaian dalam melaksanakan atau menjalankan tugas sehari-hari. Kepemimpinan seorang juga memiliki ciri atau gaya masing-masing sesuai kebutuhan dan tuntutan dari suatu keadaan tertentu yang menyebabkan pemimpin memiliki kecenderungan gaya tertentu (Kartono dalam Anuraga, 2001) seperti kepemimpinan demokratis yang diberlakukan di sebuah rumah sakit, yaitu rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang baik yang memimpin secara

positif yang mampu berhubungan langsung kepada kinerja karyawan. Dan terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan yang demokratis yang merupakan suatu organisasi terbuka satu sama lain antara atasan dan bawahan agar terjadi kekompakan dalam organisasi itu.

D. KERANGKA KONSEPTUAL

Kepemimpinan Demokratis

Indikator kepemimpinan demokratis menurut Wirawan, 2013:

- a. Para pengikut mempunyai kekuasaan lebih besar dari pada pemimpinnya.
- b. Pembuatan keputusan mengenai visi, misi, strategi, tujuan, dan aktivitas organisasi dilakukan oleh para pengikut dibantu pemimpin.
- c. Proses pembuatan keputusan dilakukan melalui musyawarah dan voting.
- d. Pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan pemimpin demikian juga sebaliknya.
- e. Visi, misi organisasi ditentukan bersama-sama oleh pemimpin dan pengikut.
- f. Pemimpin dan pengikut menyusun rencana kegiatan dan dilaksanakan para pengikut dibawah koordinasi pemimpin.
- g. Komunikasi berlangsung secara formal, informal, ke atas, ke bawah, dan horizontal.
- h. Pemberdayaan para pengikut tinggi.

Kinerja Karyawan

Aspek-aspek dalam RS. Sari Mutiara Lubuk Pakam :

- a. Pengertian tentang pekerjaan
- b. Kemampuan untuk mengukur
- c. Displin kerja/Absensi dan keberasaan waktu kerja
- d. Loyalitas/kesetiaan dan pengabdian
- e. Kejujuran/ketulusan
- f. Kecepatan kerja dan ketelitian
- g. Inisiatif
- h. Mutu pekerjaan
- i. Minat dan pekerjaan
- j. Pemeliharaan alat-alat perlengkapan/kebersihan
- k. Tanggungjawab terhadap pemeliharaan keselamatan kerja
- l. Hubungan/sikap terhadap atasan
- m. Hubungan/sikap terhadap sesama

E. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “adanya hubungan antara kepemimpinan yang demokratis dengan kinerja karyawan”. Dengan asumsi semakin tinggi kepemimpinan yang demokratis yang diterapkan, maka cenderung semakin tinggi kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Arikunto, (2005) menyebutkan variabel sebagai sebuah konsep, mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi. Dalam hal ini variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Kepemimpinan demokratis
2. Variabel terikat (Y) : Kinerja karyawan

2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan pada waktu dan periode tertentu. Dalam kinerja karyawan ada beberapa aspek-aspek yang diukur yakni 1). Pengertian tentang pekerjaan, 2). Kemampuan untuk mengukur, 3). Displin kerja/Absensi dan keberasaan waktu kerja, 4). Loyalitas/kesetiaan dan pengabdian, 5). Kejujuran/ketulusan, 6). Kecepatan kerja dan ketelitian, 7).Inisiatif, 8). Mutu pekerjaan, 9). Minat dan pekerjaan, 10). Pemeliharaan alat-alat perlengkapan/kebersihan, 11). Tanggungjawab terhadap pemeliharaan keselamatan kerja, 12). Hubungan/sikap terhadap atasan, 13). Hubungan/sikap terhadap sesama. Pengukuran dilakukan oleh kepala bagian masing-masing dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

50

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/8/24

durasi penilaian selama 1 (satu) bulan melalui lembar kinerja karyawan. Dinyatakan dalam skor 0 hingga 100 dengan asumsi semakin tinggi skor kinerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah skor kinerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan karyawan. Dengan ciri-ciri kepemimpinan demokratis menurut (Wirawan, 2013) berciri-ciri sebagai berikut: a). Para pengikut mempunyai kekuasaan lebih besar dari pada pemimpinnya, b). Pembuatan keputusan mengenai visi, misi, strategi, tujuan, dan aktivitas organisasi dilakukan oleh para pengikut dibantu pemimpin, c). Proses pembuatan keputusan dilakukan melalui musyawarah dan voting, d). Pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan pemimpin demikian juga sebaliknya, e). Visi, misi organisasi ditentukan bersama-sama oleh pemimpin dan pengikut, f). Pemimpin dan pengikut menyusun rencana kegiatan dan dilaksanakan para pengikut dibawah koordinasi pemimpin, g). Komunikasi berlangsung secara formal, informal, ke atas, ke bawah, dan horizontal, h). Pemberdayaan para pengikut tinggi.

Data mengenai hal ini diungkap dengan menggunakan jumlah skor pada skala kepemimpinan demokratis. Dengan asumsi semakin tinggi skor kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi kepemimpinan demokratis.

demokratis. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan demokratis maka semakin rendah pula skor pada kepemimpinan demokratis.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Nanang Martono, 2010). Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2013). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 kinerja karyawan yang bekerja di rumah sakit Sari Mutiara yang tergolong dalam anggota kepala bagian masing-masing.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Nanang Martono, 2010), “Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi”. Sampel juga sejumlah subjek yang menjadi bagian dari populasi yang dimiliki sedikitnya satu sifat yang sama agar dapat dilakukan generalisasinya dan sampel ini yang akan dapat mewakili keadaan populasinya, maka teknik pengambilan sampel harus memperlihatkan proposionalitas dan ciri-ciri sampel tersebut.

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel bahwa, “mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel”, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan jumlah anggota kepala bagian masing-masing kinerja karyawan yang ada di rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam yaitu 109 karyawan.

3. Teknik Sampel

Menurut Sugyono (2008) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Memperhatikan pernyataan di atas maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Total sampling* yang mengikut sertakan seluruh karyawan rumah sakit Sari Mutiara yang termasuk kepala bagian dan anggota bagian masing-masing.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian teknik

UNIVERSITAS MEDAN AREA

pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan metode skala dan kinerja karyawan diambil dari observasi, data dan dokumentasi.

1. Skala

Skala adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Alasan penggunaan skala dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Hadi, (2001) yaitu ;

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri,
2. Hal-hal yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya,
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pernyataan dan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Dalam penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan demokratis yakni digunakan berdasarkan indikator kepemimpinan demokratis menurut (Wirawan, 2013) sebagai berikut:

- a. Para pengikut mempunyai kekuasaan lebih besar dari pada pemimpinnya.
- b. Pembuatan keputusan mengenai visi, misi, strategi, tujuan, dan aktivitas organisasi dilakukan oleh para pengikut dibantu pemimpin.
- c. Proses pembuatan keputusan dilakukan melalui musyawarah dan voting.
- d. Pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan pemimpin demikian juga sebaliknya.
- e. Visi, misi organisasi ditentukan bersama-sama oleh pemimpin dan pengikut.
- f. Pemimpin dan pengikut menyusun rencana kegiatan dan dilaksanakan para pengikut dibawah koordinasi pemimpin.
- g. Komunikasi berlangsung secara formal, informal, ke atas, ke bawah, dan horizontal.
- h. Pemberdayaan para pengikut tinggi.

Skala ini akan diskor berdasarkan skala likert dengan 5 alternatif jawaban untuk item yang bersifat favorable nilai 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 4 diberikan untuk jawaban setuju (S), nilai 3 diberikan untuk jawaban netral/ragu-ragu (N), nilai 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sebaliknya untuk jawaban unfavorable nilai 1 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 diberikan untuk jawaban netral/ragu-ragu (N), nilai 4 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS), dan nilai 5 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

2. Dokumentasi

Hadi, (2001) menyatakan metode dokumentasi merupakan metode penyelidikan dengan pengumpulan keterangan-keterangan yang berhubungan dengan data anggota sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan. Data kinerja karyawan diperoleh dari dokumentasi rumah sakit.

Dalam rumah sakit umum Sari Mutiara adanya kinerja dengan kepemimpinan yang demokratis dimana faktor-faktor yang dinilai dalam hasil kerja yakni: 1). Pengertian tentang pekerjaan, 2). Kemampuan untuk mengukur, 3). Displin kerja/Absensi dan keberasaan waktu kerja, 4). Loyalitas/kesetiaan dan pengabdian, 5). Kejujuran/ketulusan, 6). Kecepatan kerja dan ketelitian, 7). Inisiatif, 8). Mutu pekerjaan, 9). Minat dan pekerjaan, 10). Pemeliharaan alat-alat perlengkapan/kebersihan, 11). Tanggungjawab terhadap pemeliharaan keselamatan kerja, 12). Hubungan/sikap terhadap atasan, 13). Hubungan/sikap terhadap sesama. Dalam penilaian ini dilakukan oleh pemimpin setiap kepala bagian masing-masing dan diserahkan kepada direktur rumah sakit Sari Mutiara untuk dapat dipertimbangkan kembali, sedangkan lama pengukuran dilakukan lebih kurang selama satu bulan sejak dilakukannya penilaian terhadap karyawan untuk pengangkatan sebagai pemimpin. Dokumen dalam penilaian ini sudah dipakai sejak berdirinya rumah sakit umum Sari Mutiara Lubuk pakam.

D. Validitas Dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian adalah alat ukur yang baik dan haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang

diukur. Alat ukur yang baik juga adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Adapun pengertian valid dan reliabel adalah sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ciri-ciri kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2005). Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah teknik korelasi analisis *Product Moment*.

Ujivaliditas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Person yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur, makadapat dicari dengan menggunakan koefesien dari pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total
- $\sum xy$ = nilai hasil perkalian antara setiap butir dengan skor total
- $\sum X$ = jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir
- $\sum Y$ = jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
- $\sum x^2$ = jumlah skor kuadrat skor X
- $\sum y^2$ = jumlah skor kuadrat skor Y
- N = jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah di dapat dari teknik korelasi *product moment* di atas masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan masih dibersihkan dengan alasan karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x) + (SD_y) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r_{bt} = angka korelasi setelah di koreksi

r_{xy} = angka korelasi sebelum di koreksi

SD_x = standar deviasi skor total

SD_y = skor total

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik, reliabel artinya dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2005).

Analisis reliabilitas pada skala kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha_6^2}{\alpha_6^2} \right)$$

keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \alpha_6^2$ = Jumlah variabel butir

α_6^2 = Variabel total

Setelah kuesioner sebagai alat pengumpul selesai di susun belum berarti kuesioner tersebut dapat langsung digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian, perlu uji validitas dan reliabilitas untuk itu maka kuesioner tersebut dilakukan uji coba di lapangan Notoadmodjo, (2010).

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah melalui interpretasi dari teknik angket yang akan dianalisis statistik dengan menggunakan program SPSS. Pengolahan data yang sudah diperoleh di maksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat di baca (*rediable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*).

Analisis data secara statistik Hadi, (2001) dilakukan dengan alasan sebagai berikut :

1. Analisis statistik bekerja dengan angka dan angka ini menunjukkan jumlah frekuensi nilai atau harga.
2. Statistik bersifat objektif
3. Statistik bersifat universal, yakni digunakan pada hampir seluruh penelitian.

Metode analisis data yang dapat digunakan untuk persiapan hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Person. Teknik ini digunakan dengan tujuan untuk melihat hubungan antara kepemimpinan yang demokratis dengan kinerja karyawan pada Rumah sakit umum Sari Mutiara Lubuk pakam, adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total

$\sum xy$ = nilai hasil perkalian antara setiap butir dengan skor total

$\sum X$ = jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir

$\sum Y$ = jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

$\sum x^2$ = jumlah skor kuadrat skor X

$\sum y^2$ = jumlah skor kuadrat skor Y

N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, maka lebih dulu dilakukan uji asumsi yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal,
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas X memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat Y.

Seluruh data penelitian ini di analisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada rumah sakit umum Sari Mutiara Lubuk Pakam, dengan ($R_{xy} = 0.833$; $S = 0.000$, berarti $S = 0,01$). Dari hasil kolerasi ini, maka dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu semakin tinggi kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
2. Sumbangan efektif yang diberikan oleh kepemimpinan demokratis sebesar 69,3%. Dari persentase ini diketahui bahwa masih ada faktor lain yang mempengaruhi sebesar 31,7% yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dalam penelitian ini tidak diteliti.
3. Kepemimpinan demokratis pada kategori tinggi menghasilkan skor dengan mean hipotetik 93,00 dan mean empirik 64,29 serta Standar Deviasinya 19,564 dan kinerja karyawan pada penelitian ini berada pada kategori memuaskan dengan jumlah persentase sebesar 34,9 % dan frekuensi 38 dan mean pada Descriptive Statistik pada kinerja yaitu 64,8349 dan Standar Deviation 13,21931 dengan skor mean empirik

64,8349. Dengan demikian kepemimpinan demokratis sangat banyak memberikan kontribusi untuk kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut hal-hal yang dapat disarankan antara lain:

1. Saran kepada rumah sakit umum Sari Mutiara Lubuk Pakam

Untuk rumah sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam kepemimpinan demokratis yang ada begitu bermanfaat, karena hal ini turut menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dan tetap mempertahankan sumber daya manusia yang ada, agar kinerja karyawan yang baik tetap terjaga.

2. Saran Kepada Subjek Peneliti

Untuk subjek penelitian disarankan agar tetap mempertahankan keadaan tentang hubungan dan kepedulian dalam melayani kebutuhan pasien dengan cara melakukan musyawarah terhadap pimpinan dan tetap menjaga kedisiplinan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan dalam menyampaikan aspirasi untuk pertimbangan suatu keputusan yang lebih tepat dan sesuai yang diharapkan demi tujuan bersama.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya supaya dapat mencari faktor-faktor yang lebih mempengaruhi, misalnya motivasi kerja, keterampilan, dan kesempatan berprestasi, dengan demikian diharapkan penelitian lebih lanjut untuk

dapat menyempurnakannya dengan lebih memperhatikan sampel, yaitu menambahkan sampel lebih banyak lagi agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Admin, 2013. *Aspek-aspek Kepemimpinan*, Psikologi Jurnal. hal 2, Tanggal pengambilan 5/01/2015
- Ahmad, 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Jasa Marga, Medan.
- Anorogo, 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anuraga, 1998, *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Anuraga, 2001, *Psikologi Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi.2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Bernard, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-8. PT. Indeks. Jakarta.
- Brahmasari, Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinandan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknyapada Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Buchari, 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Bungin, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakanaksanaan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Jakarta: Kencana
- Cahyawati, 2013. *aspek-aspek kepemimpinan demokratis*, Kepemimpinan Jurnal, hal 10
- David, Keith. 1985. *Manajemen Strategis*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Davis, 1995. *Sistem Informasi Manajemen*, Cetakan Kedua Belas, Jakarta:PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Gilbert, 1978. *Budaya Organisasi*, edisi pertama, Jakarta: Kencana
- Gita, 2012. *Analisis gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja*. Psikologi Jurnal. hal 4-5 Tanggal pengambilan 5/01/2015

- Hadi, 2001. *Metode penelitian dan teknik pengambilan data*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Hanum, 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi* jilid1.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*; Gosyen Publishing, Yogyakarta
- Jumhur Salam, 2011. *Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Wara Selatan kota Palopo*, Jurnal. Vol 1 hal 1-3.
- Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Keban,1995, *Indikator kinerja Pemerintah Daerah: Pendekatan Manajemendan Kebijakan*. YogyakartaUGM.
- Likert, Rensis, 1988, *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen*, Edisi Baru, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Mankunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiana, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Kota Samarinda*. Jurnal. Vol 2 hal 1.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Martin, (1995). *Pengantar Bisnis*,buku 1. Edisi kedua. Terjemahan Salemba Empat, Jakarta

- Martono Nanang, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Marshal, (2011). *Perilaku Organisasi*; Gosyen Publishing, Yogyakarta
- Masri Singarimbun dan Efendi. 2003. *Metode Penelitian (SLP3ES)*. Moh As. 2013. *Succesfull role achievement:artikel/2014/12*. Com
- Mathis, dan Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Nasir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nasution, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nisfiyannor, 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Rauch & Behling, 1984 *Pelatihan ketrampilan manajerial SPMK Kepemimpinan* Jakarta : Salemba Empat.
- Riduwan. 2007. *Pengantar statistika*. (Untuk Penelitian Pendidikan, Sosikal, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis).
- Riadi, 2014. *Indikator Kinerja Karyawan*. Psikologi jurnal vol 2 hal 5. Tanggal pengambilan 5/01/2015
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robins, 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Siregar, Meilyasia Astuti, 2010. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas kerja PT. Fajar Agung Perbaungan*. Skripsi. (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Sedarmayanti, 2004, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.

- Soekarso. (2003). *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media, Jakarta
- Stoner. (1996). *Manajemen*. Jilid I. Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas 2008. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Thoah, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep dasar*
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta dan Aplikasinya Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Trimartomo. 2010. *Jurnal faktor-faktor kinerja*. Psikologi jurnal vol 1 hal 2. Tanggal pengambilan 5/01/2015
- Umar. 2010. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta. Wahana Totalita Publisher.
- Waluyo, 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Graha Ilmu Cetakan I, Surabaya
- Waridin. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*
- Widiyatmini, 2014. *Hubungan kepemimpinan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota Depok*, Konseling Jurnal. Vol 1.
- Wirawan, Dr, MSL, Sp. A, M. Si, 2013. *Kepemimpinan*. Depok:PT. Rajagrafino Persada.
- Wiriadihardja, 2008. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo