

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan aktivitas organisasinya. Dalam menjalankan aktivitas-aktivitas tersebut dalam organisasi harus lebih memanfaatkan setiap aspek-aspek sumber daya didalam organisasi tersebut seperti, manusia, material, modal, metode dan sebagainya. Salah satu aspek sumber daya yang terutama adalah sumber daya manusia yang terdapat didalam organisasi tersebut yang berfungsi sebagai pendorong aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, karena keberhasilan dalam proses operasionalnya organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Setiap organisasi perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pegawai dengan merangsang mereka untuk dapat bekerja dengan giat, karena pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai ini dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada didalam organisasi. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, pegawai dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan

seorang pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai kearah tujuan yang dicapai.

Pemimpin harus bisa mempengaruhi pegawai agar dapat memberikan prestasi yang baik. Hal ini memperlihatkan suatu keterkaitan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan mampu merangsang bawahannya untuk bekerja dan memberikan prestasi yang baik.

Setiap pemimpin memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang beragam dalam mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tipe kepemimpinan bermanfaat untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pilihan atas tipe kepemimpinan yang tepat sangat tergantung pada tipe bawahan(kelompok) yang dipimpin serta kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tingkat keberhasilan pencapaian tujuan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Tipe kepemimpinan juga akan mempengaruhi tingkat prestasi yang dicapai oleh bawahan, karena peranan utama pemimpin adalah berupaya menciptakan kondisi kerja agar para bawahan dapat bekerja dengan baik.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki

kekurangannya dalam kinerja. Selain itu, pelatihan bisa dilangsungkan di tempat kerja atau di tempat yang di tirukan sebagai tempat kerja. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh dan perusahaan lebih berupaya agar pegawai selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi, dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Rumah sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan suatu upaya kesehatan secara daya guna dan berhasil guna dengan memprioritaskan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilakukan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit, yaitu dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan. Semakin banyak jumlah penduduk semakin banyak pula rumah sakit pesaing yang bermunculan.

Berdasarkan survei pendahuluan diperoleh bahwa tipe kepemimpinan pada perusahaan tergolong kurang demokratis dan cenderung otoriter. Pimpinan perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk partisipasi secara aktif dalam pembuatan kebijakan, kurang memberikan keluasaan untuk

melakukan pembagian tugas dalam kelompok kerja, serta kurang memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menangani pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada RS Murni Teguh Medan maka atasan melakukan penilaian terhadap bawahan melalui metode rating scale. Adapun unsure penilaian yang digunakan adalah hasil kerja, tanggungjawab, kerjasama dan disiplin kerja. Skala yang digunakan perusahaan terbagi atas 4 kategori, yaitu :

1. Kategori kurang.
2. Kategori cukup.
3. Kategori baik.
4. Kategori amat baik.

Penilaian kurang berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang tergolong kurang sehingga perlu diberi pengarahan ataupun pelatihan untuk tetap dapat dipertahan dalam bidang kerjanya. Penilaian cukup berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan hanya sekedar cukup memenuhi persyaratan untuk tetap dipertahankan pada bidang kerja yang ditanganinya. Penilaian baik berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan lebih baik sehingga perlu dipertahankan dan diberi penghargaan yang pantas diterima sesuai kelebihan yang dimiliki. Penilaian kerja oleh pimpinan harus objektif dan tidak melibatkan emosional (*halo effect*) yaitu penilaian pribadi kepada pegawainya.

Berdasarkan gambaran diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai RS Murni Teguh Medan Tahun 2018/2019”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti tercermin dalam latar belakang diatas, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya masalah kinerja, yaitu:

1. Kepemimpinan.
2. Lingkungan kerja.
3. Motivasi .
4. Kepuasan kerja.
5. Komunikasi.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh tipe kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada RS Murni Teguh Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang diuraikan diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RS Murni Teguh Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai RS Murni Teguh Medan?
3. Apakah ada pengaruh tipe kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai RS Murni Teguh Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tipe kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai RS Murni Teguh Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan
Sebagai masukan bagi satuan kerja dan pihak-pihak terkait yang berkepentingan didalam satuan kerja sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan perusahaan khususnya mengenai tipe kepemimpinan dan pelatihan kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan, wawasan, serta pengalaman penulis mengenai tipe kepemimpinan dan pelatihan kinerja pegawai.

3. Bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen sebagai tambahan bahan bacaan yang dapat digunakan peneliti lain pada bidang yang sama.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh tipe kepemimpinan dan pelatihan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Tipe Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Tipe Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memiliki peranan penting yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan kualitas kepemimpinan dan seorang pemimpin harus memiliki sikap sebagai alat untuk mendorong, menuntun, dan membimbing.

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan keputusan yang tepat dalam kondisi apapun. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin haruslah mengutamakan kepentingan orang banyak bukan sekedar bergeser pada kepentingan golongan atau bahkan kepentingan pribadi. Lebih mementingkan kualitas dari pada kuantitas juga harus menjadi prinsip bagi seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Selain itu, prinsip yang juga tidak kalah penting yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin adalah mendahulukan untuk mencegah timbulnya keburukan dibandingkan mencari kebaikan.

Kepemimpinan menurut Siswanto (2008:154) adalah “sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga

membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja sesuai yang telah ditetapkan”.

Davis dan Newstrom (2005:169) mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah bagian terpenting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan antusias’. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:102) bahwa “Pemimpin (*leader = head*) adalah Seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi”.

Tipe kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memperdayakan dan memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi atau orang yang mampu menggerakkan orang lain agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang selain berorientasi pada tugas sekaligus berorientasi pada hubungan antar manusia. Kelompok yang

berprestasi tinggi umumnya mempunyai pemimpin yang dapat menyampaikan harapan-harapan organisasi yang dibutuhkan. Sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan-harapan mereka akan diterima oleh anggota kelompok atau tidak.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif dengan menjalankan fungsi-fungsinya sebagai orang pemimpin dengan tugas utama yang menurut Siswanto (2008:185):

- a) Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
- b) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
- c) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok.

Pemimpin harus bertindak pada masalah yang dihadapinya dimana tindakan tersebut harus melalui beberapa langkah. Contohnya seorang pemimpin dalam bertindak harus mengecek semua informasi yang diterimanya. Selanjutnya mendekati diri pada Sang Pencipta untuk memohon kekuatan untuk dapat memutuskan dengan benar sehingga dengan langkah ini kita tidak mengandalkan kekuatan diri untuk memutuskannya sendiri.

Dari berbagai defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu. Selain itu bahwa kepemimpinan merupakan penentu atas keberhasilan dan kemunduran dari perusahaan yang dipimpinnya. Sukses tidaknya seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh sejauh mana pemimpin tersebut memahami teori kepemimpinan dan bagaimana ia menggunakan gaya kepemimpinan.

2.1.1.2. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan sering dikatkan sebagai perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan (*leadership style*). Secara umum dapat dikatakan bahwa, kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kelompok/kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena tidak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya terjadi dalam situasi interaksi kelompok, seorang pemimpin harus berada didalam suatu kelompok dimana dia memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinannya.

Tipe kepemimpinan menurut Siagian (2010:85) adalah sebagai berikut:

- 1) Tipe Kepemimpinan Otokratik.
- 2) Tipe Kepemimpinan Paternalistik.
- 3) Tipe Kepemimpinan Kharismatik.
- 4) Tipe Kepemimpinan Laissez Faire.
- 5) Tipe Kepemimpinan Demokratik.

1. Tipe Kepemimpinan Otoraktik

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otoraktik adalah seseorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat kuat akan mendorongnya memutar balikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif di interprestasikannya sebagai kenyataan.

2. *Tipe Kepemimpinan Paternalistik*

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistic tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai layak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.

3. *Tipe Kepemimpinan Kharismatik*

Tipe ini adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu dikagumi.

4. *Tipe Kepemimpinan Laissez Faire*

Persepsi seorang pemimpin yang laissez faire tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

5. *Tipe Kepemimpinan Demokratik*

Seorang pemimpin yang demokratik menyadari benar-benar bahwa akan timbul kecenderungan dikalangan para pejabat pimpinan yang lebih rendah

dikalangan para anggota organisasi untuk melihat peranan satuan kerja dimana mereka berada sebagai peranan yang sangat penting, paling strategik dan paling menentukan keberhasilan organisasi mencapai berbagai sasaran organisasional.

2.1.1.3. Fungsi dan Peran Pemimpin

Fungsi pemimpin didalam organisasi menurut Sutrisno (2010:219-221) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: perencanaan, penggerakan, pengorganisasian, dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam bekerja sama yang optimal.

Berikut peran pemimpin yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:219-221) diantaranya :

1. Peran yang bersifat Interpersonal
Seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan.
2. Peran yang bersifat Informasional
Seorang manajer selalu menerima berbagai informasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi, bahkan juga informasi yang tidak ditujukan kepadanya, tetapi kepada orang lain yang berada didalam organisasi.
3. Peran pengambilan keputusan
Seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan.

2.1.1.4. Teori Kepemimpinan

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif

untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin.

Menurut Sutrisno (2010:219-221) secara garis besar teori kepemimpinan dibagi atas beberapa, yaitu:

1. Pendekatan Teori Sifat
Teori sifat (*trait theory*) bahwa “seseorang yang dilahirkan sebagai seorang pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman”.
2. Pendekatan Teori Pelaku
Teori perilaku ini dilandasi pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memprsepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.
3. Pendekatan Teori Situasi
Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

2.1.1.5. Indikator Tipe Kepemimpinan

Berdasarkan indikator tipe kepemimpinan yang saya angkat dari Kartono(2009:34-41), indikator-indikator tipe kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan.
2. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang.
3. Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai.
4. Demokratis dan bertanggungjawab
5. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis mengambil kesimpulan indikator dari tipe kepemimpinan adalah mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan sesuai dengan wewenang serta bersikap demokratis dan bertanggungjawab.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Soekidjo Notoadmojo (2009:16) pelatihan merupakan “Upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan pengetahuan dan kepribadian manusia”. Menurut Andrew E.Sikula pelatihan adalah “Suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir”. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:25) bahwa pelatihan merupakan “Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka dapat kita pahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan serta keahlian seorang pegawai didalam organisasi.

Kerja sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kemakmuran hidup, untuk mencapai kehidupan yang baik manusia dituntut untuk bekerja keras dan memiliki kinerja yang baik, karena mustahil manusia ingin mendapatkan hidup yang layak tetapi tidak bekerja dan berusaha.

2.1.2.2. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendongkrak potensi organisasi. pelatihan yang kurang baik, tidak sesuai, atau tidak memadai bisa menjadi sumber frustrasi bagi setiap orang yang terlibat. Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia-sia, maka perlu dilakukan kebutuhan pelatihan dan pemimpin harus memantau proses pelatihan. Adapun penjelasan berdasarkan Kaswan (2016:83) ada tiga golongan kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- a) Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat kita ketahui dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang disesuaikan dengan jabatannya. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat diselesaikan dengan pelatihan.
- b) Memenuhi kebutuhan jabatan lainnya. Pada tingkatan manapun dalam perusahaan sering dilakukan perubahan jabatan. Alasannya berbagai hal, ada yang menyebutnya untuk mengatasi kejenuhan
- c) Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan baik internnya (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan yang baru.

2.1.2.3. Prinsip Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan hendaknya diawali dengan mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya yang menjadi prinsip pelatihan itu sendiri. Menurut Handoko (2008:109), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah program pelatihan bersifat partisipasi, relevan, pengulangan dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan.

2.1.2.4. Tujuan Penelitian

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun penjelasan berdasarkan Handoko (2011:103), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

1. Pelatihan dilakukan untuk menutupi kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2.1.2.5. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya.

Seperti dijelaskan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:217) yaitu, manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan.

Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi perencanaan sumber daya manusia.
- e. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- f. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.

2.1.2.6. Jenis dan Metode Pelatihan

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai disuatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi dua, yaitu pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*).

a. Pelatihan Pra Jabatan (*pre-service training*)

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau "*pre-service training*". Oleh sebab itu pelatihan itu diikuti oleh para pegawai baru atau calon para pegawai baru di institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, melalui pelatihan ini para pegawai dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

b. Pelatihan dalam Jabatan (*In-Service Training*)

Pelatihan ini diajukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh karena itu disebut pelatihan dalam jabatan atau "*in-service training*". Tujuan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan . Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan dalam pelatihan jabatan ini dibedakan menjadi dua, yakni: pelatihan diluar tugas (*off the job training*) dan pelatihan di dalam tugas (*on the job training*).

Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan adalah:

1. Metode *on the job training* (Pelatihan didalam Tugas)
 - a) Pelatihan dalam jabatan.
 - b) Rotasi/ perubahan pekerjaan.
 - c) Sistem magang.
2. Metode *off the job training* (Pelatihan diluar Tugas)
 - a) Sistem ceramah.
 - b) Pelatihan simulasi.
 - c) Studi kasus.
 - d) Pelatihan laboratorium.
 - e) Belajar sendiri.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Didalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama. Pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu, kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Tetapi pada dasarnya tujuan bersama yang diwujudkan oleh organisasi yaitu mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Suprianto (2003:12) mengatakan bahwa:

Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan promosi.

Menurut Wibowo (2007:21) kinerja adalah “hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan kelompok tugas, serta peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan. Dan jika dalam pengelompokan tugas uraian pekerjaannya tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggungjawab kabur akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai dapat diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai yang membawa kesuksesan dan keberhasilan itu baik pada pegawai maupun pada organisasi atau perusahaan sekalipun.

2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan bukan hanya dinilai dari hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa dan kepemimpinan. Selain penilaian prestasi kerja digunakan untuk menilai prestasi kerja karyawan adalah juga mengukur kemajuan dalam bekerja dan kemungkinan karyawan untuk dipromosikan.

Menurut Handoko (2005:135),”Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Ada beberapa alasan mengapa perlu menilai kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan tentang promosi dan gaji.
2. Penilaian kinerja menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkesan dengan pekerjaan baik antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dan atasan.
3. Penilaian kinerja memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap definisi yang dapat diketahui.

Menurut Mathis dan Jackson (2005:77)“Penilaian kinerja terdiri dari proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja pada karyawan”.

Menurut Wursanto (2006:38) bahwa “Penilaian kerja adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah dia bisa

bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian kinerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman dalam menentukan karyawan yang berprestasi.

Penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan digunakan untuk tujuan pendidikan ,prestasi kerja, gaji dan pemberhentian. Sedangkan penilaian terhadap sifat-sifat pribadi dapat dipergunakan untuk tujuan-tujuan seperti promosi dan pemindahan.

Menurut Hasibuan(2005:86) Penilaian kinerja dilaksanakan untuk beberapa tujuan yaitu: menilai tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaan sebagai dasar peningkatan dan pengembangan para karyawan secara pribadi, sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus, alat dalam pemberian pelatihan dan juga sebagai dasar dalam pemberian nasihat pada pegawai dan alat pemberian motivasi.

2.1.3.3. Indikator dari Kinerja

Jadi indikator kinerja yang saya angkat Menurut Siagian(2010:197) untuk menjadi indikator kinerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu penyelesaian.
- 2) Kualitas hasil kerja.
- 3) Kerjasama.
- 4) Loyalitas.

Berikut penjelasan dari indikator kinerja :

1. Ketepatan waktu penyelesaian.

Pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka pegawai memiliki prestasi kerja yang baik.

2. Kualitas hasil kerja.

Pegawai harus mampu memberikan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan agar dapat memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. Jika pegawai memberikan hasil kualitas yang baik maka pegawai sudah bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik.

3. Kerjasama.

Pegawai harus mampu bekerjasama dengan semua orang didalam perusahaan baik dengan sesama pegawai ataupun atasan didalam bekerja maupun mencari sebuah solusi dalam permasalahan yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Jika sudah mampu bekerjasama dengan baik maka pegawai sudah bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik

4. Loyalitas.

Pegawai yang baik harus memiliki kualitas yang tinggi kepada organisasi atau perusahaannya didalam mengerjakan setiap tugas atau tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Maka pekerjaanpun akan diselesaikan dengan baik sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

2.2. Penelitian Relevan

Sebelum penelitian ini, ada penelitian yang lebih dahulu meneliti tentang penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian M.Kiswanto dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos*

Samarinda”. Dengan hasil penelitian kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian Nicko Ahmad Pradityo, Rohdiyah dan Saryadi dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Semarang*”. Dengan hasil penelitian kepemimpinan, iklim organisasi pada PT.Telkom Indonesia Tbk, Semarang tergolong baik, hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

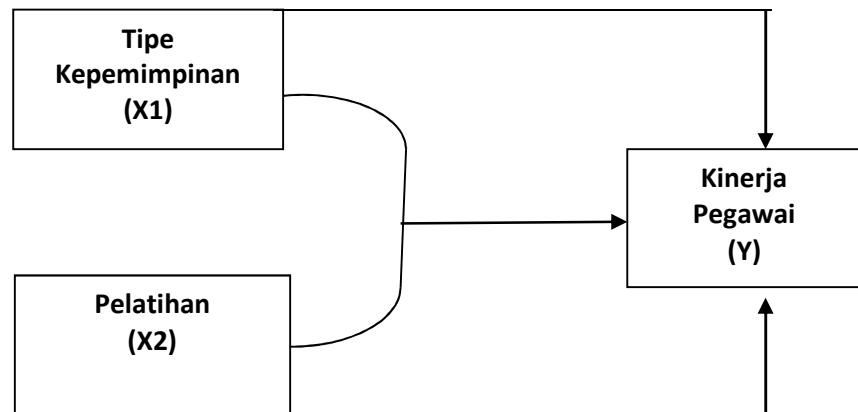
2.3. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2008:48), “Kerangka berpikir bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti”. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara independen dan dependen.

Tipe kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional

kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Dengan demikian kerangka berpikir ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah Oleh Penulis

Keterangan :

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| Tipe kepemimpinan (X1) | - Variabel Bebas (Independen) |
| Pelatihan (X2) | - Variabel Bebas (Independen) |
| Kinerja Pegawai (Y) | - Variabel Terikat (Dependen) |

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Murni Teguh Medan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Murni Teguh Medan.
3. Tipe kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Murni Teguh Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS.Murni Teguh, yang berkedudukan di Jl. Jawa No.2, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada Tahun 2019.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.

3.2.1. Populasi Penelitian.

Menurut Sugiyono (2014) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah bagian team medis UGD Rumah Sakit Murni Teguh yang berjumlah 35 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian.

Menurut Arikunto (2006:131) bahwa “Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil untuk 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih”. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka

sampel yang diambil dari populasi yaitu 35 orang dengan mengambil probability sampling yang termasuk dalam sampling insidental. Sampling insidental adalah teknik berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.3.1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:

1. Variabel bebas (X1) : Tipe kepemimpinan
2. Variabel bebas (X2) : Pelatihan
3. Variabel terikat (Y) : Kinerja Pegawai

3.3.2. Defenisi Operasional

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjelaskan atau dipengaruhi variabel independen (X) sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas atau variabel tergantung, variabel terikat atau variabel dependen (Y). variabel bebas penelitian ini adalah tipe kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

- a. Tipe kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja sesuai yang telah ditetapkan.
- b. Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan promosi.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

Daftar Pernyataan atau Kuesioner

Yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pernyataan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1. Instrumen Penelitian

| Variabel | Defenisi | Indikator | Skala Likert |
|-------------------------------|--|---|---------------------|
| Tipe Kepemimpinan (XI) | Tipe kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan. 2. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang. 3. Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai. 4. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan sesuai dengan wewenang. | Skala Likert |
| Pelatihan (X2) | Pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan pengetahuan dan kepribadian manusia. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Isi program pelatihan. 2. Metode pelatihan. 3. Lama waktu pelatihan. 4. Fasilitas. | Skala Likert |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu penyelesaian. 2. Kualitas hasil kerja. 3. Kerjasama. 4. Loyalitas . | Skala Likert |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

Sumber : Oleh penulis

3.6. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban dari item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat penting sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah ukuran dari setiap skor:

Tabel 3.2. Instrumen Skala Likert

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-ragu (RR) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Oleh penulis

Dibawah ini lay out angket yang menjelaskan bagaimana penjelasan tentang variabel dengan indikator.

Tabel 3.3 Lay Out Angket

| No | Variabel | Indikator | Nomor Item |
|----|-------------------|--|-------------------|
| 1 | Tipe kepemimpinan | 1. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan. | 1,2 |
| | | 2. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang. | 3,4 |
| | | 3. Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai. | 5,6,7 |
| | | 4. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan. | 8,9 |
| 2 | Pelatihan | 1. Isi program pelatihan. | 10,11,12 |
| | | 2. Metode pelatihan. | 13,14 |
| | | 3. Lama waktu pelatihan. | 15,16 |
| | | 4. Fasilitas | 17,18 |
| 3 | Kinerja Pegawai | 1. Ketepatan waktu penyelesaian. | 19,20 |
| | | 2. Kualitas hasil kerja. | 21,22 |
| | | 3. Kerjasama. | 23,24 |
| | | 4. Loyalitas . | 25,26,27,28,29,30 |

Sumber : Oleh Penulis

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran atau pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan oleh sebab itu. Menurut Sugiyono, (2008:363) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan peneliti.” “Untuk dapat menentukan

koefisien validitas digunakan teknik kolerasi produk moment menurut Arikunto ,(2013:213).”

Dengan membandingkan harga r_{hitung} yang diperoleh dengan r_{tabel} untuk taraf signitifikasi 95% atau hasil tersebut dinyatakan valid tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mempermudah perhitungan maka digunakan aplikasi software SPSS 23

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan kemampuan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data secara tetap dari setiap instrumen, instrumen dinyatakan reliable jika mampu mengukur dan menghasilkan data yang sama pada informan yang sama dalam waktu yang berbeda. Jadi, dapat dikatakan bahwa reliabilitas adalah kemampuan instrumen menyajikan dalam waktu yang saling berjauhan dengan penelitian pertama. Maka dari pada itu Menurut Sugiyono, (2015:364) relibilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk menguji reabilitas instrument digunakan rumus Alpha, menurut Arikunto, (2013:239). Untuk menghasilkan reliabilitas maka digunakan aplikasi SPSS 23.

Dengan kreteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal angket secara keseluruhan tergolong reliabel. Demikian sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal angket secara keseluruhan tergolong tidak reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan, uji normalitas dan uji multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini dapat dideteksi dengan menggunakan plot normal yang diperoleh dengan bantuan *SPSS 23 for windows*.

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

- Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
- Kriteria Uji Normalitas:
 - Apabila $p\text{-value (Pv)} < \alpha (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal.
 - Apabila $p\text{-value (Pv)} > \alpha (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierty* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *varriance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikoliniearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.7.3. Metode Analisis Linear Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (Tipe Kepemimpinan, Pelatihan) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel idenpenden terhadap vriabel dependen. “Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil Y dipengaruhi variabel X_1 dan X_2 ”. (Arikunto 2013:301). Untuk penyelesaian pengolahan data regresi menggunakan aplikasi SPSS 23.

3.7.4. Pengujian Hipotesis

3.7.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signitif 95% atau $\alpha = 5\%$, maka hipotesis 1 dan 2 diterima. Dan sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signitif 95% dan $\alpha = 5\%$, maka hipotesis 1 dan 2 ditolak.

3.7.4.2. Uji Hipotesis simultan (Uji F)

Uji F atau simultan digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara simultan atau keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:192).

Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf signitifkan 95% dan $\alpha = 5\%$, dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis 3 yang menyatakan ada hubungan yang positif antara Tipe Kepemimpinan dan Pelatihandengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Murni Teguh Medan dapat diterima, namun sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis 3 tolak.

3.7.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 $\{0 < R^2 < 1\}$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas. Untuk menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien relasi. Kajian ini menggunakan *SPSS versi 23 for windows*.