

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH**



Skripsi Oleh :

NOVEM HARYADI RAHMAN

01011381520077

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTRIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH**

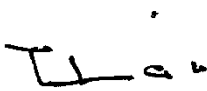
Disusun oleh:

Nama : Novem Haryadi Rahman
NIM : 01011381520077
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan : Dosen Pembimbing
Tanggal : Ketua

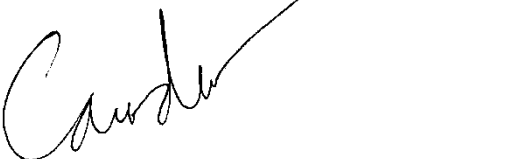
: _____ 2019


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Tanggal

Anggota

: _____ 2019


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 1981040220080111013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH**

Disusun Oleh :

Nama : Novem Haryadi Rahman
NIM : 01011381520077
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 juli 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif,
Palembang, Juli 2019

Ketua



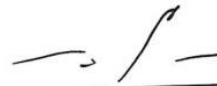
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota



Afrivadi Cahvadi, S.E., M.M.
NIP. 1981040220080111013

Penguji



Drs H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, M.Fin., P.h.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novem Haryadi Rahman
NIM : 01011381520077
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH

Pembimbing:

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, MM.
Anggota : Afriady Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang,
Yang membuat pernyataan,

Novem Haryadi Rahman
NIM. 01011381520077

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Man Jadda Wa Jadda ”

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh akan mendapatkannya”

(Al-Baqarah:216)

“ Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”

(HR. Turmudzi)

“ Success is walking from failure to failure with no loss of enthusiasm “

(Winston Churchill)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Orang tua**
- **Kakak dan Adik**
- **Orang – orang terdekat**
- **Rekan-Rekan Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Maha Besar Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, karena rahmat dan ridho yang Allah SWT berikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillahirabbil'alamin sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Prabumulih”** ini dapat terselesaikan. Penulis menyusun skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Kinerja karyawan diukur menggunakan indikator tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. Pada hasil yang telah diteliti, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Palembang,.....2019
Penulis,

Novem Haryadi Rahman
NIM. 01011381520077

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur tak lepas penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkah dan karunia-nya dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Tidak lupa pula dalam keberhasilan penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran, nasihat, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua serta keluarga yang tidak hentinya dalam memberi semangat, motivasi, dan doa. Maka penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat terutama kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. Taufiq, S.E., M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
3. Dr. H. Zakaria Wahab, M.B.A. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Yuliansyah M. Diah, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi saran yang bermanfaat, serta memberikan motivasi dan bantuan lainnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Afriady Cahyadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi saran yang bermanfaat, serta memberikan motivasi dan bantuan lainnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Drs. Yuliansyah M. Diah, MM. Akademik (PA) yang telah memberikan masukan serta arahan selama menjalani perkuliahan.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjalani perkuliahan.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis dalam mengurus segala urusan akademik.
9. Kedua orang tua tercinta dan tersayang kepada mama dan papa (Ratna Abdurrahman SP dan Yus Nani) yang telah memberi doa, dukungan baik moril maupun materil, kasih sayang, motivasi serta semangat yang tidak pernah habis-habisnya serta kakak dan adek (Andi Rahmat Rahman dan Rani Permata Sari) agar mencapai keberhasilan bagi penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Sahabat terkasih Octa Ria yang selalu memberikan suport dan masukan terhadap pembuatan skripsi ini, sampai penulis bisa menyelesaikannya.
11. Sahabat-sahabat yang tersayang Naura Sifani, Oktavia Nur Astri, Dwi Anggraini, Widya Astuti, Puspa Andes S, Risa Aprilia Nida, Rinata Amelia, dan Ginda Putra, yang selalu ada dan selalu memberi dukungan serta semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Sahabat seperjuangan skripsi penulis Fatimah Zahra, Zhiovira Bella S terima kasih atas kebersamaan selama menjalani skripsi ini, mulai dari bimbingan sama-sama, berjuang bersama-sama, suka dan duka sudah kita lewati. Serta terima kasih telah membantu, memotivasi, selalu ada dan memberi dukungan untuk terus semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2015.

Dalam penulisan ini, penulis menyadari keterbatasan dan kekurangan selama pengerjaan skripsi ini. Penulis telah melakukan dengan maksimal dalam hal penulisan, dan

isi skripsi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran agar dapat memperbaiki pada penelitian selanjutnya. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Palembang,

Novem Haryadi Rahman
NIM. 01011381520077

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian medis Rumah Sakit Pertamina Prabumulih, Sebanyak 142 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini yang di ukur melalui indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian memiliki pengaruh yang positif sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih, sedangkan 66,2%, sisannya dipengaruhi oleh faktor diluar yang diteliti antara lain motivasi kerja, disiplin dan kepemimpinan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Palembang, Juli 2019

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 1981040220080111013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, M.Fin., P.h.D.
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PERTAMINA PRABUMULIH HOSPITAL

This study aims to determine and analyze how much influence leadership has on employee performance at Pertamina Prabumulih Hospital. The population in this study were employees part medical Pertamina Prabumulih Hospital, a total of 142 people. The sampling technique in this study using the technique of proportionate stratified random sampling. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. The results of this study are measured through indicators of traits, habits, temperament, character and personality have been influenced positive of 33.8% against employee performance Pertamina Prabumulih Hospital, while 66.2%, the rest influenced by factors beyond the studied include work motivation, discipline and leadership .

Keywords : Leadership Style , Employee Performance

Have agreed to be placed on the abstract sheet

Palembang, Juli 2019

Head of Consultant,

Member,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 1981040220080111013

Acknowledge,
Head of Management Program



Isni Andriana, M. Fin., P.h.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PENYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Novem Haryadi Rahman

NIM : 01011381520077

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Prabumulih

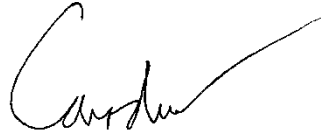
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi
Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 1981040220080111013

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Novem Haryadi Rahman
	Jenis Kelamin	Laki-laki
	Tempat, Tanggal Lahir	Sugih Waras, 08 November 1996
Agama	Islam	
Status	Belum Menikah	
Alamat	Jalan kolonel sulaiman amin perumdam kartika 2, No 9 RT 21 RW 07	
Email	Novem.haryadi.r@gmail.com	
Pendidikan Formal :		
Sekolah Dasar (SD)	SD Negeri 1 Teluk Gelam (2008)	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMP Negeri 2 Teluk Gelam (2011)	
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA LTI IGM Palembang (2014)	
Strata-1 (S-1)	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2019)	
Pengalaman Non Formal	Organisasi HMJM	

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN.....	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR GRAFIK	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Skripsi.....	7
BAB II STUDI PUSTAKA	9
2.1. Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.2. Pemanan Pimpinan dalam Organisasi	9
2.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan	11
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	12
2.1.5. Fungsi-fungsi Kepemimpinan	12
2.2 Kinerja Karyawan	13
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.2. Indikator yang Mempengaruhi Kinerja.....	14

2.2.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.3.	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	19
2.4.	Penelitian Terdahulu	21
2.5.	Kerangka Konseptual	23
2.6.	Hipotesis.....	24
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	24
3.2.	Rancangan Penelitian	24
3.3.	Jenis dan Sumber Data	26
3.3.1	Jenis Data	26
3.3.2.	Sumber Data	26
3.4.	Populasi dan Sampel	27
3.4.1.	Populasi	27
3.4.2.	Sampel	27
3.4.3	Teknik Sampling.....	28
3.5.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.5.1	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.5.2	Pengukuran Variabel.....	31
3.6.	Instrumen Penelitian.....	31
3.7.	Teknik Analisis	31
3.7.1.	Uji Instrumen Data	31
3.7.1.1.	Uji Validitas	32
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas	32
3.7.2.	Pengujian Hipotesis	33
3.7.2.1.	Uji t (uji secara parsial).....	33
3.7.3.	Koefisien Determinan	34
3.7.4.	Analisis Regresi Sederhana.....	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1.	Hasil Penelitian	36
4.1.1.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	36
4.1.1.1.	Hasil Uji Validitas.....	36
4.1.1.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	39

4.1.2. Deskripsi Profil Responden	40
4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden	40
4.1.2.2. Usia Responden.....	41
4.1.2.3. Bagian Kerja Responden.....	41
4.1.2.4. Lama Kerja Responden	42
4.1.3. Analisis Frekuensi Variabel Penelitian	43
4.1.3.1 Gambaran Gaya Kepemimpinan	43
4.1.3.2 Gambaran Kinerja Karyawan.....	49
4.1.4 Analisis Regresi Sederhana.....	55
4.1.4.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi	55
4.1.4.2. Hasil Uji t	55
4.1.4.3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	57
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUPAN	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih..	5
Tabel 1.2	Pengarahan dan Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih	5
Tabel 2.1	Matrix Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian	26
Tabel 3.2.	Distribusi Sampel Masing-masing Bagian	28
Tabel 3.3.	Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.4.	Skor Pendapat Responden.....	30
Tabel 4.1.	Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.2.	Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.3.	Frekuensi Jenis Kelamin	39
Tabel 4.4.	Frekuensi Usia	40
Tabel 4.5.	Frekuensi Bagian Kerja.....	41
Tabel 4.6.	Frekuensi Lama Bekerja	42
Tabel 4.7.	Frekuensi Gaya Kepemimpinan	42
Tabel 4.8.	Frekuensi Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.9.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	54
Tabel 4.10.	Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)	55
Tabel 4.11.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	23

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	67
Lampiran 2. Tabulasi	71
Lampiran 3. Output SPSS Vesi 23	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan Faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi.

Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kinerja dan aspek lainnya. Menurut Mangkunegara (2012:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui gaya kepemimpinan atasan.

Menurut Sutrisno, (2014:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu

anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dan posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Mangkunegara (2012: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hasibuan (2014:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Peningkatan yang baik pada kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaan secara mutlak dengan memerintahkan bawahannya. Hal ini jelas menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Adanya kinerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kualitas layanan yang baik yang diberikan pihak rumah sakit kepada pasiennya. Kinerja yang maksimal dari para karyawannya sangat dibutuhkan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Namun berdasarkan survey yang dilakukan, rendahnya kinerja karyawan terlihat dari banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat atau pasien selama mendapatkan layanan antara lain lambannya karyawan atau kurangnya kecepatan perawat, karyawan atau petugas laboratorium misalnya dalam merespon keinginan dan keluhan masyarakat atau pasien dalam memperoleh layanan pihak rumah sakit.

Lambannya kerja karyawan merupakan salah satu indikasi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang rendah dapat juga terlihat dari kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja. Misalnya karyawan harus di perintah terlebih dahulu oleh atasan untuk memulai pekerjaan sehingga itu menjadi penghambat kinerja. Ketika bekerja dalam tim, karyawan belum dapat menghargai pendapat sesama rekan kerja, dan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan lancar.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan atasan. Hubungan yang kurang baik antara sesama rekan kerja akan membuat karyawan sulit membina kerjasama dalam satu tim atau satu divisi. Jika tidak ada kerjasama yang baik dalam satu tim atau satu divisi akan sulit dalam pencapaian target kerja pada tim atau divisi tersebut. Begitu juga hubungan dengan para pimpinan, komunikasi yang baik, saling menghormati dan menghargai serta cukupnya bimbingan dan arahan yang diberikan atasan pada bawahan atas pekerjaan yang dilakukan akan menciptakan hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan.

Pimpinan hanya memberikan teguran kepada karyawan yang membuat kesalahan tersebut, sehingga membuat karyawan terlalu santai untuk menghindari kebiasaan tersebut.

Pimpinan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih kerap ragu-ragu dalam hal pengambilan keputusan yang menunjukkan bahwa pimpinan tersebut kurang percaya diri. Dalam mengatasi masalah, pimpinan selalu menyelesaikan masalah karyawan dengan cara tanpa mendiskusikannya terlebih dahulu. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan seperti berdiskusi juga berdampak dalam hal menyelesaikan masalah yang ada di rumah sakit.

Tabel I.1 Penilaian Kinerja Karyawan rumah sakit pertamina prabumulih

Nilai	2015		2016		2017	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	0	0	25	17,6	20	14,1
Baik	100	70,4	85	59,9	75	52,8
Cukup	42	29,6	32	22,5	47	33,1
Jumlah	142	100	142	100	142	100

Sumber: Supervisor Peneliti Internal (SPI) Rumah Sakit Pertamina Prabumulih

Berdasarkan data tabel I.1 di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu hanya 20 karyawan (14,1%) yang mendapat nilai sangat baik pada tahun 2017 dibandingkan tahun 2016 sebanyak 25 karyawan (17,6%). Penilaian kinerja Baik menurun dari 100 karyawan (70,4%) pada tahun 2015 menjadi 85 karyawan (59,9%) pada tahun 2016 dan sebanyak 75 karyawan (52,8%) di tahun 2017. Penilaian kinerja karyawan dengan nilai Cukup bertambah dari 32 karyawan (22,5%) pada tahun 2016 menjadi 47 karyawan (33,1%) pada tahun 2017. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada rumah sakit pertamina prabumulih belum memiliki kinerja yang sangat baik. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini akan dapat menurunkan profit rumah sakit pertamina prabumulih pada tahun berikutnya.

Tabel I.2 Pengarahan dan Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih

Uraian	Tahun		
	2017	2016	2015
Pengarahan dan bimbingan oleh Pimpinan	1	2	5
Pelatihan Karyawan	1	2	3

Sumber: Supervisor Peneliti Internal (SPI) Rumah Sakit Pertamina Prabumulih

Berdasarkan tabel I.2 diketahui bahwa, pemimpin kurang dalam melakukan rapat koordinasi dengan karyawannya. Jika pemimpin kurang dalam melakukan rapat koordinasi, hal ini akan dapat menurunkan tingkat kepercayaan karyawan pada pemimpin perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dijadikan permasalahan penelitian mengenai” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Prabumulih”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian yaitu Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit pertamina prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit pertamina prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Memberikan sumbangan kajian teoritis mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pengembangan usaha serta merumuskan strategi sumber daya manusia ke depan, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya juga dapat mengurangi kerugian yang dialami rumah sakit.

1.5 Sistematika Skripsi

Penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

1. BAB I : Pendahuluan, bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
2. BAB II : Tinjauan Pustaka, bab ini menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.
3. BAB III : Metode Penelitian, bab ini membahas mengenai ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, jenis & sumber data, populasi & sampel, definisi operasional, pengukuran variabel, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis.
4. BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini merupakan inti skripsi, bagian ini menunjukkan tingkat penguasaan peneliti terhadap pengembangan ilmu, paradigma, konsep dan teori yang dipadukan dengan hasil empirik penelitian.

5. BAB V : Penutup, bab ini menyajikan kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan serta saran-saran bagi para peneliti selanjutnya.