LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Suratmiatun
N I M	:	0310212-063
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEKAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA
Tanggal Ujian Skripsi	:	

Disahkan oleh :

Pembimbing

(Drs . Hasanuddin Pasiama, M.Si)
Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Jurusan Manajemen S1
(Drs. Hadri Mulya, M.Si)	(Tafiprios, SE,MM)
Tanggal :	Tanggal :

https://lib.mercubuana.ac.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Robbilalamin, dengan mengungkapkan segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala berkat dan Rahmatnya yang tak terhingga, akhirnya dengan segala kemampuannya, segenap tenaga dan pikiran penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktunya, yang merupakan kewajiban yang dibebankan kepada penulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Strata Satu (S1) pada Universitas Mercu Buana.

Mulai dari tahap awal penyusunan hingga akhirnya terselesaikan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, serta dorongan baik dalam bentuk moril maupun spiritual kepada penulis. Dengan segala kerendahan hati dan pada kesempatan yang baik ini pula penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesarnya kepada :

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

1. Dr. Ir. Suharyadi, MS, Selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Drs. Hadri Mulya, M, Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Tafiprios, SE.MM selaku ketua jurusan manajemen S1, Universitas Mercu Buana
4. Drs. Hasanuddin Pasiama.,M.Si selaku pembimbing materi yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Orang tuaku Ibu Mulyono, atas kasih sayangnya yang telah membesarkan, mendidik dengan penuh kesabaran dan perhatiannya, dan doanya yang tidak pernah putus kepadaku.

https://lib.mercubuana.ac.id

6. Suamiku Jarwo Susilo, anakku Dipa Satria Wibawa terima kasih atas dukungan dan doanya
7. Para dosen pada Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada mata perkuliahan Sabtu dan Minggu.
8. Pimpinan dan para karyawan Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara yang telah mendorong dan membantu memberikan bahan-bahan dalam penulisan skripsi ini.
9. Para karyawan Universitas Mercu Buana atas pelayanan kegiatan perkuliahan.
10. Ibu Sri Hartati terima kasih telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk semua teman-teman seperjuangan (manajemen '02) yang sedang menyusun skripsi
12. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah ini. memberikan bantuannya baik langsung maupun tidak langsung dalam rangka penulisan skripsi.

Dengan usaha maksimal dalam penyusunan skripsi ini, penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua khususnya bagi penulis sendiri.

Jakarta, ...2007

Penulis

Suratmiatun

https://lib.mercubuana.ac.id

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR LAMPIRAN..... x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 3

C. Pembatasan Masalah 3

D. Tujuan dan Manfaat penelitian 4

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan 5

1. Kepemimpinan..... 6

2. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan 8

3. Tujuan Kepemimpinan..... 10

B. Konsep Dasar Kepemimpinan 11

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis..... 11

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis..... 12

3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire 14

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

C. Prestasi Kerja 17

1. Pengertian Prestasi Kerja 17

D. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja 17

E. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja 19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan 20

1. Sejarah singkat Perusahaan 20

2. Struktur Organisasi Perusahaan 24

3. Bidang Usaha Perusahaan 29

B. Metode Penelitian 29

C. Hipotesis 29

D. Sampel Penelitian 30

E. Variabel Dan Pengukuran 31

F. Metode Pengumpulan Data..... 30

G. Metode Analisis Data..... 31

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan pada Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara..... 35

B. Analisis Prestasi Kerja Karyawan pada Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara..... 49

C. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dekan dengan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Prestasi Karyawan pada Fakultas Kedokteran UNTAR….. 60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 64

B. Saran 65

DAFTAR PUSTAKA.....… 67

LAMPIRAN

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal
1	Jenis Kelamin Responden	36
2	Usia Responden	36
3	Pendidikan Responden	41
4	Masa Kerja Responden	41
5	Mengenai Pengambilan Keputusan	42
6	Mengenai Pemberian Kebebasan dalam Penyelesaian Pekerjaan	43
7	Mengenai Kesediaan Atasan dalam mendengarkan Keluhan Para Karyawan	43
8	Mengenai Kesempatan Para Karyawan untuk mendiskusikan Masalah-masalah dengan Atasan	44
9	Mengenai Kepercayaan Pimpinan Terhadap Karyawannya	44
10	Mengenai Kebebasan Karyawan Untuk tidak menyetujui Pendapat Dari atasan	45
11	Mengenai Pembagian Tugas yang diberikan oleh Atasan	45
12	Mengenai Kesempatan Karyawan untuk Mengembangkan Ketrampilan	46
13	Mengenai Kesediaan Atasan Untuk menyediakan waktu bagi Karyawan	46
14	Mengenai Pengambilan Keputusan melalui Rapat dengan	

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Karyawan yang Lain 45

15 Mengenai Penerapan Tujuan yang harus dicapai Oleh Karyawan 45

16 Mengenai Pengawasan Pekerjaan 46

17 Mengenai Penekanan Penyelesaian Tugas Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 46

18 Mengenai Pemberian Petunjuk Oleh Atasan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan..... 47

19 Mengenai Pemberian Pujian dan Kritikan yang Membangun Dari Atasan 48

20 Mengenai Pemberitahuan danri Atasan apabila karyawan Menjalankan tugas dengan baik..... 48

21 Mengenai Pemberian Kesempatan Untuk melanjutkan Pendidikan 49

22 Mengenai Dukungan Penuh dari Atasan Bagi Karyawan untuk menyelesaikan Pekerjaan..... 50

23 Mengenai Pemberian Keleluasaan Terhadap Karyawan Untuk Bekerja Sama dengan Rekan Kerja Yang lain..... 50

24 Mengenai Evaluasi Terhadap Tugas atau Pekerjaan Yang Berada dibawah Wewenangnya 51

25 Mengeani Pulang Kerja Sebelum Waktunya Tanpa Alasan Yang Jelas 52

https://lib.mercubuana.ac.id

26 Mengenai Keinginan untuk Pindah dari Pekerjaan yang Sekarang 53
27 Mengenai Ijin Tidak Bekerja 54
28 Mengenai Masuk Kerja Setiap Hari dan Datang Tepat Waktu 54
29 Mengenai Meninggalkan Tempat Kerja Pada Saat Jam Kerja Tanpa Perintah 55
30 Mengenai Suatu Kesalahan Bila Bekerja di Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara 55
31 Mengenai Keinginan Untuk Terus Sukses Dalam Pekerjaan 56
32 Mengenai Pekerjaan yang Sekarang 56
33 Mengenai Usaha untuk Melakukan Pekerjaan Tanpa Menyerah 57
34 Mengenai Pelaksaan Tugas dengan segera 57
35 Mengenai Teman Yang Mengajak Ngobrol pada Saat Jam Kerja 58
36 Menegenai Kepemimpinan Yang Ada Saat ini 58
37 Mengenai menunda Pekerjaann Sampai Esok Hari 59
38 Mengenai Kebijakan Atasan yang Diterapkan 60
39 Mengenai Keberanian Dalam Mengambil resiko 60
40 Mengenai Peralatan dan Fasilitas yang disediakan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Oleh Perusahaan..... 61

41 Mengenai Lingkungan Kerja 61

42 Mengeani Diberi Tugas oleh Atasan..... 62

43 Mengenai Kompensasi Yang diberikan oleh Perusahaan..... 63

44 Mengenai Melaksanakan Pekerjaan Tepat Waktu..... 63

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hal

1. Soal Kesioner 72
2. Gaya Kepemimpinan (variabel X) 74
3. Prestasi Kerja (variabel Y) 80
4. Perhitungan Korelasi 86
5. Tabel t 89

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEKAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : SURATMIATUN

NIM : 0310212-063

UNIVERSITAS MERCU BUANA

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2007

https://lib.mercubuana.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi yang berbentuk perusahaan membutuhkan berbagai faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya ; tenaga kerja, teknologi, modal termasuk didalamnya mesin-mesin, peralatan dan sumber daya lainnya.

Namun dari berbagai faktor produksi tersebut, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pendayagunaan sumber daya manusianya. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Kepemimpinan adalah *" sebagai upaya pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan "* (T. Hani Handoko 1994 : 57). Kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerjasama diantara manusia untuk mencapai tujuan karena kepemimpinan merupakan salah satu proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu, dan keefektifan pemimpin dipandang dari kepuasan yang diperoleh selama pengalaman kerja secara menyeluruh, karena

https://lib.mercubuana.ac.id

kepemimpinan sesorang berperan sebagi penyelaras dalam proses kerja sama antara manusia dalam organisasi.

Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan dari perusahaan melalui melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan adalah *"suatu cara memimpin untuk mempengaruhi bawahannya "* (T.Hani Handoko, 1998 : 296). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menjelaskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya, prinsip-prinsip dasar kepemimpinan selalu tetap, namun gaya kepemimpinan bisa berubah-ubah sesuai dengan kondisi perusahaan dan kemampuan sesorang pemimpin tersebut.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan keinginan karyawan akan mendorong prestasi kerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat, maka tujuan organisasi akan terbengkalai dan para karyawan aka merasa kesal, gelisah, berontak dan tidak puas. Oleh karena itu pemimpin akan berusaha seefektif mungkin di dalam melaksanakan kepemimpinannya sehingga timbul prestasi kerja yang tinggi di dalam diri para karyawan yang pada akhirnya sasaran dari kelompok atau organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kesalahan dalam kepemimpinan

https://lib.mercubuana.ac.id

akan mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui adanya prestasi kerja karyawan adalah kecakapan karyawan yang memuaskan, pengalaman karyawan yang relavan dengan pekerjaannya, kesungguhan karyawan dalam bekerja dan waktu penyelesaian pekerjaan.

Dengan adanya uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai " HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEKAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA".

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

"Berapa besar hubungan gaya kepemimpinan Dekan dengan prestasi kerja karyawan pada Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara, Jakarta ? ".

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada skripsi ini bertujuan untuk memudahkan penelitian. Penulis membatasi penelitian hanya pada Lingkungan Kantor Sekretariat Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara, Jakarta.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

D. Tujuan dan manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

" Untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan Dekan dengan Prestasi Kerja karyawan Sekretariat Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara di Jakarta " .

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan kegunaan dari hasil penelitian ini dimaksudkan :

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan dalam menentukan penerapan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Agar dapat dijadikan literature dalam melakukan penelitian yang sejenis khususnya tentang kepemimpinan.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan ilmu dan pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Kepemimpinan (Leadership)

Dalam perjalanan suatu organisasi kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan, namun sebenarnya kepemimpinan itu sendiri masih suatu konsep yang sulit diterangkan, kepemimpinan itu melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan serta memberikan arahan sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang tinggi terhadap diri sendiri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, oleh karena itu tugas pemimpin sangat besar, maka kualitas kepemimpinannya pun harus dilihat dari segi hubungan atasan dan bawahan apakah terjalin dengan baik. Manajer yang terlalu menekan pada wewenang formalnya dapat menanggung resiko kehilangan sebagian atau seluruh kemampuannya dalam memimpin.

Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat beberapa definisi kepemimpinan, salah satunya yaitu :

"Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi " (Drs. Malayu Hasibuan 2002 : 170)

https://lib.mercubuana.ac.id

" Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi ". (Drs. Malayu Hasibuan 2002 : 169)

Dari berbagai definisi tersebut menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan dibutuhkan adanya kecocokan antara pemimpin dan anak buah. Ini berbeda dengan kekuatan (Power). Dalam kepemimpinan seorang atasan tidak hanya harus memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi motivasi itu sendiri harus diterima oleh bawahan dan menjadi pendorong untuk mencapai tujuan tertentu.

Dan untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif maka diperlukan sifat-sifat sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan berprestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara cara baru atau inovasi.

Sifat sifat kepemimpinan menurut azaz Pancasila meliputi 3 hal yaitu :

1. Ing Ngarso Sung Tulodo

   Dimuka harus memberi tauladan, bahwa seorang pemimpin harus melalui sikapnya dan perbuatannya menjadikan dirinya pola panutan dan ikatan bagi orang yang dipimpinnya, misalnya sebagai pemimpin harus memberikan contoh disiplin, giat bekerja dan hal-hal positif lainnya.

2. Ing Madya mangun karso

   Ditengah membangun prakarsa. Bahwa seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya. Misalnya untuk memecahkan masalah yang dihadapi organisasinya, pemimpin memberi kesempatan bawahannya memberi masukan, saran dan pendapatnya.

3. Tut wuri Handayani.

   Mengikuti dari belakang dengan berwibawa, bahwa seorang pemimpin harus mendorong orang-orang yang dipimpinnya agar berani berjalan didepan dan berani bertanggung jawab. Misalnya pimpinan memberikan kesempatan sepenuhnya kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya atau memecahkan sendiri masalah yang dihadapinya dalam unit kerjanya, secara diam-diam pimpinan memantaunya dan mengawasinya agar

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

tidak terjadi hal-hal yang tidak diharapkan, jadi dalam hal ini pimpinan tetap bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahannya.

2. Fungsi fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dirumuskan sebagai bagian dari kegiatan seorang pemimpin untuk menpengaruhi tingkah laku orang perorangan dan kelompok mengarah kepada hasil yang diharapkan. Kepemimpinan tergantung kepada ketrampilan dan kepribadian pemimpin dalam memenuhi kelompok yang dipimpinnya.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan memimpin atau mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama, hal ini meliputi dua tugas pokok kepemimpinan atau disebut fungsi kepemimpinan. Adapun dua fungsi kepemimpinan tersebut terdiri dari :

a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah, dimana fungsi ini menyangkut pemberian saran, informasi dan pendapat.
b. Fungsi pemeliharaan kelompok atau social, hal ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompk berjalan lebih lancar yakni seperti persetujuan dengan kelompok lain, penengah terjadinya perbedaan pendapat, dan sebagainya.

Didalam melaksanakan dua fungsi kepemimpinan tersebut, tentu saja memperhitungkan kelompok dalam organisasi dengan mendasarkan atas asas-asas yang berlaku dan berpegang pada tujuan organisasi. Karena

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan perusahaan, keberhasilan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut.

Menjadi seorang Pemimpin yang baik tidaklah mudah, apabila dengan semakin kompleks kelompok yang dipimpinnya, maka semakin rumit pula usaha yang harus ditangani serta masalah yang harus diatasi oleh seorang pemimpin. Oleh Karen aitu dalam melaksanakan tugasnya seorang pemimpin perlu mendapat bantuan baik berupa peralatan yang dapat menunjang lancarnya pekerjaan, kerjasama yang baik antara sesama kelompok atau bantuan berupa staff.

Setiap pemimpin perlu dan harus berusahan agar dapa menjadi panutan yang berfikir bagi kepentingan kelompoknya, dapat meliputi situasi secara tajam, menilai keadaan secara seimbang dan akhirnya mengambil sikap atau tindakan secara mantap.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Kekuasaan dan kewenangan adalah merupakan alat utama bagi seorang pemimpin. Kekuasaan ini adalah hak secara formal yang dimiliki seorang pemimpin untuk menentukan sasaran kelompok dan menentukan cara-cara penyelenggaraan pencapaian tujuan, yang kemudian diberikan kepada bawahannya agar melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi orang lain atau bawahannya dengan memberikan petunjuk-petunjuk, melatih atau mengajar. Pada umumnya seorang pemimpin harus mempunyai intelegensi yang lebih tinggi dari yang dipimpinnya dan harus mempunyai kesanggupan bahasa

https://lib.mercubuana.ac.id

yang lebih baik untuk dapat menyatakan pendapatnya dan berkomunikasi dengan orang lain secara jelas serta mengenal orang lain, menghargai hubungan antar manusia, karena melalui orang lainlah seorang pemimpin dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Maka dari uraian diatas dapat disimpulkan fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi perusahaan adalah sebagai berikut ;

- Memecahkan masalah yang berkaitan dengan tugas dapat mencakup fungsi pemberi saran pemecahan dan pemberi informasi dan pendapat. Membina kelompok meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar termasuk menegahi ketidaksepakatan dan memberi pujian pada anggota lain dalam kelompok.
- Menentukan tujuan yang hendak dicapai serta menentukan kebijaksanaan kebijaksanaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

3. Tujuan Kepemimpinan.

Dari uraian diatas sebelumnya dapat diketahui bahwa seorang pemimpin adalah penting bagi organisasi, dimana keberadaan seorang pemimpin adalah supaya :

1. Dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja karyawan, keamanan, kwalitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

https://lib.mercubuana.ac.id

2. Membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.
3. Mempengaruhi anggota agar dapat bekerjasama dengan sepenuh hati tanpa rasa tertekan atau paksaan.

B. Konsep Dasar Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi.

Pada umumnya gaya kepemimpinan ini terdiri dari 3 jenis seperti yang dikemukan oleh Sondang P Siagian dalam bukunya "Teori dan praktek kepemimpinan" (1991 :27) yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Dalam tipe ini pemimpin menentukan sendiri kebijaksanan dan rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mengharapkan tanggung jawab yang penuh. Bawahan harus patuh mengikuti perintahnya sedangkan pimpiman hanya menentukan aktifitas dari anggota kelompoknnya. Dalam tipe ini terjadi ketetapan dalam pengawasan yang sangat sukar untuk bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistiknya yang tinggi, dalam hal ini pimpinan memegang peranan yang sangat penuh. Pimpinan yang otokratis memiliki peranan atau wewenang dari sesuatu sumber (karena posisinya), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan atau menghukum.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Pemimpin menggunakan wewenang sebagai alat agar sesuatunya dapat berjalan atau dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

a. Kekuatan gaya kepimimpinan Otokratis

1). Sangat baik digunakan untuk para bawahan yang kurang disiplin, kurang inisiatif dan tergantung kepada atasan saja, juga bagi bawahan yang relatif bodoh dan kurang cakap.

b. Kelemahan gaya kepemimpinan Otokratis

1). Dapat menimbulkan rasa tidak puas dan tertekan para bawahan

2). Kurang mendorong inisiatif dan dapat mematikan inisiatif bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Pada tipe ini pemimpin sering mengadakan konsultasi atau diskusi dengan bawahannya dan aktif dengan partisipasi dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok kerja sebagai suatu unit sosial, disini bawahannya diberi informasi yang seluas-luasnya mengenai tugas dan pekerjaannya. Disini pemimpin sebagai koordinator, pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan. Sehingga para karyawan tidak merasakan adanya paksaan dari pimpinan melainkan para karyawan merasa bertanggung jawab atas tugasnya. Disini pemimpin senang mendorong para bawahannya untuk

https://lib.mercubuana.ac.id

mengambil bagian dalam hal tujuan-tujuan dan metode-metode serta menyokong ide-ide yang positif. Di sini pemimpin mencoba mengutamakan human relation (hubungan antara manusia) yang lebih baik dan menjalankan organisasi secara lancar dengan komunikasi 2 arah, karena pemimpin sadar bahwa yang diatur adalah manusia dimana dalam martabatnya mempunyai derajat yang sama. Oleh sebab itu pemimpin tetap menghormati dalam memperhitungkan pendapat orang lain, hal ini tidaklah berarti memberikan kebebasan yang tidak ada batasannya dari pemimpin kepada bawahannya, melainkan mereka bekerja bersama-sama sehingga sasaran tujuan organisasi dapat tercapai dengan memberikan kepuasan kepada kedua belah pihak.

a. Kekuatan gaya kepemimpinan demokratis

1). Membuat para bawahan merasa lebih bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan.

2). Pemimpin dan bawahan dapat saling mengenal dan mengerti yang mendalam, dapat saling mengisi kekurangan serta saling menghargai.

b. Kelemahan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

1). Diperlukan adanya toleransi yang besar pada kedua pihak, sehingga tujuan dapat tercapai.

2). Membutuhkan waktu yang relatif lebih lama untuk memtuskan sesuatu, serta membutuhkan tingkat Skill yang lebih tinggi dari pemimpin.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (Bebas)

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang seperti ini melaksanakan peranannya atas dasar aktifitasnya kelompoknya dan pemimpin kurang mengadakan kontrol terhadap para bawahannya. Disini pemimpin bergantung sepenuhnya kepada kelompoknya, kelompok itu menentukan sendiri problemnya. Disini terlihat komunikasi antara bawahan dengan atasan kurang sekali, pada gaya kepemimpinan seperti ini akan menyerahkan tanggung jawab pengambilan keptutusan sepenuhnya kepada pada bawahan, Pemimpin hanya sedikit saja atau sama sekali tidak memberikan pengarahan. Pemimpin ini sifatnya pasif dan seolah-olah tidak mampu memberikan pengarahan terhadap bawahannya. Karena kurangnya pengawasan dari pimpinan maka akan berdampak ikatan dalam organisasi menjadi longgar, sebagai akibat tidak adanya komunikasi timbal balik dari pimpinan kepada bawahannya. Sehingga fungsi manajemen yang satu dengan yang lainnya tidak mempunyai kaitan, pemimpin hanya sebagai penghubung dengan dunia luar saja.

a. Kekuatan gaya kepemimpinan Laissez Faire (Bebas)

1). Bawahan dapat mengembangkan kemampuannya, daya kreatifitasnya dan kemauan untuk memikirkan dan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

memecahkan persoalan serta mengembangkan rasa tanggung jawab.

2). Bawahan lebih bebas mengerjakan persoalan yang ia anggap penting dan lebih baik dan tidak tergantung kepada pimpinan sehingga prosesnya lebih cepat.

b. Kelemahan gaya kepemimpinan Laissez Faire (Bebas)

1). Bila bawahan terlampau bebas tanpa pengarahan, ada kemungkinan terjadi penyimpangan dari peraturan yang berlaku untuk bawahan, juga dapat menyebabkan pemimpin salah dalam mengambil tindakan dan makan waktu lebih banyak apabila bawahan kurang cepat.

2). Apabila bawahannya orang yang pandai maka kemungkinan atasan atau pimpinan menjadi tidak dihormati.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut, dapatlah kita mengambil suatu kesimpulan bahwa jika suatu perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan atau bawahannya, maka yang paling penting harus dilakukan adalah meningkatkan efektifitas kepemimpinannya. Karena pemimpin yang efektif akan memberikan prestasi kerja tersendiri bagi karyawan untuk bekerja, sehingga secara tidak langsung itu berarti menaikkan moral dan kepuasan kerja dan menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin. Dan dalam kenyataanya,

https://lib.mercubuana.ac.id

pemimpin yang lebih berorientasi pada tugas dengan dan melalui karyawan dalam beberapa hal akan memberikan hasil yang lebih efektif.

Apabila disimak dari penjelasan-penjelasan yang ada mengenai gaya kepemimpinan, baik gaya kepemimpinan Otokratis, Gaya kepemimpinan Demokratis, Gaya kepemimpinan Laissez Faire (Bebas), semuanya akan menjadi gaya kepemimpinan yang efektif bagi para pemimpinnya apabila dihadapkan pada situasi yang berbeda-beda, karena kepemimpinan adalah kompleks adan bersifat situasional yakni tidak adak suatu gaya apapun yang cocok pada situasi berbeda. Dan gaya kepemimpinan yang paling tepat tergantung pada factor-faktor seperti situasi karyawan, tugas, organisasi dan variabel lingkungannya.

C. Prestasi Kerja

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Beberapa pendapat para ahli mengenai prestasi kerja

Menurut Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan :

" *Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu" (2002 ;94)*

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990 : 700)

"Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya".

https://lib.mercubuana.ac.id

Penilaian Prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

"Penilaian prestasi kerja a dalah menilai rasio hasil kerja dengan standar baik kualitas maupun kuantita s yang dihasilkan setiap individu karyawan". (Hasibuan, 2002:87)

D. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (1996 : 135) kegunaan penilaian prestasi kerja meliputi :

a. Perbaikan prestasi kerja
b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
c. Keputusan-keputusan penempatan
d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
e. Mengatasi penyimpangan-penyimpangan
f. Mengatasi ketidakakuratan informasional
g. Memperbaiki kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
h. Mengatasi tantangan eksternal

Unsur-unsur yang dinilai dari karyawan

Menurut Hasibuan (2002 : 95-96-107) unsur-unsur yang dinilai dari karyawan meliputi :

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

3. Kejujuran
4. Kedispilinan
5. Kreatifitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung Jawab

E. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja

Seorang pemimpin yang cakap selalu membuat tujuan organisasi yang dipimpinnya jelas dan terarah. Seluruh karyawannya pun mengetahuinya pula dengan jelas, mereka menyetujuinya serta berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu pemimpin haruslah juga mampu menciptakan suatu kondisi kerja yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ia mampu mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawannya serta mampu mempengaruhi mereka agar mau bekerja dengan baik.

Dari data-data diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya ketergantungan anatara prestasi kerja terhadap atasan dimana pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kerja dalam rangkan meningkatkan prestasi kerja.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Jadi jelaslah bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kunci utamanya adalah bagaimana para karyawan meresponi tujuan atau sasaran tersebut. Untuk memperoleh respon yang positif dari para karyawannya sehingga mereka mau bekerja dengan baik dan berkeinginan mencapai prestasi diperlukan peran seorang pemimpin. Sehingga gaya yang diterapkan pemimpin dalam kepemimpinannya sangat mempengaruhi para karyawannya untuk melakukan pekerjaanya dengan senang hati.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Yang dimaksud Perusahaan dalam skripsi ini adalah Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara (FK UNTAR) yang bergerak dalam bidang pendidikan, yang beralamat di Jl. S. Parman 01 Grogol Jakarta Barat.

Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara Jakarta (FK UNTAR Jakarta) lahir pada tanggal 1 Oktober 1965. Namun untaian benang merah pendiriannya telah terbentang pada tahun 1954. Ketika itu seorang sosiawan perhimpunan social Tjandra Naya bermana Bayumi Wahab, melontarkan gagasan untuk mendirikan Fakultas Kedokteran. Pertimbangan yang mendasari gagasan tersebut tidak lepas dari keberhasilan pendirian Rumah sakit Sumber Waras di Jalan Kiai Tapa pada tahun 1954. Diharapkan pula dokter-dokter muda hasil didikan Fakultas Kedokteran tersebut akan menjadi kader-kader tangguh untuk melanjutkan usaha-usaha social perhimpunan social Tjandra Naya dalam bidang kesehatan.

Langkah konkrit mengawali pendirian Fakultas Kedokteran diwujudkan dalam bentuk Panitia Persiapan Pembentukan Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara. Kuliah pertama dilaksanakan dengan mengambil tempat sepetak kecil banguan semi permanent Blok A kampus Universitas Tarumanagara. Bangunan permanent baru ditempati sejak 26 Mei 1979, yang peresmiannya dilakukan oleh Alm.Prof.Dr.Doddy Tisnaamidjaja, Direktur Jenderal Pendidikan

https://lib.mercubuana.ac.id

Tinggi Departemen P&K saat itu. Seiring dengan nilai histories yang diemban oleh Rumah Sakit Sumber Waras dalam awal pendirian Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanaga, maka Rumah sakit tersebut menyandang pula predikat Rumah Sakit Pendidikan yang dipergunakan sebagai lahan praktek mahasiswa Program Studi Profesi Dokter (PSPD).

Dengan bertambahnya jumlah mahasiswa, saat ini Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara menggunakan juga Rumah sakit lain untuk lahan praktek kepaniteraan tingkat klinik. Lahan-lahan praktek lapangan untuk kepaniteraan Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Kedokteran Komunitas dilakukan di wilayah kerja beberapa Puskesmas di wilayah Jakarta Barat serta di Puskesmas wilayah Tangerang Banten.

Tahun 1975 Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara mulai menghasilkan dokter untuk membaktikan ilmu di bumi persada Indonesia. Sampai Agustus tahun 2006 telah dihasilkan 1780 lulusan dokter dengan beberapa diantaranya berhasil meraih predikat Dokter Teladan Tingkat Nasional setelah mereka melaksanakan tugasnya.

Sarana serta tenaga administrasi dan pengajar di Fakultas kedokteran Universitas Tarumanagara telah berkembang guna menunjang pendidikan para perintis muda dalam membangun masyarakat yang sehat. Tenaga Administrasi saat ini berjumlah 60 orang sedangkan Staf pengajar yang ada saat ini menurut jenjang jabatannya terdapat 5 Guru Besar, 18 Lektor Kepala dan 28 Lektor. Sedang menurut keahliannya terdapat 3 Doktor, 74 Magister, 89 dokter ahli dan dokter/sarjana lainnya yang mengabdi dalam satu keluarga besar.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Sejarah telah menuntun Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara berkembang kian dewasa, dan pada tanggal 11 Agustus 1998, Program Studi Sarjana Kedokteran Universitas Tarumanagara telah dinyatakan terakreditasi dengan peringkat Akreditasi A (baik sekali) oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Memasuki usianya yang ke 41, FK Untar telah tegak berdiri, di atas tetesan peluh dan titik-titik haru berbaur bangga para pendiri serta segenap pengelolanya, megah menantang generasi baru yang penuh vitalitas untuk bergabung bersama meraih cita.

Mahasiswa angkatan pertama berjumlah 146 orang yang diterima dan mulai kuliah dalam tahun akademis 1965/1966. Sampai dengan tahun akademik 2006/2007, seluruh mahasiswa yang pernah mendaftar dan mengikuti kuliah di Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara adalah 4181 orang. Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara menghasilkan lulusan dokter pertama pada tahun 1975. Sampai saat ini lulusan dokter yang telah dihasilkan adalah 1780 orang dokter. Jadi rasio antara jumlah lulusan dengan jumlah mahasiswa yang pernah mendaftar dan mengikuti kuliah adalah 1780 : 4181 atau 1 : 3. Dengan kata lain, sampai sekarang 2 diantara 6 orang mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara berhasil lulus menjadi dokter atau 30 %. Namun, ini tidak berarti bahwa angka kegagalan adalah 70%, karena diantara mahasiswa yang mendaftar sejumlah 4181 orang, dalam tahun akademik 2005/2006 masih aktif mengikuti kuliah dan kepaniteraan sebanyak 1177 orang.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Dalam tahun akademik 2005/2006 ini terdaftar 1117 orang, termasuk diantaranya 183 orang mahasiswa baru. Program Studi Sarjana Kedokteran seluruhnya berjumlah 861 orang, sedangkan Program Studi Profesi Dokter terdaftar 236 orang.

Sampai dengan semester genap tahun 2005, 117 orang mahasiswa berhasil lulus pada Program Studi Sarjana Kedokteran, sedangkan sampai dengan tahun yang sama Program Studi Profesi Dokter telah berhasil lulus sejumlah 1780 orang.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu aspek yang penting dari setiap organisasi, untuk itu Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara mempunyai struktur organisasi yang diharapkan dapat menentukan, menggolongkan dan mengatur kegiatan perusahaan. Untuk lebih rincinya berikut ini akan diuraikan struktur organisasi Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

1). Dekan

Dekan dipilih, diangkat dan diberhentikan oleh Badan Penyelenggara dari calon-calon yang diusulkan oleh Rektor setelah meminta pertimbangan Senat Fakultas yang bersangkutan dan bertugas sebagai penanggung jawab utama Fakultas, memimpin penyelenggaraan Fakultas, membina dosen, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, tenaga penunjang akademik, tenaga administrasi, mahasiswa dan bertanggung jawan kepada Rektor dan tidak langsung kepada Badan Pelaksana Harian.

https://lib.mercubuana.ac.id

2). Pudek I (Pembantu Dekan Bidang Akademik)

Tugas Pudek I adalah membantu Dekan dalam memimpin pelaksaaan pendidikan, pengajaran,penelitian dan pengembangan , serta pengabdian masyarakat, yang meliputi :

a. Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan mutu pendidikan, pengajaran dan penelitian.
b. Perencanaan, pembinaan dan pengembangan dosen dan peneliti (Man Powe Planning).
c. Pengawasan dan pelaksanaan tugas dosen
d. Penyiapan program pendidikan baru, berbagai tingkat dan program.
e. Penyusunan program bagi usaha daya penalaran mahasiswa berdasarkan program yang disusun oleh Pembantu Rektor Bidang Akademik
f. Penyusunan jadwal ujian sesuai dengan kalender Akademik yang ditetapkan oleh Universitas
g. Perencanaan dan pelaksanaan kerjasama dengan Fakultas lain di lingkungan Universitas di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
h. Pengolahan data yang menyangkut bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

3). Pudek II (Pembantu Dekan Bidang Adm/Keuangan)

Mempunyai tugas pokok membantu Dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di Bidang Keuangan dan Administrasi umum/personalia, yang meliputi :

a. Pelaksanaan langkah efisien tertib administrasi di bidang administrasi umum dan personalia dan keuangan, memanfaatkan dana yang tersedaia, serta menggunakan standar perencanaan, pengawasan anggaran dalam mengelola keuangan.
b. Perencanaan, pembinaan dan pengembangan tenaga administrasi (man power planning) dengan memperhatikan tingkat produktivitas setiap tenaga kepegawaian.
c. Pengelolaan dan pemeliharaan perlengkapan,kerumah tanggaan, ketertiban,ketata-usahaan, kebersihan ruangan, tata ruang kuliah yang efisien dan tertib.
d. Pengendalian,penataan dana swadana dari sumber non budget, dikoordinasikan oleh Pembantu Rektor Bidang Administrasi

4. Pudek III (Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan)

Mempuntai tugas membantu Dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang pembinaan serta pelayanaan kesejahteraan mahasiswa, yang meliputi :

a. Pelaksanaan pembinaan mahasiswa oleh seluruh dosen dalam pengembangan sikap orientasi serta kegiatan mahasiswa antara

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

lain di bidang seni, budaya dan olah raga sebagian pembinaan sivitas akademika.

b. Pelaksanaan usaha kesejahteraan mahasiswa serta usaha bimibingan dan penyuluhan bagi mahasiswa.

c. Pelaksanaan usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang sudah diprogramkan oleh Pudek I, menciptakan suasana akademik pada mahasiswa.

d. Perencanaan dan pelaksanaan kerjasama dengan Fakultas lain di lingkungan Universitas dalam setiap usaha dibidang kemahasiswaan.

5. Direktur Rumah Sakit Pendidikan

   Adalah pemimpin tertinggi di Rumah Sakit yang dipergunakan untuk praktek kepaniteraan mahasiswa, dimana rumah sakit tersebut adalah unsure penunjang untuk Fakultas Kedokteran yang memenuhi persyaratan dan kelengkapan tertentu untuk Pendidikan Dokter.

6. Ka. Perpustakaan

   Bertanggung jawab dalam memberi pelayanan bahan pustaka untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

7. Kabag Tata Usaha

   Bertanggung jawab memberikan pelayanan teknis dan administrasi di Lingkungan Fakultas.

8. Kasubag Administrasi Akademik

   Mempunyai tugas melakukan administrasi dalam bidang pendidikan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

9. Kasubag Adminitrasi Kepegawaian

   Mempunyai tugas melakukan administrasi dalam bidang kepegawaian.

10. Kasubag Administrasi Keuangan

    Mempunyai tugas melakukan administrasi dalam bidang keuangan.

11. Kasubag Administrasi Umum

    Mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha, rumah tangga perlengkapan dan persiapan ruangan.

12. Ka.Bag. Program Studi Sarjana Kedokteran dan Profesi Dokter

    Bertanggung jawab dalam bidang perkuliahan dan oraktikum serta kepaniteraan pada masing-masing bagian.

13. Mahasiswa adalah,

    Peserta yang mengikuti pendidikan guna memperdalam pengetahuannya untuk satu atau beberapa mata kuliah dan wajib melakukan registrasi dan memenuhi persyaratan keuangan yang ditetapkan bagi mahasiswa.

    Secara umum baik ke dalam maupun ke luar perusahaan.

3. Bidang Usaha Perusahaan

Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara adalah Instansi yang bergerak dalam bidang jasa Pendidikan. Menghasilkan lulusan S1 (strata satu) dan lulusan Profesi Dokter.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

B. Metode Penelitian

Penulisan skripsi penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat korelasional, menggunakan dua variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja.

C. Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah perumusan yang menyatakan harapan adanya pengaruh tertentu antara dua fakta atau lebih, yang digunakan sebagai pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut dan masih harus diuji kebenarannya.

Bertolak dari difinisi tersebut, maka penulis mengambil suatu kesimpulan yang bersifat sementara (hipotesis) sebagai berikut :

"Diduga Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Dekan berhubungan dengan prestasi kerja karyawan Sekretariat Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara".

Adapun rumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan

Ha : Hubungan positif Antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan .

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

D. Sampel Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini dikumpulkan dari :

1. Data Primer

   Data yang diambil langsung dari obyek penelitian, data tersebut diperoleh melalui metode angket (kuisioner), adapun sumber data dalam penelitian ini adalah responden yang terdiri dari para karyawan perusahaan.

2. Data Sekunder

   Data yang merupakan informasi dan penjelasan yang didapat dari literatur literatur yang berhubungan dengan masalah yang diperoleh melalui metode penelitian kepustakaan. Atau data yang diperoleh secara tidak langsung berupa data yang sudah jadi.

   Data sekunder terdiri dari :

   - Sejarah berdirinya perusahaan.
   - Struktur organisasi perusahaan

   Data sekunder diperoleh dari :

   - Kepustakaan.

   Dokumen-dokumen.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

E. Variabel dan Pengukurannya

Variabel merupakan penelitian atau obyek apa yang akan menjadi obyek penelitian. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara, maka penulis menguraikan penelitian yang meliputi dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas

   Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan.

2. Variabel Tidak Bebas

   Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas adalah prestasi kerja

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini melalui dua cara, yaitu:

1. Riset Kepustakaan

   Riset kepustakaan yaitu dengan mengadakan penelitian kepustakaan untuk mendapatkan dasar-dasar teori yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yang diperoleh dari beberapa sumber seperti perpustakaan Universitas Tarumanagara dan FK UNTAR.

2. Riset Lapangan

   Yaitu mengadakan peninjauan secara langsung terhadap obyek penelitian untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder berupa data dari

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

instansi mengenai gaya kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan dengan cara :

a. Metode Questioner

Adalah metode untuk memperoleh data melalui angket pertanyaan tertulis yang diberikan kepada obyek yang akan diteliti untuk diisi pada lembar pengisian yang telah disediakan.

G. Metode Analisa Data

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada FK UNTAR, penulis menggunakan analisa:

1. Analisa kualitatif

   Adalah analisa data yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari lapangan yang berupa kasus-kasus, seputar masalah pemberian pelayanan kesejahteraan dan prestasi kerja pada FK UNTAR. Dari data yang diperoleh kemudian dimasukkan ke dalam data kuantitatif.

2. Analisa kuantitatif

   Adalah analisa yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari jawaban pertanyaan karena data tersebut memakai data statistik, maka harus

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah analisa.

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pada FK UNTAR, digunakan analisa sebagai berikut :

a. Analisa Korelasi Sederhana

Dalam analisis koefisien korelasi terdapat 2 (dua) variabel yaitu variabel (x) dan variabel (y) yang masing-masing variabel tersebut adalah gaya kepemimpinan dan prestasi kerja. Kuat tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut dapat diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi dimana paling kecil – 1 dan paling besar 1, jadi dapat dinyatakan sebagai berikut :

UNIVERSITAS MERCU BUANA

$$-1 \leq r \leq 1$$

Yang artinya :

r = 1 Hubungan x dan y sempurna dan positif (mendekati 1 hubungan sangat kuat dan positif)

r = 0 Hubungan x dan y lemah sekali atau tidak ada hubungan sama sekali

r = -1 Hubungan x dan y sempurna dan negatif (mendekati –1 hubungannya sangat kuat dan negatif.

https://lib.mercubuana.ac.id

Untuk menghitung koefisien korelasi (r) digunakan rumus :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x.\sum y}{\sqrt{n.\sum x^2 - (\sum x)^2}.\sqrt{y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koofisien Korelasi

n = Jumlah responden

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Prestasi kerja

r = Koefisien korelasi antara X dan Y, dimana semakin besar (r), maka semakin kuat hubungan antara X dan Y.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

b. Pengujian Hipotesis (uji hitung)

Untuk mengetahui anggapan atau dugaan tersebut benar atau tidak, maka dilakukan test yang dinamakan uji t. Adapun uji t adalah suatu prosedur yang memungkinkan keputusan, apakah keputusan tersebut diterima atau ditolak terhadap anggapan atau hipotesis yang diajukan. Untuk mencari t_0 digunakan rumus :

$$t_0 = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

https://lib.mercubuana.ac.id

dimana r = Koefisien Korelasi

n = Koefisien Responden

Ho = P = 0 (tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y)

Ha = P > 0 (Ada hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y)

Dimana : Ho = Hipotesis Observasi

Ha = Hipotesis Alternatif

Hasil perhitungan dengan rumus diatas kemudian dinilai dengan ketentuan penilaian seperti dibawah ini :

a. "H_o" ditolak dan "H_a" diterima apabila $t_o > t_{table}$. Ini dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang berarti antar kedua variabel tersebut.

a. "H_o" diterima dan "H_a" ditolak apabila $t_o < t_{table}$. Ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang berarti antar kedua variabel tersebut.

Untuk menguji hipotesis ini ditentukan telebih dahulu besarnya significant (tingkat kepercayaan) (x) taraf nyata yaitu besar kesalahan yang menyebabkan resiko yang dapat diterima, pada umumnya digunakan $\alpha = 5\ \%$

https://lib.mercubuana.ac.id

BAB IV

ANALISIS HASIL PEMBAHASAN

A. Analisis Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan pada Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara.

Kepemimpinan adalah suatu proses kerja berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Melalui penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan Sekretariat Fakultas Kedokteran UNTAR tentang gaya kepemimpinan, dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan menilai gaya kepemimpinan Dekan Fakultas Kedokteran UNTAR bersifat Demokratis.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Demokratis :

1. Pemimpin mengadakan konsultasi atau diskusi dengan bawahannya.
2. Pemimpin mengajak para karyawan bersama dalam pengambilan suatu keputusan.
3. Pemimpin memberikan petunjuk atau informasi yang seluas-luasnya kepada para karyawan mengenai tugas dan pekerjanya.
4. Pemimpin mengutamakan human relation (hubungan antara manusia) yang baik dan menjalankan organisasi secara lancar dengan komunikasi dua arah.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Sebelum penulis menguraikan tentang analisis pelaksanaan gaya kepemimpinan Dekan, penulis terlebih dahulu akan menguraikan dan responden yang di dapat dari hasil kuesioner.

Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase %
a.	Laki-laki	22	62,86
b.	Perempuan	13	37,14
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebesar 62,86% sedangkan perempuan sebanyak 37,14%.

Tabel 2

Usia Responden

UNIVERSITAS MERCU BUANA

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase %
a.	20 – 30 tahun	11	31,43
b.	31 – 40 tahun	17	48,57
c.	41 – 50 tahun	7	20
d.	50 tahun ke atas	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 2 menunjukkan bahwa usia responden antara 20 -30 tahun sebanyak 31,43% responden yang berusia antara 31 – 40 tahun 48,57% dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan sebagian besar

https://lib.mercubuana.ac.id

karyawan mempunyai usia yang sudah matang atau produktif untuk bekerja yaitu usia antara 31 – 40 tahun.

Tabel 3

Pendidikan Responden

No.	Pendidikan responden	Jumlah responden	Persentase %
a.	SLTP / Sederajat / sebelumnya	-	-
b.	SLTA / Sederajat	4	11,43
c.	Diploma (DI, D2, D3, D4) / sederajat	8	22,86
d.	SI / Perguruan tinggi	23	65,71
e.	Pasca sarjana (S2)	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 3 menunjukkan bahwa latar belakang karyawan berpendidikan SLTA / Sederajat sebanyak 11,43% yang berpendidikan Diploma (D1,D2,D3,D4) / Sederajat sebanyak 22,86% dan yang berpendidikan S1 / Perguruan Tinggi 65,71%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 / Perguruan Tinggi.

Tabel 4

Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja Responden	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Kurang dari 1 tahun	3	8,57
b.	Antara 1 tahun – 3 tahun	7	20
c.	Antara 4 tahun – 6 tahun	9	25,71

https://lib.mercubuana.ac.id

d.	Lebih dari 6 tahun	16	45,72
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 4 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 8,57% karyawan yang bekerja antara 1 tahun – 3 tahun sebanyak 20% karyawan yang bekerja antara 4 – 6 tahun sebanyak 25,71% dan karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 45,72%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari 6 tahun di Fakultas Kedokteran UNTAR.

Berikut ini adalah uraian hasil kuesioner mengenai gaya kepemimpinan yang dibagikan kepada para karyawan.

Tabel 5

Prosentase Jawaban Responden

Mengenai Pengambilan Keputusan

No.	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu Mengajak	20	47,14
b.	Kurang mengajak	12	34,28
c.	Tidak pernah mengajak	3	8,58
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 5 menunjukkan bahwa yang menjawab Selalu Mengajak sebanyak 47,14% menjawab kurang mengajak 34,28% dan yang menjawab tidak pernah mengajak 8,5%. Hal ini berarti manajer mengajak para karyawan untuk melakukan proses pengambilan keputusan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 6

Prosentase Jawaban Responden

Mengenai Pemberian Kebebasan dalam Penyelesaian Pekerjaan

No.	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu memberikan	26	74,28
b.	Kurang memberikan	9	25,71
c.	Tidak pernah memberikan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 6 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu memberikan kebebasan sebanyak 74,28% menjawab kurang memberikan kebebasan 25,71%. Hal ini berarti Dekan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 7

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Kesediaan Atasan dalam Mendengarkan Keluhan para Karyawan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

No.	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu bersedia	30	85,71
b.	Kurang bersedia	5	14,28
c.	Tidak pernah bersedia	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 7 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu bersedia sebanyak 85,71% menjawab kurang bersedia 14,28%. Hal ini berarti manajer bersedia untuk mendengarkan keluhan yang di sampaikan para karyawan.

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 8

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Kesempatan para Karyawan Untuk Mendiskusikan Masalah-Masalah dengan Atasan.

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu didiskusikan	26	74,28
b.	Kurang didiskusikan	9	25,72
c.	Tidak pernah didiskusikan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 8 menunjukkan bahwa yang menjawab seslalu didiskusikan sebanyak 74,28% dan yang menjawab kurang didiskusikan sebanyak 25,72%. Hal ini berarti Manajer bersedia mendiskusikan masalah-masalah dengan para karyawan.

Tabel 9

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Kepercayaan Pimpinan Terhadap Karyawan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu percaya	25	71,42
b.	Kurang percaya	10	28,57
c.	Tidak pernah percaya	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 9 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu percaya terhadap karyawan 71,42% menjawab kurang percaya terhadap karyawan sebanyak 28,57%. Hal ini berarti Dekan memberikan kepercayaan kepada para karyawan.

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 10

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Kebebasan Karyawan untuk Tidak menyetujui Pendapat atau Tindakan dari Atasan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu mempunyai	22	62,87
b.	Kurang mempunyai	12	34,29
c.	Tidak mempunyai	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 10 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu mempunyai kebebasan sebanyak 62,87% dan yang menjawab kurang mempunyai kebebasan sebanyak 34,29%. Hal ini berarti para karyawan mempunyai rasa bebas dan tidak takut untuk tidak menyetujui pendapat atau tindakan dari Dekan.

Tabel 11

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pembagian Tugas Yang diberikan oleh Atasan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat adil	20	57,14
b.	Kurang adil	15	42,86
c.	Tidak adil	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 11 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat adil sebanyak 57,14% sedangkan sisanya menjawab kurang adil sebanyak 42,86%. Hal ini berarti manajer cukup adil dalam pembagian tugas yang diberikan kepada para karyawan.

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 12

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Karyawan untuk Mengembangkan Ketrampilan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu diberikan	31	88,57
b.	Kurang di berikan	4	11,43
c.	Tidak diberikan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 12 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu diberi kesempatan sebanyak 88,57% menjawab kurang diberikan kesempatan sebanyak 11,43%. Hal ini berarti para karyawan diberikan kesempatan oleh Dekan untuk mengembangkan ketrampilan.

Tabel 13

Prosentase Jawaban Responden Mengenai atasan untuk Menyediakan Waktu bagi karyawan yang Mempunyai Pendapat atau Saran

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu menyediakan	30	88,71
b.	Kurang menyediakan	5	14,29
c.	Tidak menyediakan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 13 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu menyediakan waktu bagi karyawan sebanyak 88,71% yang menjawab kurang menyediakan sebanyak

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

14,29% . Hal ini berarti Manajer menyediakan waktunya untuk para karyawan yang memiliki pendapat atau saran.

Tabel 14

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pengambilan Keputusan melalui Rapat dengan Karyawan yang lain

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu mengadakan	24	68,57
b.	Kurang mengadakan	11	31,43
c.	Tidak pernah mengadakan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 14 menunjukkan bahwa yang menjawab Selalu mengadakan Rapat sebanyak 68,57% sedangkan sisanya menjawab kurang mengadakan Rapat sebanyak 31,43%. Hal ini berarti sebelum mengambil suatu keputusan, Dekan mengadakan rapat dengan para karyawan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Tabel 15

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Penerapan Tujuan yang harus dicapai oleh Para Karyawan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu menerapkan	26	74,28
b.	Kurang menerapkan	9	25,72
c.	Tidak pernah menerapkan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 15 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu menerapkan Tujuan sebanyak 74,28% dan yang menjawab kurang menerapkan tujuan sebanyak

https://lib.mercubuana.ac.id

25,72%. Hal ini berarti bahwa Dekan menerapkan tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh para karyawan.

Tabel 16

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Pekerjaan yang dilakukan oleh Atasan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu mengawasi	27	77,14
b.	Kurang mengawasi	8	22,86
c.	Tidak pernah mengawasi	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 16 menunjukkan bahwa yang menjawab mengawasi Pekerjaan sebanyak 77,14% dan sisanya menjawab kurang mengawasi sebanyak 22,86%. Hal ini berarti bahwa Dekan mengawasi pekerjaan para karyawan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Tabel 17

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Penekanan penyelesaian Tugas Sesuai dengan Waktu yang telah ditentukan.

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu menekankan	25	71,42
b.	Kurang menekankan	10	28,57
c.	Tidak pernah menekankan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 17 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu menekankan penyelesaian pekerjaan sebanyak 71,42% dan menjawab kurang menekankan

https://lib.mercubuana.ac.id

sebanyak 28,57%. Hal ini berarti bahwa Dekan menekankan agar para karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 18

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pemberian Petunjuk oleh Atasan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu memberikan	29	82,85
b.	Kurang memberikan	6	17,15
c.	Tidak pernah memberikan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 18 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu memberikan petunjuk sebanyak 82,85% yang menjawab kurang memberikan sebanyak 17,15%. Hal ini berarti bahwa Dekan memberikan petunjuk kepada para karyawan mengenai apa dan bagaimana pekerjaan seharusnya diselesaikan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Tabel 19

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pemberian Pujian dan Kritikan yang Membangun dari Atasan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu memberikan	16	45,71
b.	Kurang memberikan	19	54,29
c.	Tidak pernah memberikan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 19 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu memberikan Pujian sebanyak 45,71% yang menjawab kurang memberikan pujian sebanyak 54,29%. Hal ini berarti sebagian besar para karyawan merasa Dekan kurang memberikan pujian dan kritikan yang membangun.

Tabel 20

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pemberitahuan dari Atasan Apabila Karyawan Menjalankan Tugas dengan Baik

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu memberitahu	9	25,71
b.	Kurang memberitahu	22	62,86
c.	Tidak pernah memberitahu	4	11,43
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 20 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu memberitahu sebanyak 25,71% dan yang menjawab kurang memberitahu sebanyak 62,86% sedangkan sisanya menjawab tidak pernah memberitahu sebanyak 11,43%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang diberitahu oleh Dekan apabila mereka telah menjalankan tugas dengan baik.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 21

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pemberian Kesempatan untuk Melanjutkan Pendidikan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu memberikan	32	91,42
b.	Kurang memberikan	3	8,57
c.	Tidak pernah memberikan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 21 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu memberikan kesempatan sebanyak 91,42% yang menjawab kurang memberikan sebanyak 8,57% Hal ini berarti bahwa Dekan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk melanjutkan pendidikan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 22

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Dukungan Penuh dari Atasan bagi Karyawan untuk Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu memberikan	33	94,28
b.	Kurang memberikan	2	5,72
c.	Tidak pernah memberikan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 22 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu memberikan Dekungan sebanyak 94,28% yang menjawab kurang memberikan dukungan sebanyak 5,72%. Hal ini berarti bahwa Dekan memberikan dukungan dengan penuh terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh para karyawan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Tabel 23

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Evaluasi terhadap Tugas atau Pekerjaan yang berada dibawah wewenangnya

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu memberikan keleluasaan	35	100
b.	Kurang memberikan keleluasaan	-	-
c.	Tidak pernah memberi keleluasaan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 23 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu memberikan keleluasaan sebanyak 100% Hal ini berarti bahwa Dekan mengadakan evaluasi terhadap tugas atau pekerjaan yang berada dibawah wewenangnya.

Tabel 24

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Evaluasi terhadap Tugas atau Pekerjaan yang berada dibawah wewenangnya

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu mengadakan	28	80
b.	Kurang Mengadakan	7	20
c.	Tidak pernah mengadakan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 24 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu mengadakan sebanyak 80% dan sisanya menjawab kurang mengadakan sebanyak 20%. Hal ini berarti bahwa Dekan mengadakan evaluasi terhadap tugas atau pekerjaan yang berada dibawah wewenangnya.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

B. Analisis Prestasi Kerja Karyawan pada Fakultas Kedokteran UNTAR

Peningkatan prestasi perusahaan sangat ditentukan oleh seorang pemimpin yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, terkadang hal ini menjadi sangat sulit karena kinerja karyawan sangat berbeda didalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang di berikan oleh pemimpin.

https://lib.mercubuana.ac.id

Prestasi kerja karyawan hal yang sangat penting di dalam perusahaan, jika karyawan kehilangan semangat untuk bekerja maka perusahaan akan kesulitan untuk berkembang dengan baik, karena kemajuan perusahaan bergantung kepada kondisi di sikap karyawan untuk bekerja.

Dengan demikian seorang pemimpin yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja harus dapat melihatkan keinginan karyawan secara keseluruhan mengenai keluhan serta masalah yang ada agar para karyawan merasa diperhatikan, sehingga para karyawan tersebut merasa nyaman dalam perusahaan. Dengan terciptanya suasana tersebut maka pencapaian tujuan perusahaan seoptimal mungkin dapat tercapai.

Melalui penelitian dengan membagikan kuesioner kepada para karyawan dapat di ketahui bahwa karyawan Sekretariat Fakultas Kedokteran UNTAR mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Berikut ini adalah uraian hasil kuesioner mengenai prestasi kerja yang dibagikan kepada para karyawan.

MERCU BUANA

Tabel 25

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pulang Kerja Sebelum Waktunya Tanpa Alasan yang Jelas

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Tidak pernah	25	71,43
b.	Kadang-kadang	10	28,57
c.	Sering	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 25 menunjukkan bahwa yang menjawab tidak pernah sebanyak 71,43% sedangkan sisanya menjawab kadang-kadang sebanyak 28,57%. Hal ini berarti bahwa para karyawan tidak pernah kerja sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas.

Tabel 26

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Keinginan untuk Pindah dari Pekerjaan yang Sekarang

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Tidak ingin pindah	19	54,28
b.	Ragu-ragu	9	25,71
c.	Ingin pindah	7	20
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 26 menunjukkan bahwa yang menjawab tidak ingin pindah sebanyak 54,28% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25,71% sedangkan sisanya menjawab ingin pindah sebanyak 20%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan tidak ingin pindah dari Fakultas Kedokteran UNTAR.

Tabel 27

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Ijin untuk tidak Bekerja atau Meninggalkan Pekerjaan pada hari-hari Kerja

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Tidak pernah	32	91,42
b.	Pernah	3	8,57
c.	Sering	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 27 menunjukkan bahwa yang menjawab tidak pernah sebanyak 60% yang menjawab jarang sebanyak 31,43% dan yang menjawab pernah sebanyak 8,57%. Hal ini berarti bahwa para karyawan tidak pernah minta izin setiap bulannya tidak bekerja atau meninggalkan pekerjaan pada hari-hari kerja.

Tabel 28

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Masuk Kerja Setiap Hari dan Datang tepat Waktu

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu	21	60
b.	Kadang-kadang	14	40
c.	Tidak pernah	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 28 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu masuk kerja dan datang tepat waktu banyak 60% dan sisanya menjawab kadang-kadang sebanyak 40%. Hal ini berarti bahwa para karyawan selalu masuk kerja setiap hari dan datang tepat waktunya.

Tabel 29

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Meninggalkan Tempat Kerja pada saat Jam Kerja tanpa Perintah

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Tidak pernah	21	60
b.	Kadang-kadang	12	34,28
c.	Pernah	2	5,72
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 29 menunjukkan bahwa yang menjawab tidak pernah sebanyak 60% yang menjawab kadang-kadangsebanyak 34,28% dan yang menjawab pernah sebanyak 5,72%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja tanpa perintah.

Tabel 30

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Suatu Kesalahan Bila Bekerja di Fakultas Kedokteran UNTAR Jakarta.

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Bukan kesalahan	33	94,28
b.	Ragu-ragu	2	5,72
c.	Suatu kesalahan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 30 menunjukkan bahwa yang menjawab Bukan kesalahan sebanyak 94,28% yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5,72%. Hal ini berarti bahwa para karyawan menganggap bukan suatu kesalahan mereka bekerja di Fakultas Kedokteran UNTAR.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Tabel 31

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Keinginan Untuk Terus Sukses Dalam Pekerjaan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat ingin sekali	23	65,71
b.	Kurang ingin	12	34,29
c.	Tidak ingin	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 31 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat ingin sekali sebanyak 65,71% sedangkan sisanya menjawab kurang ingin sebanyak 34,29%. Hal ini para

https://lib.mercubuana.ac.id

karyawan sangat ingin sekali untuk terus sukses dan maju dalam karier atau pekerjaan yang sekarang.

Tabel 32

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Sekarang

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat senang	31	88,57
b.	Kurang senang	4	11,43
c.	Tidak senang	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 32 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat senang sebanyak 88,57% yang menjawab kurang senang sebanyak 11,43%. Hal ini berarti bahwa para karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang sekarang mereka tekuni.

Tabel 33

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Usaha Untuk Melakukan Pekerjaan Tanpa Menyerah

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat berusaha	35	100
b.	Kurang berusaha	-	-
c.	Tidak berusaha	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 33 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat berusaha sebanyak 100%. Hal ini berarti bahwa para karyawan berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa menyerah.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 34

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Tugas dengan Segera

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu melaksanakan segera	33	94,28
b.	Jarang dilaksanakan segera	2	5,72
c.	Tidak dilaksanakan segera	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 34 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu melaksanakan tugas dengan segera sebanyak 94,28% yang menjawab jarang dilaksanakan segera sebanyak 5,72 Hal ini berarti bawah para karyawan segera melaksanakan tugas yang diberikan oleh Dekan.

Tabel 35

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Teman Yang Mengajak Ngobrol pada saat Bekerja

UNIVERSITAS MERCU BUANA

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat setuju	24	68,57
b.	Kurang setuju	11	31,43
c.	Tidak setuju	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 35 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju sebanyak 68,57% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 31,43%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan akan tetap bekerja walaupun ada teman yang mengajak mereka ngobrol.

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 36

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan yang ada Saat ini

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat tentram dan aman	30	85,71
b.	Kurang tentram dan aman	5	14,28
c.	Tidak tentram dan aman	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 36 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat tentram dan aman sebanyak 85,71% dan sisanya menjawab kurang tentram dan aman sebanyak 14,28%. Hal ini berarti bahwa dengan kepemimpinan yang ada saat ini para karyawan merasa tentram dan aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 37

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Sampai Esok Hari

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Tidak pernah menunda	33	94,28
b.	Menunda Pekerjaan	2	5,72
c.	Selalu menunda pekerjaan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 37 menunjukkan bahwa yang menjawab tidak pernah menunda pekerjaan sebanyak 94,28% dan yang menjawab menunda pekerjaan sebanyak 5,72%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan jarang menunda pekerjaan sampai esok hari jika waktu untuk bekerja pada hari ini masih ada.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Tabel 38

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Kebijakan Atasan yang diterapkan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat baik	33	94,28
b.	Kurang baik	2	5,72
c.	Tidak baik	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 38 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 94,28% dan yang menjawab kurang baik sebanyak 5,.72%. hal ini berarti bahwa dalam hal memberikan kebijakan yang di terapkan pada pekerjaan oleh pimpinan, para karyawan menganggap kebijakan itu sudah cukup baik dilakukan oleh pimpinan.

Tabel 39

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Keberanian Dalam Mengambil Resiko

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat berani	24	68,57
b.	Kurang berani	9	25,71
c.	Tidak berani	2	5,72
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 39 menunjukkan bawah yang menjawab sangat berani sebanyak 68,57% dan yang menjawab kurang berani sebanyak 25,71% dan sisanya menjawab tidak berani sebanyak 5,72%. Hal ini berarti bahwa dalam menghadapi sesuatu yang menanggung resiko, sebagian besar karyawan berani untuk mengambil resiko tersebut.

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 40

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Peralatan dan Fasilitas yang Disediakan Oleh Fakultas

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat lengkap	28	80
b.	Kurang lengkap	7	20
c.	Tidak lengkap	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 40 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat lengkap fasilitasnya sebanyak 80% dan yang menjawab kurang lengkap sebanyak 20%. Hal ini berarti bahwa peralatan dia fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk memperlancar pekerjaan sudah lengkap.

Tabel 41

Prosentase Jawaban Respoden Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat menyenangkan	33	94,28
b.	Kurang menyenangkan	2	5,72
c.	Tidak menyenangkan	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 41 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat menyenangkan sebanyak 94,28% dan sisanya menjawab kurang menyenangkan sebanyak 5,72%. Hal ini berarti bahwa para karyawan merasa lingkungan tempat mereka bekerja sekarang terasa menyenangkan sehingga mereka terpacu untuk terus berprestasi.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 42

Prosentase Jawaban Responden Bila diberi Tugas oleh Atasan

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Selalu senang	31	88,57
b.	Kurang senang	4	11,42
c.	Tidak senang	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 42 menunjukkan bahwa yang menjawab selalu senang diberi tugas sebanyak 88,57% dan yang menjawab kurang senang sebanyak 11,42 %. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa senang bila diberi tugas oleh Dekan.

Tabel 43

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat sesuai	21	60
b.	Kurang sesuai	14	40
c.	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 43 menunjukkan bahwa yang menjawab bahwa kompensasi yang diterima sangat sesuai sebanyak 60% yang dan sisanya menjawab kurang sesuai sebanyak 40 %. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa kompensasi diterina dari perusahaan telah sesuai dengan keinginan mereka.

https://lib.mercubuana.ac.id

Tabel 44

Prosentase Jawaban Responden Mengenai Melaksanakan Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase%
a.	Sangat puas	35	100
b.	Kurang puas	-	-
c.	Tidak puas	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 44 menunjukkan bahwa yang menjawab sangat puas sebanyak 100% Hal ini berarti para karyawan akan merasa sangat puas jika melaksanakan pekerjaan tepat waktu.

C. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dekan dengan Prestasi Kerja karyawan Fakultas Kedokteran UNTAR

Tidak dipungkiri bahwa seorang pemimpin yang baik disukai oleh karyawan dan akan mengakibatkan naiknya prestasi kerja karyawan untuk lebih produktif dan aktif mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dalam pelaksanaannya sangat memerlukan dukungan dan perhatian agar apa yang mereka kerjakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis ingin melihat sejauh mana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan, dengan menggunakan data-data kuantitatif dan menggunakan metode analisis data sesuai dengan yang telah digambarkan pada bab sebelumnya.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Untuk mengetahui hubungan antara variabel x (gaya kepemimpinan) dengan variabel y (prestasi kerja) dapat menggunakan analisa Korelasi dan dapat dihitung korelasinya (r) sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x.\sum y}{\sqrt{n.\sum x^2 - (\sum x)^2}.\sqrt{n.\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{35.106848 - 1914.1953}{\sqrt{35.104780 - (1914)^2}.\sqrt{35.109111 - (1953)^2}}$$

$$r = \frac{3739680 - 3738042}{\sqrt{3667300 - 3663396}.\sqrt{3818885 - 3814209}}$$

$$r = \frac{1638}{\sqrt{3904}.\sqrt{4676}}$$

$$r = \frac{1,638}{4,272}$$

$$r = 0,383$$

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh koefisien Korelasi (r) = 0,383 yang mempunyai arti bahwa antara kedua variabel yang diuji variabel x (gaya kepemimpinan) dengan variabel y (prestasi kerja) terdapat Korelasi yang kurang kuat atau lemah pada saat penelitian dilakukan.

Kemudian untuk mengetahui kebenaran dari rumus hipotesis, dilakukan pengujian hipotesis. Perumusan hipotesis yang di uji diberi simbol H_a, pengujian hipotesis ini menggunakan uji hipotesis t, dengan tingkat keyakinan (1 – x) sebesar perumusan Hipotesis :

https://lib.mercubuana.ac.id

H_o = P = 0 (tidak ada hubungan antara variabel x dengan variabel y)

H_a = P > 0 (ada hubungan positif antara variabel x dengan variabel y)

Dimana : H_0 = Hipotesis Observasi

H_a = Hipotesis alternatif

t_{tabel} → α = 0,05

n = 35

t (0,05 : 35 – 2) = 1,697

untuk mengetahui t observasi (t_o) dapat di lihat dengan menggunakan rumus :

$$to = \frac{r.\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,383.\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,383)^2}}$$

$$t = \frac{0,383.\sqrt{33}}{\sqrt{1-0,1466}}$$

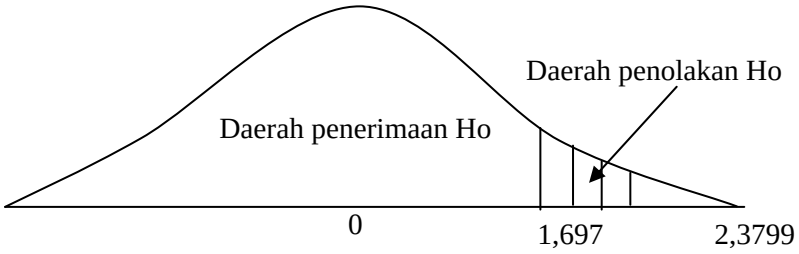
$$t = \frac{0,383.5,74}{\sqrt{0,5834}}$$

$$t = \frac{2,1984}{0,9237}$$

t = 2,3799

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id



Oleh karena itu t_o lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,3799 > 1,697 maka hal ini H_o ditolak pada tingkat keyakinan sebesar 95% dan H_a diterima. dan ini berarti bahwa antara gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan ada hubungan yang signifikan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan dan bab-bab sebelumnya, pada bab ini dikemukakan kesimpulan dan selanjutnya akan diberikan juga saran yang mungkin akan berguna bagi perusahaan.

A. Kesimpulan

1. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara telah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang di bagikan kepada para karyawan. Dimana Dekan melaksanakan kepemimpinan sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan yang demokratis yaitu diantaranya adalah : Pemimpin mengadakan konsultasi atau diskusi dengan bawahannya, pemimpin mengajak para karyawan bersama-sama dalam pengambilan suatu keputusan, dan juga pemimpin memberikan petunjuk atau informasi yang seluas-luasnya kepada para karyawan mengenai tugas dan pekerjaannya.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap prestasi kerja karyawan Fakultas Kedokteran dapat di simpulkan bahwa karyawan Fakultas Kedokteran UNTAR mempunyai prestasi yang tinggi. Hal ini dapat di lihat dari pendapat responden yang menyatakan bahwa para karyawan selalu masuk kerja setiap

https://lib.mercubuana.ac.id

hari dan tepat pada waktunya serta para karyawan juga selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa menyerah.

3. Dari analisis statistik dapat di ketahui bahwa terdapat hubungan atau Korelasi yang kurang kuat atau lemah yaitu sekitar 0,383 antara gaya kepemimpinan Demokratis dengan prestasi kerja karyawan pada Fakultas Kedokteran UNTAR, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan yang merupakan variabel x, terhadap prestasi kerja karyawan yang merupakan variabel y, dapat diketahui melalui perhitungan koefisien penentu. Setelah penulis melakukan perhitungan koefisien penentu, maka dapat diketahui koefisien penentu menunjukkan nilai 14,66% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dekan dan sisanya sebesar 85,34% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain seperti tingkat kepuasan ekonomi dan materiil, suasana atau iklim kerja yang bersahabat dan adanya jaminan hari tua dari perusahaan, yang sama dalam hal ini tidak menjadi bahan penelitian bagi penulis.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

1. Gaya kepemimpinan Demokrasi yang di terapkan oleh Dekan pada dasarnya telah cukup tepat, dan dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaklah penerapan gaya kepemimpinan tersebut terus

MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi. Untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik, Dekan juga perlu melakukan pendekatan kepada karyawan untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut berbagai keluhan yang dialami karyawan dan mengetahui hal-hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Sebaiknya Dekan lebih memberikan perhatian kepada para karyawan agar para karyawan tidak terbebani oleh pekerjaannya. Hendaknya Dekan lebih adil dalam memberikan tugas kepada karyawan agar tidak terjadi konflik diantara para karyawan. Dan diusulkan sebaiknya merasa diperhatikan oleh atasannya dan membuat prestasi kerja mereka semakin meningkat.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Alex, B. Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalia,* Ghalia Indonesia, Jakarta

Anto Dajan, 1986, *Pengantar Metode Statistik,* Jilid II, LP3ES, Jakarta

Hasibuan Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta

Siagian S.P. 1991, *Teori dan Praktek Kepemimpinan,* Penerbita PT.Gunung Agung, Jakarta

T. Hani Handoko, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Jogjakarta

T. Hani Handoko, 1994, *Manajemen,* Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

PETUNJUK PENGISIAN

Data responden mohon diisi sesuai dengan identitas Saudara, dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai, pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner mohon direnungkan dengan baik kemudian dijawab dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang saudara rasakan.

Atas kerjasama Saudara, saya ucapkan terima kasih.

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin Saudara
    a. Laki-laki
    b. Perempuan
2. Usia Saudara
    a. 20 – 30 tahun
    b. 31 - 40 tahun
    c. 41 - 50 tahun
    d. 50 tahun keatas
3. Pendidikan terakhir Saudara
    a. SLTP/Sederajat/ dan sebelumnya
    b. SLTA / Sederajat
    c. Diploma (D1,D2,D3,D4)/sederajat
    d. S1/Perguruan Tinggi
    e. Pasca Sarjana (S2)

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

4. Lama bekerja di Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara

    a. Kurang dari 1 tahun

    b. Antara 1 tahun – 3 tahun

    c. Antara 4 tahun – 6 tahun

    d. Lebih dari 6 tahun

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

GAYA KEPEMIMPINAN

1. Apakah atasan Saudara mengajak para karyawan bersama-sama dalam pengambilan suatu keputusan ?
    a. Selalu Mengajak
    b. Kurang mengajak
    c. Tidak pernah mengajak
2. Apakah atasan Saudara memberikan kebebasan didalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan ?
    a. Selalu memberikan
    b. Kurang Memberikan
    c. Tidak Pernah
3. Apakah atasan Saudara bersedia mendengarkan keluhan dan kerisauan karyawannya ?
    a. Selalu bersedia
    b. Kurang bersedia
    c. Tidak pernah bersedia
4. Apakah atasan Saudara memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang ada dengan atasan ?
    a. Selalu didiskusikan
    b. Kurang didiskusikan
    c. Tidak pernah didiskusikan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

5. Apakah atasan Saudara menaruh kepercayaan kepada para karyawannya ?
    a. Selalu percaya
    b. Kurang percaya
    c. Tidak pernah percaya
6. Apakah Saudara mempunyai rasa bebas dan tidak takut untuk menyetujui pendapat dan tindakan atasan ?
    a. Selalu mempunyai
    b. Kurang mempunyai
    c. Tidak mempunyai
7. Bagaimana menurut Saudara pembagian tugas yang diberikan atasan terhadap karyawan ?
    a. Sangat adil
    b. Kurang Adil
    c. Tidak adil
8. Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru dalam mengembangkan ketrampilan (sesuai dengan bidang yang digeluti) ?
    a. Selalui diberi
    b. Kurang diberikan
    c. Tidak diberikan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

9. Apakah atasan Saudara selalu menyediakan wakti bagi karyawannya yang memiliki pendapat atau saran ?
    a. Selalu menyediakan
    b. Kurang menyediakan
    c. Tidak menyediakan
10. Bagaimana cara atasan didalam mengambil keputusan mengenai suatu pekerjaan, apakah sebelum mengambil keputusan tersebut anda selalu mengadakan rapat dengan karyawan lain ?
    a. Selalu
    b. Kurang mengadakan
    c. Tidak pernah
11. Apakah atasan Saudara selalu menerapkan tujuan yang harus dicapai oleh bawahannya ?
    a. Selalu menerapkan
    b. Kurang menerapkan
    c. Tidak pernah menerapkan
12. Apakah atasan Saudara selalu mengawasi pekerjaan dengan ketat ?
    a. Selalu mengawasi
    b. Kurang mengawasi
    c. Tidak pernah mengawasi

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

13. Apakah atasan Saudara selalu menekankan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
    a. Selalu menekankan
    b. Kurang menekankan
    c. Tidak pernah menekankan
14. Apakah atasan saudara selalu memberikan petunjuk apa dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan ?
    a. Selalu memberikan
    b. Kurang memberikan
    c. Tidak pernah memberikan
15. Apakah atasan Saudara selalu memberikan pujian dan kritikan yang membangun ?
    a. Selalu memberikan
    b. Kurang memberikan
    c. Tidak pernah memberikan
16. Apakah atasan Saudara selalu memberitahukan apabila Saudara menjalankan tugas dengan baik ?
    a. Selalu memberitahu
    b. Kurang memberitahu
    c. Tidak pernah Memberitahu

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

17. Apakah atasan Saudara selalu memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang sesuai dengan bidang Saudara ?
    a. Selalu memberikan
    b. Kurang memberikan
    c. Tidak pernah memberikan
18. Apakah pekerjaan yang Saudara selesaikan, atasan selalu memberikan dukungan dengan penuh ?
    a. Selalu memberikan
    b. Kurang memberikan
    c. Tidak pernah memberikan
19. Apakah atasan Saudara selalu memberikan keleluasaan pada karyawannya untuk bekerjasama dengan rekan kerja yang lain ?
    a. Selalu memberikan keleluasaan
    b. Kurang memberikan keleluasaan
    c. Tidak pernah memberikan keleluasaan
20. Apakah atasan Sauadara mengadakan evaluasi dalam melaksanakan tugas - tugas yang berada dibawah wewenangnya ?
    a. Selalu mengadakan
    b. Kurang mengadakan
    c. Tidak pernah mengadakan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

PRESTASI KERJA

21. Pernahkan saudara pulang kerja sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas ?
    a. Tidak pernah
    b. Kadang-kadang
    c. Sering
22. Apakah Saudara berkeinginan untuk pindah dari pekerjaan yang sekarang ini ke pekerjaan yang lain ?
    a. Tidak ingin pindah
    b. Ragu-ragu
    c. Ingin pindah
23. Apakah setiap bulannya Saudara pernah minta ijin untuk tidak bekerja atau meninggalkan pekerjaan pada hari-hari kerja ?
    a. Tidak pernah
    b. Jarang
    c. Sering
24. Apakah Saudara masuk kerja setiap harinya dan datang tepat pada waktunya ?
    a. Selalu
    b. Jarang
    c. Tidak pernah

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

25. Apakah Saudara pernah meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja tanpa perintah ?
    a. Tidak pernah
    b. Jarang
    c. Sering
26. Menurut Saudara, apakah suatu kesalahan bahwa Saudara bekerja di Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara dan menggeluti bidang yang sekarang?
    a. Bukan kesalahan
    b. Ragu-ragu
    c. Suatu kesalahan
27. Apakah Saudara memiliki keinginan dan kemauan untuk terus sukses dan maju dalam karir dan pekerjaan Saudara ?
    a. Sangat ingin sekali
    b. Kurang ingin
    c. Tidak ingin
28. Apakah Saudara senang dengan pekerjaan Saudara sekarang ?
    a. Sangat senang
    b. Kurang Senang
    c. Tidak senang

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

29. Apakah Saudara selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa menyerah ?
    a. Sangat berusaha
    b. Kurang berusaha
    c. Tidak berusaha
30. Apakah saudara selalu segera melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan Saudara ?
    a. Selalu melaksanakan segara
    b. Jarang dilaksanakan segera
    c. Tidak dilaksanakan segera
31. Bila ada teman yang mengajak ngobrol pada saat bekerja saya akan tetap bekerja ?
    a. Sangat setuju
    b. Kurang setuju
    c. Tidak setuju
32. Apakah kepemimpinan yang ada saat ini membuat Saudara merasa tentram dan aman dalam melaksanakan pekerjaan ?
    a. Sangat tentram dan aman
    b. Kurang tentram dan kurang aman
    c. Tidak tentram dan kurang aman

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

33. Apakah Saudara selalu menunda pekerjaan sampai esok hari jika waktu untuk bekerja pada hari ini masih ada ?
    a. Tidak pernah menunda
    b. Menunda pekerjaan
    c. Selalu menunda pekerjaan.
34. Apakah menurut Saudara kebijakan atasan Saudara yang diterapkan pada bidang pekerjaan yang anda tempati sudah baik ?
    a. Sangat baik
    b. Kurang Baik
    c. Tidak baik
35. Dalam menghadapi sesuatu yang menanggung resiko apakah Saudara berani mengambil resiko ?
    a. Sangat berani
    b. Kurang berani
    c. Tidak berani
36. Bagaimana peralatan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk memperlancar pekerjaan ?
    a. Sangat lengkap
    b. Kurang Lengkap
    c. Tidak lengkap

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id

37. Apakah lingkungan tempat anda bekerja sekarang terasa menyenangkan dan membuat anda terpacu untuk berprestasi ?
    a. Sangat menyenangkan
    b. Kurang menyenangkan
    c. Tidak menyenangkan
38. Apakah anda selalu senang bila diberi tugas oleh atasan ?
    a. Selalu senang
    b. Kurang senang
    c. Tidak senang
39. Apakah kompensasi (Gaji) yang diberikan oleh Fakultas kepada Saudara telah sesuai dengan keinginan dan harapan Saudara ?
    a. Sangat sesuai
    b. Kurang Sesuai
    c. Tidak sesuai
40. Apakah Saudara merasa puas jika melaksanakan pekerjaan tepat waktu ?
    a. Sangat puas
    b. Kurang Puas
    c. Tidak puas.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

https://lib.mercubuana.ac.id