

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TK. IV 04.07.02

SLAMET RIYADI SURAKARTA

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta**



Oleh

AYUB SULISTYANTO

07.09.0136 L

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
2013**

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TK. IV 04.07.02

SLAMET RIYADI SURAKARTA

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta**

Oleh

AYUB SULISTYANTO

07.09.0136 L

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
2013**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TK. IV 04. 07.02 SLAMET RIYADI SURAKARTA”**.

Adalah hasil karya saya. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri, dan atau keseluruhan tulisan yang saya salin atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa menyebutkan penulis dari sumber aslinya. Semua isi dari skripsi ini menjadi tanggung jawab Saya sebagai penulis.

Surakarta, 16 Juli 2013




AYUB SULISTYANTO

INTISARI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT SLAMET RIYADI TK IV. 04. 07. 02 SLAMET RIYADI SURAKARTA

Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan bagi organisasi antara lain para individu yang mempunyai minat dan sikap yang tinggi terhadap tugasnya, serta mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi, mempunyai komitmen kerja lebih baik dan memotivasi kerja untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setia tantangan yang datang. Gaya kepemimpinan dan pelatihan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja dan mampu bekerja dengan optimal kearah efektifitas kerja karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang diteliti adalah karyawan Non Medis Rumah Sakit Tk IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh, jumlah sampel yang diambil 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F, uji normalitas dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2) Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. 3) Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$ dan 4) Hasil perhitungan koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,400. Hal ini berarti 40% variasi perubahan kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi perubahan faktor-faktor gaya kepemimpinan dan pelatihan. Sementara sisanya 60% diterangkan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Tk IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta.

ABSTRACT

INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOSPITAL SLAMET RIYADI TK IV. 04. 07. 02 SURAKARTA

Human Resources (HR) expected top organization for example all individual having high attitude and enthusiasm to it's duty, and also dedicate and high loyalty, having better commitment activity and motivate the activity to always to try to improve the quality of self in to depend of each incoming challenge. Leadership style and training is an effort inculcate the influence to motivate the employee so that they will work and can work optimally up at effect work to employee. This research aim to know the influence of leadership style and training to employee performance.

Accurate by population is job holder of is Non Medical of Hospital Slamet Riyadi TK IV. 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta. Determination sample of at this research use the method of saturated sample, sum up the sample taken by 50 responder. Method of data collecting use the questioner and method analysis the data use the doubled analysis regression, test of T, test of F, test for normality, and coefficient determination.

Pursuant to result analysis the data and solution of at previous chapter, result of this research is inferential as follows 1) Leadership style variable have an effect on the significant to employee performance, this matter shown by value significantly of equal to $0,000 < 0,05$ 2) Training variable have an effect on the significant to employee performance, this matter is shown by value signification of equal to $0,01 < 0,05$ 3) Result test the F indicate that the variable of leadership style and training, by together have an effect on the significant to employee performance, this matter is shown by value signification of equal to $0,000 < 0,05$ and 4) Result of calculation of coefficient of determination or R^2 of equal to 0,400. Matter of this means 40% variation of change of employee performance explained by variation of change of factor of leadership style and training. For a while the rest equal to 60% explained by other factor is which do not follow the observation.

Keyword : Leadership Style, Training, Employee Performance at Hospital Tk IV
04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWANDI RUMAH SAKIT TK. IV 04. 07. 02**

SLAMET RIYADI SURAKARTA

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi

pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 16 Juli 2013

Pembimbing I



Drs. Sugiyarmasto, MM
NIP. 01.98.035

Pembimbing II



Dharwany Hasibuan, SE.,MM

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM
NIP. 01.10.098

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TK. IV 04. 07. 02**

SLAMET RIYADI SURAKARTA

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 16 Juli 2013

Penguji IV



Drs. Sugiyarmasto, MM
NIP. 01.98.035

Penguji II



Ariefah Yulandari, SE., MM
NIP. 01.10.098

Penguji III



Dharwany Hasibuan, SE., MM

Penguji I



Y. Kristanto, SE., MM
NIP. 01.94.017

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc
NIP. 01.08.094

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM
NIP. 01.10.098

MOTTO

Kekuatan sejati bukan berasal dari kebencian

tetapi berasal dari kebenaran.

(Penulis)

Aku adalah kapten dari jiwaku

(Penulis)

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”.

(Filipi 4 : 13)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa bangga yang penuh haru, teriring syukur yang tiada henti atas karunia-Nya, penulis persembahkan karya sederhana ini untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kasih setia kekuatan dan berkat yang melimpah pada penulis.
2. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan ketulusan doa, kasih sayang dan kesabaran didalam memberikan dukungan. Terima kasih ibu dan bapak.
3. My honey Yuni yang selalu memberi semangat, dukungan, doa, kesabaran, cinta dan kasih sayang selama mengerjakan skripsi.
4. Gendut (Mega), Opik (Novi), Koh Teguh, Mas bro tian, Ilham yang selalu memberikan saran, doa dan bantuan selama mengerjakan skripsi, Banyak ngrepotin kalian Thank's kawan.
5. Cifu gembel yang selalu memberikan saran dan juga motivasi pada penulis, akan saya ingat terus kawan.
6. Team Delta Mj9 yang selalu menghibur.
7. Teman-teman angkatan 2009 Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera bagi kita semua.

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TK. IV 04.07.02 SLAMET RIYADI SURAKARTA.” Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik dan masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Didik Setyawan, SE.,MM., M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.
2. Drs. Sugiyarmasto.,MM., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini dengan baik dan lancar.

3. Dharwany Hasibuan.SE., MM., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan demi terselesainya penulisan skripsi dengan baik dan lancar.
4. dr. Nunung Joko Nugroho selaku Kepala Rumah Sakit Tk.IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, yang telah memberikan ijin kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Seluruh Karyawan Rumah Sakit Tk.IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, yang telah bekerja sama dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua penulis, Ibu dan Bapak yang selalu memberikan kasih sayang, doa, perhatian, dan nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Buat Yuni yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang pada penulis.
9. Mega, Novi, Teguh, Tian, ilham terima kasih atas bantuannya selama ini, maaf selalu merepotkan kalian.tidak akan penulis lupakan saat-saat bersama pembuatan skripsi.
10. Cifu gembel yang selalu memberikan saran pada penulis dan motivasi.
11. Team Delta Mj9 yang selalu menghibur saat kebersamaan dulu.

12. Teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2009 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis tidak lupa saat kebersamaan didalam kelas.

13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan memberikan balasan atas jasa dan bantuan serta kebaikan yang telah diberikan penulis. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Surakarta, 16 Juli 2013

Penulis,

Ayub Sulistyanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
INTISARI	iii
ABSTRACT	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Tinjauan Pustaka	8
B. Hipotesis.....	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
A. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	20

B. Definisi Operasional yang Digunakan	20
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Jumlah Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	26
G. Teknik Analisis Data.....	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden Penelitian.....	33
B. Uji Instrumen	37
C. Pengolahan Dan Analisis Data.....	44
D. Pembahasan.....	52

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	54
B. Keterbatasan Penelitian.....	55
C. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
I. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA	34
II. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	35
III. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN	36
IV. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA.....	37
V. VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN	38
VI. VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN.....	39
VII. VALIDITAS VARIABEL KINERJA.....	40
VIII. RELIABILITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN	41
IX. RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN.....	42
X. RELIABILITAS VARIABEL KINERJA.....	43
XI. HASIL UJI NORMALITAS.....	45
XII. INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI.....	46
XIII. HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA	47
XIV. HASIL REGRESI LINIER BERGANDA	48
XV. HASIL UJI F	49
XVI. HASIL UJI T.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT IJIN PENYEBARAN KUESIONER

LAMPIRAN 2 : IDENTITAS RESPONDEN KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3 : SKALA PENGUKURAN KUESIONER

LAMPIRAN 4 : KUESIONER

LAMPIRAN 5 : HASIL PENGUMPULAN DATA

LAMPIRAN 6 : HASIL OUTPUT SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan rumah sakit, rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Disinilah peran rumah sakit dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri.

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan, dimana setiap kegiatannya mengobati dan meningkatkan kesehatan dan bertujuan mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Semakin banyaknya rumah sakit yang ada mendorong untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lain dalam memberikan pelayanan demi kepuasan konsumen.

Kehandalan seorang pemimpin dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan kewibawaan. Dengan demikian kehandalan seorang pemimpin sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara

teoritis kepemimpinan *leadership* adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008:170). Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap, tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Sedangkan kepemimpinan oleh (Ralph M. Stogdill, 2008:161) mengatakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi di rumah sakit. Pimpinan yang baik adalah seorang pimpinan yang tidak hanya memberi contoh saja, tetapi yang bisa menjadi teladan bagi anak buahnya. Pemimpin yang mempunyai jiwa bijaksana dan tidak main perintah seenaknya saja tetapi juga mau mendengarkan saran dan kritikan dari anak buahnya sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan memberikan kedisiplinan pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan pelayanannya.

Seorang pemimpin yang ideal harus memberikan pelatihan kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk kepentingan yang lebih luas dari organisasi. Dalam organisasi tidak hanya dibutuhkan seorang pemimpin yang pintar dan cerdas, tetapi lebih dari itu yaitu seorang bermotivasi tinggi untuk maju dan memberikan pelatihan pada karyawan. Apabila dalam organisasi terdapat karyawan atau sebagian karyawan memiliki semangat untuk bekerja keras maka kinerja rumah sakit itu sendiri akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

perilaku orang lain seperti yang dilihat. Pendapat lain dari (Stoner, 2008:165) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerjaan. (Wilson Bangun, 2012:339) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan baik oleh karyawan maupun rumah sakit. Dari jurnal gaya kepemimpinan oleh (Biatna Dulbert Tampubolon) faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga dalam program pengembangan organisasi kedepan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan organisasi. Jurnal oleh (Nurjanah) tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BNI menyimpulkan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan karena kepemimpinan akan berpengaruh kuat untuk dapat mengelola pola pikir yang berfungsi sebagai symbol kesatuan moral bawahannya.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas karyawan. Secara teoritis yang dikemukakan (R.Wayne Mondy, 2008:210) pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Program pelatihan dilaksanakan dalam rangka menambah wawasan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan, agar dapat

menyesuaikan dengan beban kerja dengan demikian diharapkan mencapai hasil yang memuaskan baik ditinjau dari segi tercapainya tujuan rumah sakit maupun bagi karyawan itu sendiri. Sedangkan dari (Wilson Bangun, 2012:201) pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Pelatihan menurut (Raymond A.Noë, 2010:351) upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan keterampilan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Berbeda dengan pendapat (Stoner, 2008:82) mengatakan pelatihan adalah proses yang didesain untuk mempertahankan atau memperbaiki prestasi kerja saat ini. Dan juga oleh (Robert Mathis, 2009:301) pelatihan adalah sebuah proses dimana dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Dari jurnal tentang pelatihan oleh (Astri Wulandri) mengatakan menunjukkan terdapat pengaruh sangat kuat dan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi berganda sebesar 0,830. Jurnal dari (Pariyati) tentang pelatihan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu menyimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah

Palu. Bahwa pelatihan yang diikuti oleh pegawai sangat menentukan kinerja pegawai, pelatihan merupakan pengetahuan teknis yang diajarkan pegawai terkait fenomena pekerjaan, sehingga pegawai yang belum mengikuti pelatihan akan berbeda dengan pegawai yang telah mengikuti pelatihan

Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan,tim,dan akhirnya organisasi (R.Wayne Mondy, 2008:256). Permasalahan yang dapat mengganggu peningkatan kinerja adalah tidak adanya tolak ukur yang jelas sebagai penilaian hasil pekerjaan. Pimpinan seringkali tidak tepat sasaran karena ketidaktahuan bidang mana yang paling tepat menangani permasalahan, peningkatan kinerja karyawan senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Hermina, Liliyana dan Zein 2009) menyatakan bahwa pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pelatihan yang diikuti,karyawan dapat memperbaiki pekerjaan mereka dan ini berdampak terhadap kinerja mereka. Dan juga peneliti oleh (Galih Surya Winata 2009) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Pimpinan juga di tuntut untuk mampu memberikan pembinaan kepada bawahannya sehingga mampu dan siap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada dalam organisasi. Kesemuanya diharapkan akan semakin mendorong peningkatan kinerja karyawan baik dari aspek kualitas, kuantitas maupun kehandalan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang sejenis dengan penelitian diatas, penulis tertarik dengan penelitian diatas karena menggabungkan dua variabel berbeda yang sudah diteliti. Apakah dua variabel yang penulis teliti di Rumah Sakit Tk IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini mengambil obyek karyawan di Rumah Sakit Tk IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, sehingga judul penelitian ini adalah :
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TK IV 04.07.02 SLAMET RIYADI SURAKARTA”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan pasti mempunyai tujuan, begitu juga halnya penelitian ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Slamet Riyadi Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Membantu memberikan masukan pada Rumah Sakit atau memberikan sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan Rumah Sakit, terutama mengenai pelayanan pada konsumen

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pengetahuan. Bagi peneliti berikutnya diharapkan penambahan variabel.