

**ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PELAKSANAAN KERJA  
PADA KEMENTERIAN KESEHATAN POLITEHNIK KESEHATAN MEDAN  
PROGRAM STUDI KEBIDANAN PEMATANGSIANTAR**



**OLEH :**

**MEDIS SIANTURI**

**NPM : 105000121**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SIMALUNGUN (USI)  
PEMATANGSIANTAR**

**2014**

**ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PELAKSANAAN KERJA  
PADA KEMENTERIAN KESEHATAN POLITEHNIK KESEHATAN MEDAN  
PROGRAM STUDI KEBIDANAN PEMATANGSIANTAR**

**S K R I P S I**

Untuk Melengkapi Syarat Guna Mencapai Gelar :  
**SARJANA EKONOMI**  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun (USI)  
Pematangsiantar

O l e h :

**MEDIS SIANTURI**  
**NPM : 105000121**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SIMALUNGUN (USI)  
PEMATANGSIANTAR  
2 0 1 4**

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SIMALUNGUN (USI)  
PEMATANGSIANTAR

---

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Dengan ini menerangkan, bahwa Skripsi dari :

Nama : **MEDIS SIANTURI**  
N P M : 105000121  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Analisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Kerja Pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**

Pematangsiantar, .....

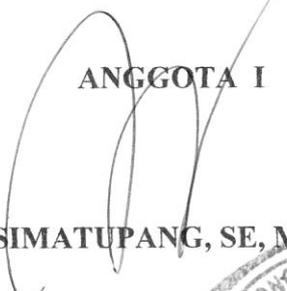
**PEMBIMBING :**

**KETUA**



( ELIDAWATY PURBA, SE, M.Si )

**ANGGOTA I**



( P. SIMATUPANG, SE, MM )

**ANGGOTA II**



( J. A. PURBA, SE, M.Si )

**DIKETAHUI :**

**DEKAN**



( ELIDAWATY PURBA, SE, M.Si )



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SIMALUNGUN (USI)  
PEMATANGSIANTAR

---

**TANDA PENDAFTARAN SKRIPSI**

Nama : **MEDIS SIANTURI**  
N P M : 105000121  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **Analisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Kerja Pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun, pada tanggal .....

Dengan diterimanya Skripsi Tingkat Strata Satu (S-1) ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat guna menempuh Ujian Lisan Komprehensive untuk mencapai gelar :

**SARJANA EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

KETUA JURUSAN

(TAUFIK PARINDURI, SE, M.Si)



DEKAN

(ELIDAWATY PURBA, SE, M.Si)

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SIMALUNGUN (USI)  
PEMATANGSIANTAR

---

**BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIVE / SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Simalungun Nomor : ..... tanggal, ..... , maka pada hari ..... Tanggal ..... Bulan ..... Tahun ..... telah dilangsungkan Ujian Komprehensif/Skripsi Program S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun, Program Studi Manajemen untuk tahun ..... telah terakreditasi No. 024/BAN-PT/Ak-XIV/S1/IX/2011.

Nama : **MEDIS SIANTURI**  
NPM : 105000121  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **Analisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Kerja Pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**

Tanggal Ujian :  
Waktu Ujian :  
Tempat Ujian : **KAMPUS FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR**

Hasil Ujian : **LULUS / TIDAK LULUS**  
Dengan Nilai :  
Judisium :

Pematangsiantar, .....

**PENGUJI:  
KETUA**

( ELIDAWATY PURBA, SE, M.Si )

**ANGGOTA I**

( P. SIMATUPANG, SE, MM )

**ANGGOTA II**

( J. A. PURBA, SE, M.Si )

**DIKETAHUI:  
DEKAN**

( ELIDAWATY PURBA, SE, M.Si )



## ABSTRAKSI

**ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PELAKSANAAN KERJA  
PADA KEMENTERIAN KESEHATAN POLITEHNIK KESEHATAN MEDAN  
PROGRAM STUDI KEBIDANAN PEMATANGSIANTAR**



Oleh:

**MEDIS SIANTURI**

**NPM : 105000121**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SIMALUNGUN (USI)  
PEMATANGSIANTAR**

**2014**

**FAKTA INTEGRITAS**  
**( Karya Ilmiah Mahasiswa)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : **MEDIS SIANTURI**  
NPM : 105000121  
Fakultas : Ekonomi Universitas Simalungun (USI)  
Program Studi : Ekonomi Manajemen  
Alamat : Jalan Kaveleri No. 16 Pematangsiantar

Menyatakan bahwa, Skripsi saya yang berjudul : **“Analisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Kerja Pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar”** adalah asli karya sendiri, bebas plagiat.

Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti dan terdapat plagiat dalam karya tersebut maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan sebagaimana tertulis dalam Pasal 12, ayat (2) Permendiknas RI Nomor : 17 Tahun 2010.

Pematangsiantar, Juni 2014

Yang Membuat Fakta Integritas



( **MEDIS SIANTURI** )

## ABSTRAKSI

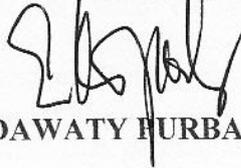
### ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PELAKSANAAN KERJA PADA KEMENTERIAN KESEHATAN POLITEHNIK KESEHATAN MEDAN PROGRAM STUDI KEBIDANAN PEMATANGSIANTAR

Nama : MEDIS SIANTURI  
N P M : 105000121  
Program Studi : MANAJEMEN

Pematangsiantar, .....

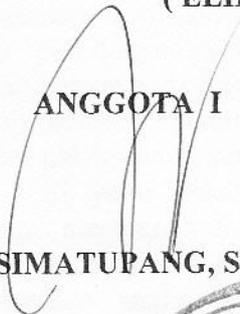
PEMBIMBING :

KETUA



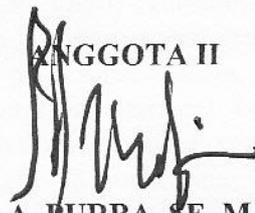
( ELIDAWATY FURBA, SE, M.Si )

ANGGOTA I



( P. SIMATUPANG, SE, MM )

ANGGOTA II



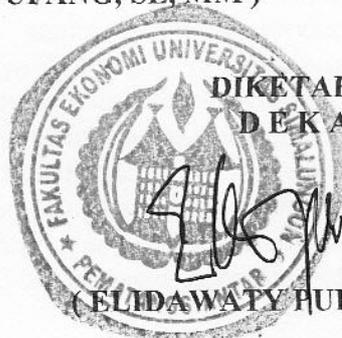
( J. A. FURBA, SE, M.Si )

DIKETAHUI :

DEKAN



( ELIDAWATY FURBA, SE, M.Si )



**ABSTRAKSI**  
**ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PELAKSANAAN  
KERJA PADA KEMENTERIAN KESEHATAN POLITEHNIK KESEHATAN  
MEDAN PROGRAM STUDI KEBIDANAN PEMATANGSIANTAR**

---

**MEDIS SIANTURI**  
**NPM : 105000121**

Kepemimpinan adalah merupakan suatu hubungan dimana satu orang pemimpin mempengaruhi pihak lain (orang yang dipimpin) untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Dalam kepemimpinan ada dua hal yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus, sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas tertentu mempunyai tujuan dan peralatan khusus memimpin kelompok dengan karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus.
2. Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapa sifat superior melebihi anggota-anggota lainnya.

Rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut : “Bagaimana hubungan kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar ? Yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah : “Diduga bahwa kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar”.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh bahwa : Hasil tabulasi data dengan perhitungan skor tertinggi dan terendah untuk variabel pengaruh kepemimpinan berada pada interval 46 - 53,50 yaitu pada jawaban sangat setuju artinya pegawai setuju bahwa kepemimpinan berpengaruh pada pelaksanaan kerja, sedangkan untuk variabel pelaksanaan kerja perhitungan skor tertinggi dan terendah berada pada interval 48 - 57 yaitu pada jawaban setuju artinya bahwa pegawai setuju bahwa kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

Berdasarkan analisa korelasi Product Moment diperoleh nilai  $r = 0,58$  menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar sedangkan besar pengaruh kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar secara kuantitatif dapat dinyatakan dengan koefisien determinasi  $r^2 = 0,33$  atau 33 % artinya bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja 33 % sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat karunia dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul : **“Analisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Kerja Pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar”**. Skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun (USI) Pematangsiantar.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini banyak terdapat kekurangan baik dalam cara penyajian maupun pembahasan serta penyusunan kalimat. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bertujuan untuk memperbaiki demi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis juga telah banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Elidawaty Purba, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Pematangsiantar, sekaligus sebagai Ketua Pembimbing.
2. Bapak P. Simatupang, SE, MM, selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak J. A. Purba, SE, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Taufik Parinduri, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai Tata Usaha dan Staf pada Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Pematangsiantar.
6. Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar yang telah bersedia dan mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian serta memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
7. Teristimewa untuk seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan motivasi dan semangat yang tinggi baik itu moril maupun materil hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman mahasiswa, yang turut serta membantu dan memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya.

Pematangsiantar, Juni 2014

Penulis,

**MEDIS SIANTURI**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	3
D. Kerangka Pemikiran .....	4
E. Anggapan Dasar dan Hipotesa .....	4
F. Metodologi Penelitian .....	5
G. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II : URAIAN TEORITIS .....	9
A. Pengertian Kepemimpinan .....	9
B. Syarat-Syarat dan Gaya Kepemimpinan .....	12
C. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan .....	17
D. Pengertian Iklim Organisasi .....	20
E. Aspek-Aspek Iklim Organisasi .....	22
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	24
A. Gambaran Umum Daerah Penelitian .....	24
B. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	27
C. Keadaan Pegawai dan Pelaksanaan Pekerjaan	

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	3
D. Kerangka Pemikiran .....	4
E. Anggapan Dasar dan Hipotesa .....	4
F. Metodologi Penelitian .....	5
G. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II : URAIAN TEORITIS .....	9
A. Pengertian Kepemimpinan .....	9
B. Syarat-Syarat dan Gaya Kepemimpinan .....	12
C. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan .....	17
D. Pengertian Iklim Organisasi .....	20
E. Aspek-Aspek Iklim Organisasi .....	22
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	24
A. Gambaran Umum Daerah Penelitian .....	24
B. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	27
C. Keadaan Pegawai dan Pelaksanaan Pekerjaan	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran	4
2	Struktur Organisasi Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar	30

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
I	Kategori Dosen Yang Ada di Prodi Kebidanan Pematangsiantar	45
II	Keadaan Pegawai Tetap Yang Ada di Prodi Kebidanan Pematangsiantar	46
III	Keadaan Pramusaji Yang Ada di Prodi Kebidanan Pematangsiantar	46
IV	Keadaan Satpam Yang Ada di Prodi Kebidanan Pematangsiantar	47
V	Tabulasi Jawaban Responden Untuk Istrumen Kepemimpinan	53
VI	Kelompok Skor Tertinggi dan Terendah Pada Instrumen Untuk Mengukur Pengaruh Kepemimpinan Pada Kemeterian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar	54
VII	Tabulasi Data Instrumen Pelaksanaan Kerja Kemeterian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar	56
VIII	Kelompok Skor Tertinggi dan Terendah Pada Instrumen Untuk Mengukur Pengaruh Pelaksanaan Kerja Pada Kemeterian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar	57
IX	Data Variabel Kepemimpinan dan Variabel Pelaksanaan Kerja Kemeterian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar	58

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu usaha untuk mengkoordinasikan semua kegiatan yang dilakukan orang-orang dalam organisasi, dan sekaligus mengarahkan mereka dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan perkataan lain dalam organisasi itu harus ada proses manajemen yang menggambarkan adanya struktur dan pembagian kerja, kepemimpinan (*leadership*) agar aktivitas organisasi itu dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan bagian penting di dalam mengarahkan orang-orang di dalam organisasi. Karena kepemimpinan adalah sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah/pengarahan, membimbing atau mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan gaya kepemimpinan pemimpin tersebut mengarahkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi apakah melalui kepemimpinan direktive, kepemimpinan supportive atau kepemimpinan partisipative.

Berdasarkan pendapat di atas, pimpinan dalam organisasi itu harus mampu mengkoordinasikan, memotivasikan para bawahannya sehingga secara spontanitas para bawahan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mengelola dan melaksanakan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya.

Berhasilnya seorang pimpinan adalah berkat kerja sama dan bantuan orang lain. Pimpinan tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa ada hubungan kerja sama yang baik dengan bawahannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat memanfaatkan bawahannya serta mengarahkan untuk melaksanakan pekerjaan secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Kemampuan, keterampilan, kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas bagi setiap pegawai berbeda satu sama lainnya. Adakalanya seorang pegawai mampu melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab, penuh semangat. Oleh karena itu dan situasi kepemimpinan berpengaruh terhadap iklim kerja di dalam suatu organisasi, yaitu hubungan antara pimpinan dan anggota sangat menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan yang selalu terjadi dalam sebuah organisasi besar, kepemimpinan yang kurang baik dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja dalam organisasi. Penyusunan struktur yang kurang efektif, pembagian tugas yang tidak mengacu pada prinsip *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*, pendelegasian wewenang tidak benar serta pendayagunaan sumber daya yang tidak efisien akan menimbulkan kerancuan dalam organisasi.

Dengan latar belakang inilah, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan pembahasan yang dituangkan dalam karya ilmiah dengan judul : **“Analisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Kerja Pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut : “Bagaimana hubungan kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Komprehensif Tingkat Sarjana Lengkap dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Simalungun Pematangsiantar.
- b. Sebagai bahan masukan ataupun pertimbangan bagi para pengambil keputusan pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

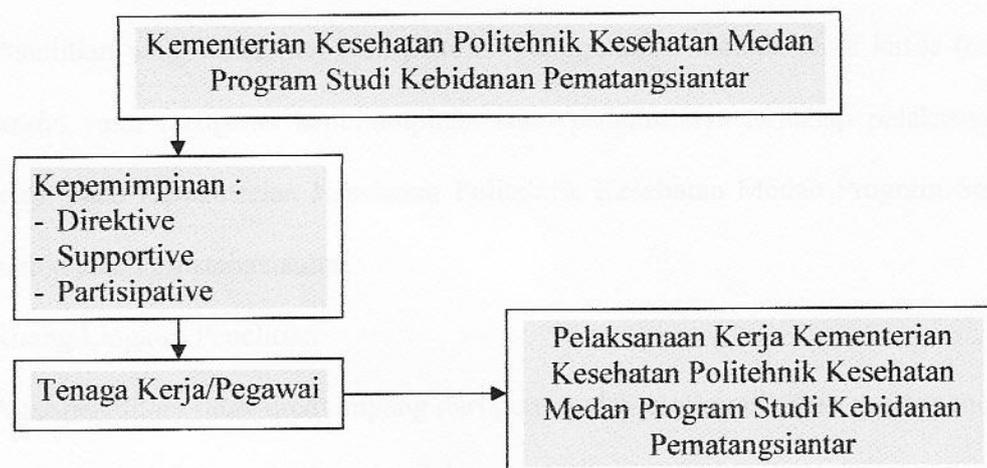
c. Sebagai bahan referensi bagi pembaca yang ingin melanjutkan penelitian ini.

#### D. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah penulis dan sebagai gambaran alur penelitian ini maka perlu adanya suatu kerangka pemikiran dimana dalam kerangka pemikiran ini sudah dapat dilihat variabel dependen maupun variabel independen serta hubungannya.

Untuk lebih jelasnya penulis memaparkan kerangka pemikiran dalam suatu bagan sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



#### E. Anggapan Dasar dan Hipotesa

##### 1. Anggapan dasar

Merupakan suatu keadaan yang menurut penulis kebenarannya dapat di terima sebelum dianalisis. Adapun anggapan dasar penulis adalah : “Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap pelaksanaan kerja didalam setiap organisasi”.

## 2. Hipotesa

Hipotesa diterima apabila kebenarannya dapat dibuktikan dan sebaliknya hipotesa ditolak apabila kebenarannya tidak dapat dibuktikan. Berdasarkan hal diatas hipotesanya sebagai berikut : “Diduga bahwa kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar”.

## F. Metodologi Penelitian

### 1. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode studi kasus (*case study*) yaitu mengenai kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

### 2. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka penulis hanya meneliti menyangkut masalah gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerja di Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

### 3. Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh dari pimpinan dan pegawai pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

#### 4. Jenis Data

Data dan informasi yang di perlukan dalam penelitian baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif di peroleh melalui data primer dan data sekunder.

- a. Data Kualitatif, yaitu berupa sejarah singkat perusahaan, jenis struktur organisasi yang diterapkan dan uraian kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan.
- b. Data Kuantitatif, yaitu berupa data jumlah pegawai yang masih aktif, daftar gaji, absensi, target pelaksanaan kerja.

#### 5. Alat Pengumpulan Data

Alat Pengumpul data yang dipergunakan penulis adalah kertas, alat-alat tulis, daftar pertanyaan dan sebagainya.

#### 6. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara : yaitu mengadakan komunikasi atau tanya jawab dengan pihak-pihak terkait yang memiliki wewenang dalam memberikan informasi.
- b. Observasi lapangan : yaitu penelitian yang dilakukan langsung kelapangan, guna mengumpulkan data melalui dokumen serta mempelajarinya yang berhubungan dengan penempatan tenaga kerja.
- c. Kepustakaan : yaitu penelitian dilakukan dengan membaca buku, makalah-makalah serta bahan bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian.
- d. Penyebaran kuesioner : yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan kepada pegawai yang merupakan responden.

## 7. Teknik Analisa Data

- a. Analisa deduktif yaitu menentukan, mengumpulkan, mengklasifikasikan tentang masalah yang di hadapi agar apa yang menjadi tujuan yang di rencanakan dapat tercapai.
- b. Analisa induktif yaitu analisa yang mempelajari dan menganalisa hal-hal yang bersifat umum kemudian mengambil kesimpulan untuk diaplikasikan kepada hal-hal yang bersifat khusus.

## G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini di tulis secara sistematis dan terdiri dari 4 (empat) Bab dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab yaitu :

Pada Bab I yang merupakan Pendahuluan di sajikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, anggapan dasar dan hipotesa, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

Pada Bab II untuk mempermudah pembahsan akan menjelaskan Uraian Teoritis mengenai pokok permasalahan meliputi : pengertian kepemimpinan, jenis-jenis kepemimpinan, pelaksanaan kerja, syarat-syarat, fungsi dan peranan kepemimpinan.

Pada Bab III penulis akan sajikan data yang di peroleh mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian jabatan, keadaan pegawai dan kepemimpinan yang diterapkan, penyajian data serta analisa dan evaluasi dari pelaksanaan kepemimpinan itu sendiri.

Bab IV adalah merupakan bab terakhir yang berisikan Kesimpulan dan Saran yang dianggap perlu guna lebih meningkatkan pelayanan pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

## BAB II

### URAIAN TEORITIS

#### A. Pengertian Kepemimpinan

Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin".

Ada beberapa macam jenis pimpinan yang kita ketahui yaitu pimpinan formal, pimpinan dalam bidang keagamaan, pemimpin dalam bidang politik, pemimpin dalam bidang pemerintahan dan lain sebagainya.

Menurut Kartono (2004:181), mengemukakan pengertian pemimpin adalah : "Pemimpin itu ditinjau dari dua segi yaitu pengertian pemimpin secara luas adalah seorang pemimpin dengan jalan memprakarsai tingkah sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol atau melalui prestise, dalam arti sempit pemimpin adalah orang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasif dan akseptansi/penerimaan secara suka rela oleh pada pengikutnya".

Jadi pemimpin adalah, orang yang memiliki kelebihan sehingga ia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk menggerakkan dan membimbing

bawahan, juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan tertentu.

Aktivitas pemimpin pada hakekatnya meliputi hubungan adanya satu orang yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu juga hubungan antar pemimpin dan mereka yang dipimpin, tetapi senantiasa adanya hubungan antar sesama yang berkaitan.

Menurut Keith Davis dan John W. Neutron (2003:152), mengemukakan pengertian kepemimpinan adalah : “ Proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan”.

Menurut George R. Terry (2001:327), mengemukakan pengertian kepemimpinan adalah : ”Kepemimpinan adalah merupakan suatu hubungan dimana satu orang pemimpin mempengaruhi pihak lain (orang yang dipimpin) untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:170) : “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dalam kepemimpinan ada dua hal yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus, sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas tertentu mempunyai tujuan dan peralatan khusus memimpin kelompok dengan karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus.

2. Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapa sifat superior melebihi anggota-anggota lainnya.

Menurut T. Hani Handoko (2003:217), mengemukakan bahwa :  
”Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Menurut Winardi (2003:47), menyatakan bahwa : “Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang bergantung dari macam-macam fakta, baik faktor-faktor intern maupun ektern”.

Joseph L. Massie (2001:134), mengemukakan : “Kepemimpinan adalah meliputi orang-orang yang bekerja dari sebuah posisi organisasi, serta timbul di dalam situasi”.

Sondang P. Siagian (2003:211), memberikan pengertian kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku-perilaku orang-orang yang mereka inginkan bersama”.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat para ahli di atas, mengenai pemimpin adalah bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian sasaran tertentu.

Ditinjau dari segi manajemen, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan dapat

mengikuti keinginan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Maka jelas kelihatan bahwa pemimpin memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini ketrampilan kepemimpinan untuk mengarahkan merupakan faktor penting dalam efektivitas pemimpin. Dengan perkataan lain kepemimpinan adalah seni kemampuan pengendalian orang-orang dalam organisasi agar supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi.

## **B. Syarat-Syarat dan Gaya Kepemimpinan**

### ***B.1. Gaya Kepemimpinan***

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya diacu sebagai kepemimpinan. Gaya perilaku kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam pekerjaan. Gaya tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas. Pendekatan yang kita gunakan untuk suksesnya kepemimpinan yaitu memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut adalah gayanya.

Ada beberapa macam istilah yang digunakan oleh para pemimpin dalam situasi kemanusiaan seperti otokratis, demokratis, birokratis. Dalam memperbincangkan gaya kepemimpinan kita hendaknya jangan beranggapan bahwa individu dapat mempertahankan gaya konsisten dalam semua aktivitas justru sebaliknya pemimpin itu harus fleksibel dalam arti menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi spesifik pada individu yang bersangkutan.

Menurut Winardi (2003:54), ada tiga macam gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. *Otoriter*, yang mempunyai ciri semua determinasi policy dilakukan oleh pemimpin, teknik dan langkah-langkah semua aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu sehingga langkah mendatang tidak mempunyai kepastian, cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota, ia tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif.
- b. *Demokratis*, yang mempunyai ciri-ciri semua policy menjadi bahan pembahasan kelompok dan keputusan yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin, prospektif aktivitas dicapai dalam diskusi, para anggota bebas untuk bekerja dan pembagian tugas terserah pada kelompok, pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik.
- c. *Laisser faire*, yang mempunyai ciri kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individu.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:170), gaya kepemimpinan terdiri dari :

- a. Gaya kepemimpinan otoriter,
- b. Gaya kepemimpinan partisipatif,
- c. Gaya kepemimpinan delegatif.

Sedangkan menurut George R. Terry (2001:336), teori kepemimpinan antaranya adalah :

1. Teori keadaan,
2. Teori kelakuan pribadi,
3. Teori supportif,
4. Teori sosiologi,
5. Teori psikologis,
6. Teori otokratis.

Pada dasarnya agar kepemimpinan dapat terwujud haruslah ada suatu kelompok yang berkeinginan menyelesaikan sesuatu. Menurut T. Hani Handoko (2003:280), mengidentifikasikan dua gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Gaya dengan orientasi tugas (*task oriented*),
- 2) Gaya dengan orientasi karyawan (*employee oriented*)

Menurut Kartono (2004:50), mengemukakan beberapa tipe-tipe

kepemimpinan yaitu :

1. *Tipe karismatik*, yaitu tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki kekuatan gaib, yang pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat luar biasa. Walaupun tipe dalam memimpin bawahannya mendapat kedudukan sebagai pemimpin, ia tidak dapat menggunakan kekayaan, kesehatan dan lain sebagainya sebagai karismatik dirinya, tetapi ia sanggup memancarkan pengaruh dan daya tarik yang dahsyat dari kepribadian pemimpin sebab itu sampai sekarang belum diketahui sebab musabab kemampuan daripada karismatik tipe kepemimpinan ini.
2. *Tipe paternalistic*, yaitu sifat kebabakan sangat menonjol dalam tipe kepemimpinan ini, karena ia selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, bersikap terlalu melindungi bawahannya, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif dan mengambil keputusan sendiri, serta selalu bersikap maha tahu.
3. *Tipe militeristis*, yaitu seorang pemimpin yang bijaksana atau ideal pada bawahan, karena tipe ini mempunyai sifat-sifat sistem perintah/komando yang dipergunakan kepada bawahannya, menginginkan kepatuhan mutlak dari bawahan, menggemari formalitas dan ritual yang berlebihan, sukar menerima saran-saran dan kritis dari bawahan serta menghendaki adanya kerja keras.
4. *Tipe otokratis*, yaitu tipe penguasa absolut dimana sangat bertentangan dengan pemimpin yang dibutuhkan oleh perusahaan modern, karena hak azasi manusia yang menjadi bawahan itu harus dijunjung dan dihormati.
5. *Tipe laissez faire*, yaitu pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya dan membiarkan berbuat semaunya sendiri. Secara praktis pemimpin ini tidak memimpin, dia hanya merupakan pemimpin simbol yang tidak memiliki ketrampilan teknis.
6. *Tipe populistis*, yaitu mampu mengembangkan solidaritas rakyat dan berpegang teguh pada nilai masyarakat yang tradisional, kurang mempercayai bantuan-bantuan serta dukungan-dukungan kekuatan asing dimana lebih mengutamakan nasionalisme.
7. *Tipe administrasi*, yaitu mampu menggerakkan administrasi yang efektif. Kepemimpinannya terdiri dari pribadi yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan, sehingga dapat dibangun sistem administrasi yang efisien untuk mendapatkan integritas bangsa pada khususnya dan usaha-usaha pembangunan pada umumnya.
8. *Tipe demokratis*, yaitu didasarkan pada kepentingan kelompok dan berusaha untuk memenuhinya. Pemimpin ini merupakan tipe seorang yang bijaksana di dalam kelompoknya.

Berdasarkan sikap dan tingkah laku dan cara pimpinan melaksanakan dan mengembangkan kegiatan-kegiatan dalam usaha menggerakkan bawahannya, maka Miftah Thoha (2003:49-50), mengklasifikasikan tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

1. Tipe Otokratis

Kepemimpinan tipe otoriter ini selalu menganggap bahwa kekuasaan yang sah adalah miliknya, sehingga ia menganggap bahwa tidak perlu mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan orang lain, melainkan langsung saja memerintah apa yang dikehendaknya. Jadi tidak ada kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Tipe Demokratis

Pada tipe kepemimpinan ini ditandai dengan adanya partisipasi dalam penentuan tujuan serta pemanduan serta berbagai pendapat atau pikiran untuk menentukan cara-cara terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan. Kepemimpinan yang demokratis mendorong inisiatif pegawai. Disamping itu juga bersifat terbuka, yakni mengakui dan membenarkan adanya pengawasan, sehingga tipe kepemimpinan demokratis ini hanya terdapat dalam organisasi yang menerapkan sistem "*open management atau democratic management*" yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Ikut serta bawahan dalam pengurusan
- b. Adanya pertanggung jawaban dari pimpinan terhadap bawahannya
- c. Adanya dukungan terhadap pimpinan
- d. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh bawahan terhadap pimpinan.

Dari uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai tipe kepemimpinan dapat kita simpulkan bahwa setiap pemimpin harus pandai menyesuaikan diri dari situasi dan kondisi dalam organisasi, sehingga dapat keserasian antara yang dipimpin dan yang memimpin.

### ***B.2. Syarat-Syarat Kepemimpinan***

Konsep mengenai kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal adalah : kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan pegawai untuk berbuat sesuatu. Sedangkan

kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keuletan sehingga mampu membawahi atau mengatur orang lain, dan orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan kegiatan-kegiatan tersebut. Disamping itu seorang pemimpin mempunyai kemampuan dimana segala daya kesanggupan, keuletan dan kepercayaan serta ketrampilan teknis dan sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota lainnya.

Menurut T. Hani Handoko (2003:282), pemimpin harus mempunyai kelebihan sebagai berikut :

1. Kepastian, kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara dan kemampuan menilai.
2. Prestasi, gelar kesarjanaan dan ilmu pengetahuan.
3. Partisipasi aktif memiliki sosialisasi yang mampu bergaul kooperatif atau suka bekerja sama dengan yang lain.
4. Tanggung jawab, mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, hasrat untuk unggul.
5. Status memiliki kedudukan sosial, ekonomi cukup baik.

Menurut Jhon Price James (2003:25), pemimpin harus mempunyai kelebihan atau kemampuan, antara lain :

- a. Kemandirian berhasrat memajukan diri sendiri,
- b. Besar rasa ingin tahu dan cepat tertarik pada manusia,
- c. Multi trampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam,
- d. Memiliki rasa humor yang tinggi,
- e. Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi,
- f. Komunikatif serta pandai berbicara atau pidato,
- g. Berjiwa wiraswasta, sehat jasmani dan dinamis.

Menurut Soewarno Handyaningrat (2004:56), mengemukakan bahwa setiap pemimpin harus mempunyai kelebihan, yaitu : “Syarat yang dimiliki seorang pemimpin adalah watak yang baik, intelegensi yang tinggi dan kesiapan lahir batin. Sedangkan syarat-syarat lainnya yang diperlukan antara lain yang menonjol membimbing dirinya dengan azas dan prinsip kepemimpinan, melaksanakan kegiatan dan perintah dengan penuh tanggung jawab serta mampu membimbing bawahannya, paham akan cara bagaimana mengukur dan menilai kepemimpinan”.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas mengenai syarat-syarat kepemimpinan, secara umum dapat kita katakan pemimpin harus mempunyai beberapa kelebihan dan kemampuan, berwibawa serta dipatuhi oleh anggotanya.

### **C. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan**

Tugas pokok seorang pemimpin adalah mengetahui, mempelopori, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan lain sebagainya. Untuk dapat memenuhi tugas tersebut maka pemimpin mempunyai beberapa fungsi, disini akan dikemukakan pendapat M. Karyadi dan J. Riberu (2004:11), sebagai berikut :

1. Fungsi perencanaan, seorang pemimpin harus mampu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi dirinya sendiri selaku pemimpin dan penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.
2. Fungsi memandang kedepan, hal ini berarti bahwa seorang pemimpin itu harus mampu meramalkan apa yang terjadi dan waspada terhadap segala kemungkinan.
3. Fungsi pengembangan loyalitas, bahwa seorang pemimpin itu harus mampu untuk mengembangkan kesetiaan para bawahannya baik kepada pemimpinnya maupun kepada organisasinya, sebab tanpa loyalitas segala sesuatunya tidak akan berjalan lancar.

4. Fungsi pengawasan terhadap rencana, adapun fungsi si pemimpin selain membuat rencana juga mengawasi apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya sampai tercapai tujuan yang telah ditentukan.
5. Fungsi pengambilan keputusan, bahwa bagi seorang pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat bukanlah hal yang mudah, karena ia membutuhkan suatu kemampuan dan kecakapan tertentu, misalnya mengenai mesin kepada ahli mesin.
6. Fungsi memberi anugerah, bahwa seorang pemimpin itu harus bersikap penuh perhatian kepada bawahannya seperti memberi penghargaan kepada yang berprestasi, dan berani pula mengambil tindakan terhadap bawahannya yang malas atau selalu melakukan kesalahan yang selalu merugikan perusahaan, dengan cara memberikan celaan, teguran atau hukuman yang semestinya.

Kemudian M. Karyadi dan J. Riberu (2004:13), menyatakan ada tiga pokok pemimpin atau disebut fungsi kepemimpinan terdiri dari :

- a. Menanggapi situasi terutama dalam organisasi intern maupun ekstern,
- b. Menilai situasi tersebut,
- c. Menentukan sikap atau tindakan dalam menghadapi dan mengatasi situasi tersebut.

Sedangkan menurut Wahjosemidjo (2003:154), mengemukakan peranan kepemimpinan itu ada yang bersifat interpersonal yang meliputi tiga macam, yaitu :

1. *Figure head* yaitu sebagai pimpinan satu organisasi kadang-kadang harus tampil dalam berbagai upacara resmi atau undangan misalnya hadir dalam upacara perkawinan dan menghadiri upacara pelantikan dan sebagainya.
2. Berperan sebagai *leader* (penggerak), dalam hal ini seorang pimpinan harus mampu untuk memberikan motivasi kepada setiap bawahan, memberikan bimbingan sehingga tugas bawahan dapat dibina dan dikembangkan dalam pelaksanaan tugas.
3. Berperan sebagai penghubung pada model ini pimpinan harus mengembangkan hubungan kerja sama bukan hanya dengan bawahan, melainkan juga dengan lingkungan di luar kesatuannya, dalam hal ini saling menukar informasi.

Seorang pemimpin harus berikhtiar agar ia menjadi otak utama yang berpikir bagi kepentingan kelompok, melihat situasi secara tajam, melihat keadaan secara

seimbang dan akhirnya mengambil sikap serta tindakan secara mantap. Kekuasaan dan wewenang adalah merupakan alat utama bagi seorang pemimpin, kekuasaan ini adalah hak secara formal untuk meminta bawahannya melakukan sesuatu karena dimanapun levelnya, seorang pemimpin tentu mempunyai anak buah atau bawahan dan pemimpin itulah yang bertanggung jawab untuk menentukan sasaran kelompoknya dan menentukan cara-cara penyelenggaraan pencapaian tersebut.

Dengan demikian peranan kepemimpinan pada hakekatnya merupakan serangkaian tugas dan menetapkan bagaimana posisi seorang pemimpin. Dalam mempengaruhi atau menggerakkan bawahan sehingga dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dapat melaksanakan tugas-tugas yang diembannya terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Qohar (2004:86), efektif adalah : tepat pada sasaran atau mempunyai efek dan akibat yang tepat. Untuk menjalankan kepemimpinan yang efektif, bukanlah pekerjaan yang mudah. Adapun langkah-langkah dalam menjalankan kepemimpinan yang efektif adalah :

- a. Menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai yaitu gambaran tingkah laku seorang pemimpin yang ditetapkan dalam menjalankan misi kepemimpinannya terhadap orang-orang yang dipimpin. Bila gaya kepemimpinan yang dimiliki sesuai dengan keinginan bawahan, maka akan membawa kesetiaan (loyalitas) bawahan pada atasannya.
- b. Memiliki azas kepemimpinan yang sesuai yaitu menitikberatkan pada aspek kepribadian pemimpin sebagai sarana mental untuk membina bawahannya.
- c. Memiliki seni kepemimpinan yang baik yaitu penerapan seni dalam kehidupan tidak saja dilakukan dalam kegiatan yang berhubungan dengan seni yaitu seni ukir, seni tari dan sebagainya. Namun dalam kepemimpinan dituntut seni kepemimpinan dirinya untuk menciptakan suasana komunikasi, penuh keindahan dan interaksi sosial dengan masyarakat pengikut yang memikat, bergairah penuh semarak. Penuh semangat dan memiliki landasan psikologis untuk menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **D. Pengertian Iklim Organisasi**

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Tagiuri dan Litwin (2006), mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Luthans (Simamora, 2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimana pun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklm organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklm organisasi.

Steve Kelneer (2006), menyebutkan 6 dimensi iklm organisasi sebagai berikut :

1. *Flexibility Conformity. Fleksibilitas dan Comfomity*, merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan kekeluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung didalam mengembangkan iklm organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
2. *Responsibility*, hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat didalam proses yang sedang berjalan.
3. *Standard*, perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. *Reward*, hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. *Clarity*, terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
6. *Tema Commitmen*, berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

#### **E. Aspek-Aspek Iklim Organisasi**

Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur, yaitu merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. Standar-standar, yaitu mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai

keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengakuan, yaitu perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. Dukungan, yaitu merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
6. Komitmen, yaitu merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut model Pines, iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

1. *Dimensi Psikologi*, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clersshif*), dan kurang inovasi.
2. *Dimensi Struktural*, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. *Dimensi Sosial*, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya, rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
4. *Dimensi Birokratik*, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan merupakan unit pelaksanaan teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber daya manusia Kesehatan (PPSDM Kesehatan ) yang menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan.

Sebagai institusi pendidikan tinggi dibidang kesehatan, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan bertugas menyelenggarakan pendidikan kesehatan yang profesional, melakukan pengabdian kepada masyarakat dan melakukan penelitian bidang kesehatan.

Keseluruhan tugas dan sekaligus bentuk pelayanan di atas ditujukan untuk menghasilkan lulusan pendidikan kesehatan yang berkualitas dan berwawasan global sehingga diharapkan dapat menjadi sumber daya tenaga kesehatan yang handal dan mampu menyokong visi misi Kementerian Kesehatan RI serta mampu bersaing di pasar global.

Selain itu sebagai institusi Pemerintah yang mengemban amanah dalam menumbuhkan tenaga kesehatan yang profesional, Poltekkes Medan wajib membuat Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) sesuai dengan instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LAKIP tersebut secara teknis harus mengacu pada Peraturan Menteri PAN Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah dan Peratupan Menteri Kesehatan No. 950/Menkes/Per/VII/2010 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

Politehnik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan berupaya melakukan evaluasi kinerja setiap tahun dibulan Januari, setelah tahun anggaran berakhir. Hal ini terkait dengan kegiatan berakhirnya tahun anggaran. Evaluasi kinerja tersebut disusun dalam laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) yang mana laporan tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan, baik keberhasilan-keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan pada tahun 2012.

Sejarah keberadaan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar berawal dari berdirinya Sekolah Pengatur Rawat A RSU Pematangsiantar dengan surat Keputusan Menteri Kesehatan dengan No. 612/Pend. Tanggal 22 agustus 1955 dan No. 3044/Pend tanggal 24 Agustus 1955 dan No. 53/B.V/Pend/73 tanggal 4 Juli 1973. Sejak tanggal 1 April 1977 SPRA tersebut beralih menjadi Sekolah Perawat Kesehatan dengan SK Menkes RI No. 86/Kep/Diklat/Kes/78 tentang Pelaksanaan Program Pendidikan Perawat Kesehatan di Pematangsiantar dengan ketentuan masih tetap melanjutkan pendidikan yang lama dan tidak menerima siswa baru. Keberadaan sekolah ini merupakan Instansi Dinas Kesehatan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Berdasarkan Surat Kepala Dinas Kesehatan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara No. 628/Bag.V/1977 tanggal 30 Juni 1977 menindak lanjuti daripda Surat Keputusan No. 619/Bag.V/1977 tanggal 29 Juni 1977 tentang :

- Konversi Sekolah Pengatur Rawat A menjadi SPK sudah resmi dimulai tanggal 1 April 1977 dengan jumlah siswa sebanyak 31 orang yang untuk sementara waktu dititipkan belajar pada SPK Dep.Kes RI Medan bila sudah ada kenaikan ke kelas II akan dipindahkan ke Pematangsiantar.
  - Penerimaan Siswa Baru pada SPK Pematangsiantar dimulai pada Maret 1998-1 April 1978.
  - Fasilitas Gedung yang dipergunakan untuk SPK ditunjuk bekas kompleks B.M.T di Jalan Pane dimana ruang-ruang/fasilitas tersebut perlu direhabilitasi.
- Sekolah Perawat Kesehatan Pematangsiantar berubah status menjadi Sekolah Perawat Kesehatan Departemen Kesehatan RI pada tahun 1990 dengan Nomor : 439/menkes/SK/IX/1990.

Riwayat Kepemimpinan Sekolah Perawat Kesehatan di Pematangsiantar :

1. Bapak Eliver Pakpahan dari tahun 1978-1980,
2. Elsyé Tampubolon tahun 1980-1991,
3. Nurkiah Nainggolan tahun 1992-1996,
4. Drs. M Idris Harahap tahun 1996-2002,

Pada tanggal 31 Maret 1998 terbit SK Menkes RI No. HK.00.06.1.1.936A tentang Pembentukan Akademi Kebidanan Dep.Kes Pematangsiantar Propinsi Sumatera Utara dengan penunjukan Pejabat Sementara Direktur Akademi Kebidanan Dep.Kes Pematangsiantar atas nama Drs.H.M.Idris Harahap hingga pada tahun 2002.

Pada tahun 2001 tanggal 12 November berdasarkan SK Menkes RI No : 1207/Menkes/SK?XI/2001 tentang Pembentukan Politeknik Kesehatan . Kebidanan

Pematangsiantar bergabung dengan Poltekkes Medan dengan SK Menkes Nomor : 298/Menkes-Kesos/SK/IV/2001 tanggal 10 April 2001.

1. Dra. Roslina SPd, Akp tahun 2002-2006,
2. Yusliana Nainggolan SPd, AmKeb, Mkes tahun 2006-2011,
3. Juliani Purba, SPd, Akp, MM tahun 2011- hingga saat ini.

## **B. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

Arti struktur yaitu suatu bentuk/gambaran, kerangka pembagian tanggung jawab fungsional, sedangkan organisasi itu sendiri mempunyai arti suatu wadah/tempat untuk menjalankan usaha kerjasama dari sekelompok orang kearah tujuan dibentuknya menurut struktur yang dikendalikan, dimana di dalam suatu struktur harus dijiwai unsur-unsur yang terkandung dalam manajemen sehingga antara struktur dan organisasi harus seiring dan sejalan.

### **Kedudukan, Tugas dan Fungsi**

#### **1. Kedudukan,**

Poltekkes Kemenkes Medan adalah Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada dibawah dan bertanggung Jawab kepada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (PPSDM Kesehatan) dan di pimpin oleh seorang Direktur.

Direktur Poltekkes Kemenkes Medan dalam melaksanakan tugasnya secara teknis fungsional dibina oleh Kepala Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan, secara teknis administratif dibina oleh Sekretaris Badan PPSDM Kesehatan.

## 2. Tugas,

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor : 890/MENKES/PER/VIII/2007 tentang Organisasi dan tata Laksana Politeknik Kesehatan, Poltekkes Kemenkes Medan mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan Profesional dalam Program Diploma I, Diploma II, Diploma III dan/atau Program Diploma IV sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## 3. Fungsi,

Untuk melaksanakan tugas pokok Poltekkes Kemenkes Medan memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pengembangan pendidikan profesional dalam sejumlah keahlian di bidang kesehatan,
- b. Pelaksanaan penelitian di bidang pendidikan profesional dan kesehatan,
- c. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawab,
- d. Pelaksanaan pembinaan civitas akademika hubungannya dengan lingkungan,
- e. Pelaksanaan kegiatan pelayanan administratif.

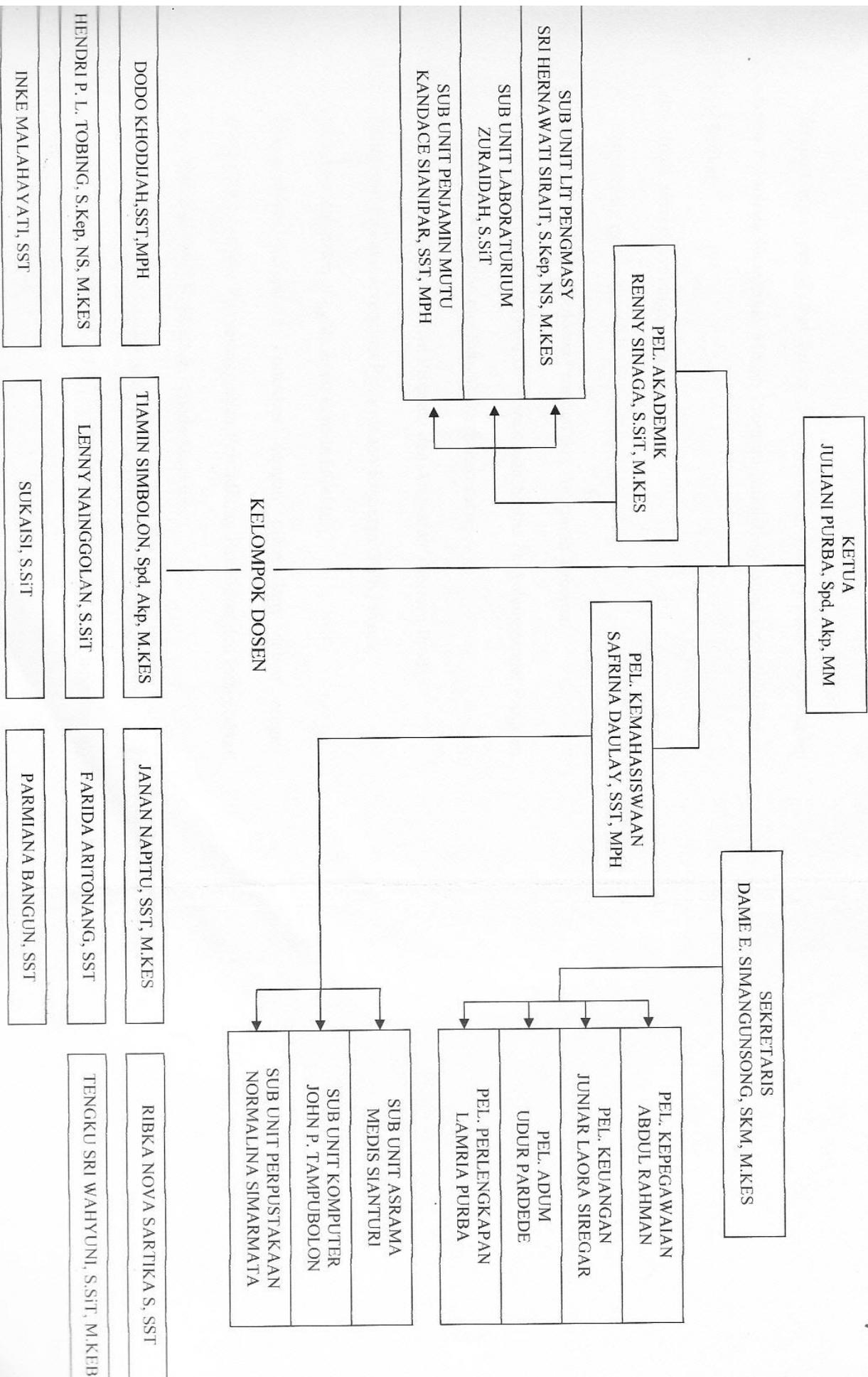
Susunan Organisasi Poltekkes Kemenkes Medan, terdiri atas :

1. Ketua Prodi : Juliani Purba, SPd, Akp, MM
2. Sekretaris Program : Dame E Simangunsong, SKM, Mkes
  - a. Pelaksana Kepegawaian : Abdul Rahman
  - b. Pelaksana Keuangan : Juniar Laora Siregar

- c. Pelaksana Adum : Udur Pardede
- d. Pelaksana perlengkapan : Lamria Purba
- 3. Pelaksana Akademik : Renny Sinaga, S.SiT, M.Kes
  - a. Pel. Unit Lit PengMasy : Sri Hernawaty Sirait, S.Kep, NS, M.Kes
  - b. Pel. Unit Laboratorium : Zuraidah, S.SiT
  - c. Pel. Unit Penjamin Mutu : Kandace Sianipar, MPH
  - d. Pelaksana Kemahasiswaan : Safrina, SST, MPH
  - e. Pel. Unit Asrama : Medis Sianturi
  - f. Pel. Unit Komputer : Jhon P. Tampubolon
  - g. Pel. Unit Perpustakaan : Normalina Simarmata
- 4. Kelompok Dosen

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat penjelasan struktur organisasi Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar, pada bagan dibawah ini :

**Gambar 2**  
**Struktur Organisasi Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**



Berikut tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar, sebagai berikut :

1. Ketua Prodi, mempunyai tugas dan fungsi :

- Menyiapkan usulan Rencana Empat Tahunan ,
- Menyiapkan Usulan Rencana Program dan Anggaran Tahunan,
- Menyiapkan Bahan Penyusunan Rancangan Status Penyelenggaraan Program Pendidikan Penelitian dan Pengabdian masyarakat,
- Menyusun rancangan Usulan Program dan Anggaran Tahunan Prodi,
- Menyusun rancangan rencana Pelaksanaan Kegiatan (RPK) Prodi,
- Mengusulkan calon anggota senat kepada Direktur,
- Mengusulkan kerjasama Poltekkes dengan pihak lain dalam rangka meningkatkan Mutu Penyelenggaraan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian masyarakat di Prodi Kebidanan kepada Direktur,
- Mengusulkan pengembangan SDM di Prodi Kebidanan kepada Direktur,
- Mengusulkan Pegawai dan Mahasiswa berprestasi di Prodi Kebidanan untuk pemberian penghargaan,
- Membina kemitraan dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi,
- Melaksanakan kebijakan Direktur tentang Strategi System Penjamin Mutu sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP),
- Mengusulkan pengembangan kecakapan dan kepribadian Civitas Akademika dan Pengabdian Masyarakat,

- Mengusulkan muatan kurikulum, daftar mata kuliah dan dosen, Penentuan pokok bahasan dan bahan ajar, daftar mahasiswa, Kartu Rencana Study (KRS), Kartu Hasil Study (KHS). Ujian Akhir Semester (UAS), Ujian Akhir Program (UAP), Praktek Kerja Lapangan (PKL), Kelulusan, Transkrip Ijazah, Pembimbing dan Instruktur Praktek, Pembimbing Akademik, Pembimbing Karya Tulis Ilmiah, Cuti Akademik, Perpindahan dan Pemberhentian Mahasiswa,
- Mengusulkan muatan peraturan dibidang Pembinaan Kemahasiswaan dan Registrasi Mahasiswa secara terpadu,
- Mengusulkan Akreditasi dan Sertifikasi Dosen,
- Mengusulkan penggunaan laboratorium, perpustakaan, komputer secara terpadu,
- Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian secara terpadu,
- Mengusulkan kegiatan Pengenalan Program Study Mahasiswa (PPSM ) kepanitiaan dan kepaniteraan, kartu mahasiswa, wisuda, penghargaan/sanksi,
- Mengusulkan pengadaan, pengangkatan, pengembangan, mutasi dan penghargaan bagi pegawai berprestasi, pemberhentian dan pensiun pegawai,
- Melaksanakan kegiatan Sipensimaru, P2SM, Bimbingan Konseling dan Akademik, Dies Natalis, Promosi dan Pemasaran Alumni, Organisasi Mahasiswa, Eksra Kurikuler, Bakti Sosial, Daftar Penyerapan Lulusan di Prodi Kebidanan,

- Melaksanakan pembaharuan (*updating*) data kepegawaian,
- Mengusulkan pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan, perbaikan dan penghapusan barang milik/kekayaan negara di Prodi Kebidanan,
- Menyiapkan data/informasi untuk pembinaan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan tata persuratan dan kearsipan,
- Menyiapkan bahan penyusunan Laporan Eksekutif Poltekkes di Lingkungan Prodi Kebidanan,
- Menyusun laporan berkala (bulanan, triwulan dan tahunan) dan rutin pelaksanaan kegiatan di Prodi Kebidanan,
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Direktur berdasarkan arahan, penugasan dan lain-lain yang terkait dengan kedinanasan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas,

2. Sekretaris Prodi, mempunyai tugas dan fungsi :

- Menyiapkan data/informasi untuk usulan pengadaan, pengangkatan, pengembangan, mutasi dan penghargaan bagi pegawai berprestasi, pemberhentian dan pensiun pegawai di Prodi setiap tahun,
- Mengelola data/informasi pelaksanaan rancangan empat tahun,
- Membantu Ketua Prodi mempersiapkan rencana empat tahun,
- Menyiapkan bahan untuk rancangan Rencana Pelaksanaan Kegiatan (RPK) Prodi setiap awal tahun,
- Menyiapkan bahan untuk rancangan usulan Program dan Anggaran tahunan setiap awal tahun,

- Menyiapkan data / informasi untuk usulan Pengembangan Kelembagaan Prodi setiap awal tahun,
  - Menyiapkan data / informasi untuk usulan Pengembangan SDM dilingkungan Prodi kepada Direktur setiap tahun,
  - Menyiapkan data / informasi untuk pelaksanaan pembaharuan (*updating*) data kepegawaian di Prodi,
  - Menyiapkan data/informasi untuk usulan pengadaan barang/jasa, pemeliharaan, perbaikan dan penghapusan barang milik/kekayaan Negara di Prodi setiap tahun,
  - Menyiapkan bahan penyusunan laporan eksekutif Poltekkes di Prodi setiap tahun,
  - Menyusun laporan berkala (bulanan, triwulan dan tahunan ) dan rutin pelaksanaan kegiatan Sekretaris Prodi,
  - Menyiapkan bahan untuk rancangan Rencana Promosi Institusi setiap tahun,
  - Menyiapkan bahan untuk rancangan Rencana Kemitraan Poltekkes setiap tahun,
  - Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Prodi berdasarkan arahan, penugasan dan lain-lain yang terkait dengan kedinasan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas,
3. Pelaksana Kepegawaian, mempunyai tugas dan fungsi ;
- Membuat naskah usulan yang berhubungan dengan ijin kawin/cerai pegawai/ KP4,

- Membuat naskah usulan yang berhubungan dengan mutasi pegawai, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pengangkatan dalam Jabatan, SPMT, SPMJ.
  - Membuat naskah usulan yang berhubungan dengan Tugas Belajar dan Ijin Belajar,
  - Membuat naskah usulan yang berhubungan dengan pemberhentian pegawai (pensiun dinas/umur pensiun janda/duda/anak/orang tua, pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri/tidak atas permintaan sendiri),
  - Membuat naskah usulan yang berhubungan dengan cuti pegawai (cuti tahunan, alasan penting, sebelum dan sesudah bersalin, cuti sakit, cuti besar diluar tanggungan negara),
  - Pelaporan SIMAK (Sistem Managemen Akuntansi Keuangan),
  - Membuat naskah usulan yang berhubungan dsengan asuransi pegawai / TASPEN / KARSUK / KARSI / Kartu Induk Pegawai / Surat Keterangan
4. Dosen, mempunyai tugas dan fungsi :
- Bertindak sebagai guru/dosen didalam ruang kelas,
  - Mengajar efektif dengan metode dan kurikulum yang sesuai dan memadai,
  - Membentuk, membina, mengajar pengembangan/ pemberdayaan mahasiswa.
  - Pengembangan pendidikan mencakup aspek kognitif, masalah sikap, moral dan etika profesi,
5. Staf Tata Usaha, mempunyai tugas dan fungsi :
- Bagian tata usaha adalah unsur pembantu dalam di bidang pembinaan administrasi dan rumah tangga,

- Dalam menjalankan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur.
- Membantu Direktur dalam melaksanakan perumusan perencanaan dan program evaluasi dan laporan kegiatan,
- Melaksanakan dan menghimpun hasil perencanaan dan program, evaluasi dan laporan dari dosen dan pelaksana,
- melaksanakan pembinaan ketatausahaan yang meliputi urusan umum, urusan kepegawaian, keuangan dan perlengkapan serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi.

6. Pengelola Keuangan, mempunyai tugas dan fungsi ;

- Melaksanakan penjabaran rencana anggaran yang telah dibuat kedalam RKAKL untuk Prodi Kebidanan Pematangsiantar,
- Membantu Bendahara dalam menyiapkan pertanggung jawaban uang persediaan atau tambahan uang persediaan,
- Membuat laporan keuangan setiap tahun anggaran, laporan semester dan tahunan setiap tahun berjalan,
- Menerima dan menyetor uang kuliah mahasiswa setiap semester demikian juga dengan penerimaan uang lainnya,
- Keluarnya Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 181/PMK.05/2011 tentang Tarif Layanan Badan Layanan Umum Politeknik Kesehatan Medan pada Kementerian Kesehatan tertanggal 22 November 2011

7. Pengelola ADUM (Arsiparis), mempunyai tugas dan fungsi :

- Melakukan perencanaan surat menyurat, pengarsipan, kerumahtanggaan dan perlengkapan,
- Menerima, mencatat dalam buku agenda dan mendistribusikan surat masuk sesuai tujuan,
- Mencatat dalam buku agenda dan memberi nomor surat keluar dan memberi dan memberi stempel serta menerima telepon/fax serta mengirim fax,
- Mengirim surat ke tujuan dan mencatat kedalam buku ekspedisi tanda terima surat yang dikirim,
- Melaksanakan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan arsiparis,
- Mengkoordinir kebersihan kantor dan lingkungan kantor, pelayanan tamu, penyediaan konsumsi pegawai/tamu dan peserta rapat, menyiapkan ruangan rapat/tempat upacara,
- Pengaturan penggunaan kendaraan dinas untuk keperluan tamu, pelayanan pembuatan surat perintah perjalanan dinas/tugas luar pegawai, lembur pegawai, mengkoordinir absensi pegawai,
- Mengkoordinir keamanan kantor/lingkungan kantor serta hubungan masyarakat (humas),
- Mengarsipkan seluruh surat masuk/keluar sesuai kelompok surat,
- Merekap surat keluar/masuk ke Prodi Kebidanan Pematangsiantar.

8. Pelaksana Perlengkapan

- Mengisi buku inventaris, buku harian, buku memorial, buku persediaan,

- Membukukan barang masuk dan menerima berita acara serah terima dilengkapi dengan bon faktur dan nomor SPM dan SP2D dan keuangan,
- Membukukan barang keluar dan membuat tanda terima barang,
- Membukukan barang habis pakai kedalam buku harian,
- Membuat daftar barang persediaan di gudang,
- Membukukan barang inventaris kedalam buku induk inventaris,
- Membuat dan menempelkan DIR di setiap ruangan setiap awal tahun berjalan,
- Membuat registrasi setiap barang inventaris dan menempelkan di setiap barang inventaris,
- Membuat laporan mutasi barang triwulan (3 bulan ) secara berkesinambungan,
- Membuat laporan tahunan inventaris (LTI) barang secara keseluruhan setiap akhir tahun anggaran,
- Mengisi dan memonitor SABMN dari setiap jurusan/prodi,
- Membuat laporan semester dan tahunan SABMN tahun berjalan.

#### 9. Pelaksana Akademik

- Pelayanan penyusunan dan pengolahan kelender Akademik, muatan kurikulum, pengelolaan Akademi Rencana Perkuliahan (RP) dan satuan acara perkuliahan (SAP) setiap semester, pengelolaan SK penanggung jawab/ dosen mata kuliah dan praktek,
- Pelayanan penyusunan Buku Pedoman Pendidikan, Laporan Kegiatan Pendidikan ( Laporan tengah semester, semester dan laporan tahunan, ujian akhir program, PKL dan kegiatan pendidikan lainnya),

- Pelayanan penyusunan SK Praktek Kunjungan Lapangan, Praktek Belajar Lapangan dan SK Ujian Akhir Program,
- Pelayanan pengelolaan lulusan, legislasi ijazah dan transkrip,
- Pelayanan kebutuhan dan pengadaan ijazah mahasiswa,
- Pengelolaan secara administrasi dalam pemilihan/penetapan mahasiswa/dosen berprestasi setiap tahunnya.

10. Pelaksana Unit Lit Peng Masyarakat, mempunyai tugas dan fungsi :

Unit Penelitian dan Pengabdian Kepada masyarakat menyelenggarakan sebagian tugas Poltekkes dengan kegiatan Penelitian terapan dan Pengabdian kepada masyarakat. Dengan melaksanakan tugasnya secara teknis fungsional dibina oleh Pudir I, Dengan fungsinya adalah :

- Pelaksanaan penelitian terapan,
- Pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi,
- Peningkatan relevansi program sesuai dengan kebutuhan masyarakat,
- Pelaksanaan peran serta masyarakat dalam pembangunan,
- Pelaksanaan pengembangan pola dan konsepsi pembangunan nasional, wilayah dan atau daerah melalui kerjasama antar perguruan tinggi dan atau badan lain,
- Urusan tata usaha unit penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

11. Pelaksanaan Unit Laboratorium

Unit Laboratorium adalah unit penunjang teknis dibidang laboratorium dari beberapa cabang ilmu tertentu sesuai dengan keperluan jurusan. Unit ini berada

dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur dan secara teknis fungsional sehari-hari dibina oleh Pudir I melalui koordinasi dengan ketua jurusan/ketua prodi. Unit laboratorium dipimpin oleh seorang kepala yang ditunjuk oleh Direktur dan mempunyai tugas :

- Memberikan layanan bahan dan pendayagunaan bahan dan peralatan laboratorium untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat,
- Penyediaan dan pengolahan bahan laboratorium,
- Pemeliharaan peralatan laboratorium,
- Pelaksanaan urusan tatausaha laboratorium,
- Pengembangan laboratorium.

#### 12. Pelaksana Unit Penjamin Mutu

Unit Penunjang Teknis bidang perencanaan dan pelaksanaan sistem penjamin mutu akademik secara keseluruhan di Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

Unit ini mempunyai tugas :

- Menyusun perangkat dokumen (kebijakan mutu akademik, dokumen akademik),
- Pengembangan system informasi,
- Pelaksanaan monitoring sistem penjamin mutu,
- Pelaksana audit internal dan evaluasi pelaksanaan akademik dalam rangka pelaksanaan system penjamin mutu akademik.

### 13. Pelaksana Kemahasiswaan

- Pelayanan terhadap Registrasi Mahasiswa Administrasi termasuk penetapan Nomor Induk Mahasiswa dan pelayanan terhadap kartu mahasiswa,
- Pelayanan terhadap cuti mahasiswa, perpindahan dan pemberhentian mahasiswa,
- Pencatatan dan penyajian data jumlah mahasiswa baru di setiap jurusan,
- Pengelolaan SK Mahasiswa Baru dan SK Pembimbing Akademi,
- Pengelolaan Asuransi Mahasiswa,
- Pencatatan dan penyajian data Mahasiswa Lulusan,
- Pengelolaan Pelaksanaan PPS,
- Pengelolaan Wisuda Gabungan,
- Pembinaan Organisasi Kemahasiswaan (BEM) tingkat Direktorat, Jurusan dan antar Poltekkes meliputi : Porseni, Ekstra Kurikuler dan Seminar Ilmiah / Penelitian,

### 14. Pelaksana Unit Asrama

Unit penunjang teknis dibidang akomodasi bagi mahasiswa Poltekkes Kemenkes Medan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur dan secara teknis fungsional sehari-hari dibina oleh Pudir III melalui koordinasi dengan ketua jurusan/ketua prodi. Unit ini dipimpin oleh seorang kepala yang ditunjuk oleh Direktur dan mempunyai tingkat tugas :

- Memberikan layanan akomodasi bagi mahasiswa dan membantu pembinaan mahasiswa,

- Penyediaan dan pengelolaan asrama,
- Pemeliharaan unit asrama,
- Pengembangan unit asrama,
- Pelaksanaan urusan tata usaha unit asrama,
- Melakukan koordinasi dengan ibu asrama.

#### 15. Pelaksana Unit Komputer

Unit Komputer adalah unit penunjang teknis bidang pengolahan data dan informasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur dan secara teknis fungsional sehari-hari dibina oleh Pudir III melalui koordinasi dengan ketua jurusan. Unit ini mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menyimpan data dan informasi serta memberikan layanan untuk program-program pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Uraian kegiatan yang telah dilakukan adalah :

- Mengoperasikan absensi resensi online, membuat rekap absensi, mengentri data/keterangan yang tidak hadir,
- Mengentrin secara online data pegawai, dosen, mahasiswa dan nilai ujian semester ganjil dan genap,
- Pengumpulan dan pengolahan data informasi,
- Penyajian dan penyimpanan data informasi,
- Pemberian pelayanan dan pendayagunaan komputer,
- Pengembangan teknologi informasi,
- Pelaksanaan urusan tatausaha ,

- Mengontrol/mengkoordinir keadaan komputer.

#### 16. Pelaksana Unit Perpustakaan

Unit Perpustakaan adalah unit penunjang teknis bidang Perpustakaan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur dan secara teknis fungsional sehari-hari dibina oleh Pudir III melalui koordinasi dengan ketua Jurusan/Prodi. Unit ini mempunyai tugas :

- Memberikan layanan bahan pustaka untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat,
- Pemberian layanan dan pendayagunaan bahan pustaka kepada seluruh mahasiswa serta staf dosen dan pegawai,
- Pemeliharaan bahan pustaka,
- Pengembangan perpustakaan, dengan mengusulkan pembelian buku-buku baru,
- Pelaksanaan urusan tatausaha perpustakaan,
- Melakukan konsultasi dengan Direktorat melalui ketua jurusan/ketua prodi.

#### **C. Keadaan Pegawai dan Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**

Peningkatan pengetahuan, keterampilan dosen melalui pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kurikulum dan program, untuk meningkatkan kemampuan dosen itu sendiri, untuk mempersiapkan mahasiswa,

dimana peserta didik harus dipersiapkan mencakup aspek kognitif, sikap, moral, dan etika profesi .

Karena pendidikan di bidang kesehatan tidak hanya diarahkan pada pengembangan spesialisasi dan kemampuan keahlian semata, akan tetapi diarahkan pula pada aspek pendekatan kemanusiaan (*human approach*), serta lebih memperhatikan pendekatan keluarga atau masyarakat (*family and community approach*) tidak sebatas spesialisasi aktivitas kerja pada pasien secara lintas sektor maupun lintas program .

Pengembangan personal adalah peningkatan personel dengan jalan pendidikan dan pelatihan sehingga mereka menjadi lebih mahir , lebih luas pengetahuannya dan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada prinsipnya semakin meningkatkan kemampuan personil kuantitas atau kualitas hasil kerja mereka.

Pendidikan dan pelatihan bagi personil dapat menumbuhkan rasa percaya atau diakui, kemudian memungkinkan pula tumbuhnya rasa tanggung jawab dan kesetiaan yang lebih besar terhadap organisasi agar para personil dimampukan untuk menyelesaikan pekerjaan , sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing.

Berikut ini penulis sajikan keadaan pegawai menurut latar belakang pendidikan, pegawai tetap dan tidak tetap pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar, pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

**Tabel I**  
**Kategori Dosen Yang Ada di Prodi Kebidanan Pematangsiantar**  
**Tahun 2013**

No	Nama Dosen Tetap	NIP	Jabatan Fungsional	Keterangan
1	Juliani Purba, SPd, MM	195907081983032001	Lektor Kepala	
2	Dame Evalina Simangunsong, SKM, M.Kes	197009021993032002	Lektor	Tugas Belajar
3	Tiamin Simbolon, SPd, Akp, M.Kes	195012051976012001	Lektor	-
4	Janan Napitu, SPd, SST, M.Kes	195911011982031004	Lektor	-
5	Safrina, SsT, MPH	195911011982032001	Lektor	-
6	Kandace Sianipar, SST, MPH	196310061994032001	Lektor	-
7	Tengku Sri Wahyuni, S.Si.T	197404242001122002	Lektor	-
8	Hendri P.L Tobing, S. Kep.Ns.M.Kes	196603141989111001	Lektor	-
9	Renny Sinaga, S.Si. T	197310302001122001	Asisten Ahli	-
10	Lenny Nainggolan, S.Si.T	198005142005012003	-	Tugas Belajar
11	Zuraidah, S.Si.T	197508102006042001	Asisten Ahli	Tugas Belajar
12	Farida Aritonang, SST	198002192002122002	Asisten Ahli	-
13	Ribka Nova Sembiring, SST	197905272002122001	Asisten Ahli	Tugas Belajar
14	Inke Malahayati, SST	197605102008012021	-	Tugas Belajar
15	Sukaisi, S.Si.T	19760306200122004	-	Tugas Belajar
16	Sri Hernawati Sirait, S.Kep Ns	197701012001122001	Asisten Ahli	-
17	Parmiana Bangun	198308012008122002	Asisten Ahli	-
18	Dodoh	-	-	-

*Sumber : Program Studi Kebidanan Pematangsiantar*

Darai tabel diatas dapat kita lihat jumlah pegawai kategori dosen atau tenaga pengajar pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar sebanyak 18 orang yang mempunyai pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun berjumlah 7 orang, lebih dari 15 tahun 1 orang, lebih dari 10 tahun berjumlah 1 orang, dan pengalaman belajar lebih dari 5 tahun 7 orang, tenaga pengajar lainnya 3 orang pengalaman mengajar kurang dari 4 tahun. Dan rata-rata tingkat pendidikan adalah S1 dan setara dengan S2.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat keadaan pegawai tetap yang terdapat pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar, sebagai berikut :

**Tabel II**  
**Keadaan Pegawai Tetap Yang Ada di Prodi Kebidanan Pematangsiantar**  
**Tahun 2013**

No	Nama	NIP	Jabatan	Ket.
1	Lamria Purba	196111121984032001	Pel. Perlengkapan	-
2	Udur Pardede	196309011984032001	Pel.ADM Umum	-
3	Normalina Simarmata	196606271992032001	SubUnit Perpustakaan	-
4	Juwita Irwan Pardede, Amd	197501302007012016	-	Tubel
5	Abdul Rahman	196301161998031001	Pel.Kepegawaian	-
6	John Piter Tampubolon, Amd	197206242008121002	Sub Unit Komputer	-
7	Medis Sianturi	197110082007012021	Sub Unit Asrama	Ibel
8	Juniar Laora Siregar	197806162008122002	BPP	-
9	Anrian Paras Muda Hasibuan	197801282008121002	Supir	-
10	Putri Andriani Sinaga	197806282008121002	-	-

*Sumber : Program Studi Kebidanan Pematangsiantar*

**Tabel III**  
**Keadaan Pramusaji Yang Ada di Prodi Kebidanan Pematangsiantar**  
**Tahun 2013**

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Muhammad Jimmy, SE	Tata Usaha	Usulan pengangkatan PNS
2	Jerry A.S Purba, Skom	Tata usaha	-
3	Jesika Sinaga, Amd	Tata Usaha	-
4	Khairul Efendy Hasibuan	Supir	Usulan Pengangkatan PNS
5	Samsudi	Kebersihan	Usulan Pengangkatan PNS
6	Wasrin, Amd	Teknisi	-
7	Rakben Manullang	Pengawas Asrama	-
8	Juin Demanson Saragih	Supir	-

*Sumber : Program Studi Kebidanan Pematangsiantar*

**Tabel IV**  
**Keadaan Satpam Yang Ada di Prodi Kebidanan Pematang Siantar**  
**Tahun 2013**

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Taruli Simatupang	SATPAM	-
2	Hanzalah	SATPAM	Usulan Pengangkatan PNS
3	Jumaidi Jonson Purba	SATPAM	-
4	Rusman Sitompul	SATPAM	-

*Sumber : Program Studi Kebidanan Pematangsiantar*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai security/pengamanan pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar sebanyak 5 orang.

Dalam suatu pekerjaan atau jabatan struktur atau fungsional, diberikan imbalan jasa dengan komponen sebagai berikut :

- a. Gaji, diberikan berdasarkan atas tingkat eselon, pangkat, dan masa kerja
- b. Tunjangan, diberikan untuk mempertahankan tingkat daya beli yang sama karena dampak inflasi.
- c. Tunjangan prestasi, diberikan untuk memacu prestasi pegawai secara individu, dibayarkan setiap catur wulan (4 bulan) dengan jumlah yang bervariasi tergantung pada prestasi kerja yang dinyatakan dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai.
- d. Jaminan Sosial, antara lain :
  - Tunjangan bantuan pemeliharaan kesehatan,
  - Tunjangan cuti,
  - Tunjangan kerja (tunjangan transport dan pakaian),

- Pajak penghasilan,
- Premi asuransi,

Untuk mengetahui tingkat pelaksanaan pekerjaan pegawai serta sebagai sarana untuk menetapkan kebijakan imbalan dan pembinaan pegawai dan mengetahui tingkat prestasi atau pencapaian sasaran kegiatan unit kerja sebagai bahan penetapan bonus. Oleh karena itu ditetapkan periode penilaian sebagai berikut :

- a. Periode bulanan : pencatatan kejadian khusus yang sifatnya luar biasa dalam buku catatan bulanan pribadi pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif bagi kepentingan organisasi yang berfungsi untuk membantu dalam mengisi penilaian catur wulan.
- b. Periode catur wulan : penilaian yang dilakukan setiap empat bulan sekali yaitu catur wulan I antara Januari s/d April, catur wulan II antara Mei s/d Agustus, dan catur wulan III antara September s/d Desember, penilaian catur wulan adalah dasar dari pemberian/perhitungan tunjangan prestasi.
- c. Periode tahunan : penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai, dilakukan setiap bulan pertama pada tahun berikutnya. Penilaian tahunan didapat dari penjumlahan antar nilai kondite catur wulan I, catur wulan II, dan catur wulan III dibagi 3. penilaian tahunan adalah dasar untuk perubahan status dari calon pegawai menjadi pegawai tetap, penetapan/kenaikan gaji, salah satu pertimbangan untuk kebijakan pembinaan pegawai.

Adapun unsur penilaian prestasi kerja pegawai pelaksana dan pejabat serta unit kerja meliputi :

a. Pejabat Penilai Pelaksanaan Kerja, untuk pegawai pelaksana, unsur kemampuan umum adalah :

- 1) Jumlah pekerjaan,
- 2) Kualitas hasil pekerjaan,
- 3) Inisiatif,
- 4) Kerja sama,
- 5) Kreatifitas,
- 6) Tanggung jawab,
- 7) Kehadiran,

Bukan unsur kemampuan adalah :

- 1) Kegiatan lain,

b. Pejabat Penilai Pelaksanaan Kerja, untuk pejabat, unsur kemampuan manajerial adalah :

- 1) Merencanakan,
- 2) Mengarahkan,
- 3) Mengkoordinir,
- 4) Mengendalikan,
- 5) Berkomunikasi secara tertulis,
- 6) Berkomunikasi secara lisan,
- 7) Mengelola anggaran belanja dan sarana,
- 8) Pengetahuan tentang jabatan yang dipegang,
- 9) Mengambil prakarsa,

- 10) Memimpin,
- 11) Dana untuk penyesuaian,
- 12) Mengambil keputusan,
- 13) Hubungan kerja sesama rekan,
- 14) Ilmu pengetahuan dan teknologi,
- 15) Kehadiran.

Bukan unsur kemampuan adalah

- 1) Kegiatan lain.
- c. Unsur penilaiin kelompok atau unit kerja :
- 1) Tingkat pencapaian sasaran unit kerja,
  - 2) Kegiatan penunjang yang dapat mempengaruhi tingkat pencapaian sasaran

Selain unsur-unsur tersebut diatas ditetapkan pula unsur penilaian yang berorientasi pada penilaian kepribadian pegawai, yaitu :

- a. Kesetiaan kepada ideologi Negara,
- b. Kesetiaan/kepatuhan pada organisasi,
- c. Kesiagaan mental,
- d. Kejujuran.

#### **D. Analisa dan Evaluasi**

##### **1. Kepemimpinan**

Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja dilakukan dengan menggunakan wawancara terhadap 20 orang pegawai Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar,

mengenai instrumen kepemimpinan dan pelaksanaan kerja. Adapun yang berkaitan dengan kepemimpinan, instrument yang dipertanyakan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan menjelaskan tugas yang harus dikerjakan.
2. Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja pegawai.
3. Pimpinan mengajak anggota kelompok bersama-sama merumuskan tujuan.
4. Pimpinan memberi tahu kepada pegawai tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan.
5. Pimpinan berupaya mengembangkan suasana bersahabat.
6. Pimpinan bekerja sama dengan anggota kelompok unit.
7. Pimpinan menetapkan antara satu orang dengan orang lain.
8. Pimpinan memberi kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya.
9. Pimpinan menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk mencairkan komunikasi antar pegawai.
10. Pimpinan melakukan instruksi yang jelas kepada para pegawai.
11. Pimpinan memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok pegawai.
12. Pimpinan memperhatikan kerja kelompok daripada kompetisi individual.
13. Pimpinan memberikan hadiah kepada para pegawai agar mereka selalu bersemangat bekerja.
14. Pimpinan member kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah kepada para pegawai.

15. Pimpinan menggunakan hadiah dan hukuman untuk memotivasi pegawai.
16. Pimpinan menekankan hubungan pribadi kepada para pegawai.
17. Pimpinan memberikan perhatian pada kelompok yang tidak sukses dalam pekerjaannya.

Terhadap instrument di atas diberi bobot atas jawaban responden sebagai berikut :

- Sangat setuju = 4
- Setuju = 3
- Kurang setuju = 2
- Tidak setuju = 1

Tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut ;

**Tabel V**  
**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Instrumen Kepemimpinan**

Resp.	Pertanyaan																	Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	4	4	4	2	1	4	2	1	2	4	1	4	4	4	2	51
2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	55
3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	3	2	4	53
4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	54
5	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	2	2	2	4	52
6	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	47
7	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	1	3	3	3	3	48
8	2	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	2	4	53
9	4	2	4	2	4	2	2	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	52
10	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	53
11	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	44
12	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	48
13	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	56
14	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	50
15	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	41
16	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	54
17	3	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	1	2	47
18	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	51
19	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4	1	4	2	51
20	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	4	1	4	3	47

Sumber : Hasil Tabulasi Data

Berdasarkan tabulasi data di atas dapat disusun kelompok skor yang tertinggi dan yang terendah atas jawaban responden yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

**Tabel VI**  
**Kelompok Skor Tertinggi dan Terendah Pada Instrumen Untuk Mengukur**  
**Pengaruh Kepemimpinan Pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan**  
**Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**

Skor-Skor Kelompok Tinggi	Skor-Skor Kelompok Rendah
51	41
52	44
53	47
54	48
55	50
56	
$\bar{x} = \frac{321}{6} = 53,50$	$\bar{x} = \frac{230}{5} = 46$

Berdasarkan hasil perhitungan skor tertinggi adalah 53,50 dan skor terendah adalah 46. Bila dihitung skor tertinggi (max) dari 17 instrumen pengaruh kepemimpinan adalah sebagai berikut ;

- Sangat setuju = 17 x 4 = 68
- Setuju = 17 x 3 = 51
- Kurang setuju = 17 x 2 = 34
- Tidak setuju = 17 x 1 = 17

Dari hasil perhitungan di atas secara rata-rata dari skor tertinggi dan terendah berada pada interval 46 s/d 53,50, dari data di atas disimpulkan bahwa variabel-variabel kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.

## 2. Pelaksanaan Kerja

Selanjutnya untuk menjelaskan mengenai pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar instrument dari pelaksanaan kerja yang dipertanyakan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat fleksibilitas dalam menggunakan waktu dan sumber untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Para pegawai menyetujui pendapat dan inisiatif pimpinan.
3. Pimpinan dapat menaruh kepercayaan kepada pegawai.
4. Pimpinan memberikan kebebasan untuk mendiskusikan masalah dengan atasan.
5. Atasan selalu memperhatikan problem/masalah yang dihadapi pegawai.
6. Terdapat kesetia kawan pada kerja pegawai.
7. Kontribusi pegawai terhadap lembaga mendapat tanggapan yang cukup menyenangkan.
8. Semua pegawai memahami kalau pekerjaan yang baik perlu diberi hadiah.
9. Tujuan pekerjaan yang akan dikerjakan pegawai didefenisikan dengan jelas.
10. Pegawai mengetahui jika aktivitas yang dilakukan ada kaitannya dengan tujuan kelompok.
11. Para pegawai merasa bebas dan tidak takut untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan atasan.
12. Para pegawai dapat mengerjakan hal baru tanpa rasa takut.

13. Para pegawai selalu menekankan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas juga fungsi.

14. Pencapaian tujuan dari setiap tugas selalu ditekankan pada lembaga.

Berdasarkan jawaban responden dari hasil wawancara diperoleh tabulasi data sebagai berikut :

**Tabel VII**  
**Tabulasi Data Instrumen Pelaksanaan Kerja Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**

Resp.	Pertanyaan														Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	49
2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	51
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	47
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	48
5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	48
6	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	49
7	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	47
8	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	47
9	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	48
10	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52
11	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	48
12	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	50
13	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	50
14	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	49
15	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	48
16	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	48
17	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	49
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	50
19	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	47
20	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	49

Sumber : Hasil Tabulasi Data

Dari hasil tabel variabel iklim kerja yang merupakan variabel dependen (Y) dapat disusun skor tertinggi dan skor terendah. Untuk melihat bagaimana pendapat responden mengenai pelaksanaan kerja pada pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar dengan kriteria sebagai berikut :

**Tabel VIII**  
**Kelompok Skor Tertinggi dan Terendah Pada Instrumen Untuk Mengukur Pengaruh Pelaksanaan Kerja Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**

Skor-Skor Kelompok Tinggi	Skor-Skor Kelompok Rendah
50	47
51	48
52	49
$\bar{x} = \frac{153}{3} = 51$	$\bar{x} = \frac{144}{3} = 48$

Berdasarkan hasil perhitungan skor tertinggi adalah 51 dan skor terendah 48. Bila dihitung skor tertinggi (max) dari 14 instrumen pengaruh kepemimpinan adalah sebagai berikut ;

- Sangat setuju =  $14 \times 4 = 56$
- Setuju =  $14 \times 3 = 42$
- Kurang setuju =  $14 \times 2 = 28$
- Tidak setuju =  $14 \times 1 = 14$

Dari hasil perhitungan di atas secara rata-rata dari skor tertinggi dan terendah berada pada interval 48 s/d 51, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan kerja pada Kementerian

Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar pada posisi setuju.

Untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara kepemimpinan dengan pelaksanaan kerja serta pengaruhnya dilakukan dengan menggunakan analisa korelasi dan determinasi. Berdasarkan tabulasi data variabel kepemimpinan (X) dan variabel pelaksanaan kerja (Y) dapat disusun tabel perhitungan koefisien korelasi berikut :

**Tabel IX**  
**Data Variabel Kepemimpinan dan Variabel Pelaksanaan Kerja**  
**Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan**  
**Program Studi Kebidanan Pematangsiantar**

No	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	51	49	2499	2601	2401
2	55	51	2805	3025	2601
3	53	47	2491	2809	2209
4	54	48	2592	2916	2304
5	52	48	2496	2704	2304
6	47	49	2303	2209	2401
7	48	47	2556	2304	2209
8	53	47	2491	2809	2704
9	52	48	2496	2704	2304
10	53	52	2556	2809	2704
11	44	48	2112	1936	2304
12	48	50	2400	2304	2500
13	56	50	2800	3136	2500
14	50	49	2450	2500	2401
15	41	48	1968	1681	2304
16	54	48	2592	2916	2304
17	47	49	2303	2209	2401
18	51	50	2550	2106	2500
19	51	47	2397	2601	2209
20	47	49	2303	2209	2401
$\Sigma$	1007	974	49160	51843	47470

Sumber : Hasil Olah data

Berdasarkan perhitungan di atas di peroleh :

$$n = 20$$

$$\sum x = 1007$$

$$\sum y = 974$$

$$\sum xy = 49160$$

$$\sum x^2 = 51843$$

$$\sum y^2 = 47470$$

Berdasarkan nilai diatas dapat di hitung koefisien korelasi dengan menggunakan rumus product moment :

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

$$r_{xy} = \frac{20(49160) - (1007)(974)}{\sqrt{(20(51843) - (1007)^2)(20(47470) - (974)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{983200 - 980818}{\sqrt{1036860 - 1014049 \times 949400 - 948676}}$$

$$r_{xy} = \frac{2382}{\sqrt{22811 \times 724}}$$

$$r_{xy} = \frac{2382}{\sqrt{16515164}}$$

$$r_{xy} = \frac{2382}{4063,9}$$

$$r_{xy} = 0,58$$

Dari perhitungan diatas di peroleh  $r_{xy} = 0,58$  artinya bahwa kepemimpinan pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar mempunyai hubungan positif. Untuk melihat pengaruh besarnya variabel kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar dapat diketahui melalui koefisien determinasi ( $r^2$ ).

Dari perhitungan diatas di peroleh  $r^2 = 0,58^2 = 0,33$  atau 33 % bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar adalah 33 %, sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya.

Untuk melihat keberartian variabel kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan kerja digunakan uji t dengan  $\alpha = 5\%$  uji 2 pihak di dapat;

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

$$t = \frac{0,58 \sqrt{20-2}}{\sqrt{1-0,33}}$$

$$t = \frac{0,58(18)}{0,67}$$

$$t = \frac{10,44}{0,81}$$

$$t = 12,88$$

Dari perhitungan diperoleh :  $t_{\alpha = 5\%} (t \text{ tabel}) = 2,101, 12,88 > t_{\alpha = 5\%}, 2,101$ , artinya pengaruh kepemimpinan cukup signifikan terhadap pelaksanaan kerja.

Dari hasil analisa diatas dapat di evaluasi bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan, sebaiknya adalah kepemimpinan situasional artinya pada saat menjelaskan tugas-tugas kelompok maka seorang pimpinan harus bergaya direktif, pada saat menunjukkan hal-hal yang menarik minat anggotanya maka ia harus bergaya supportif dan untuk merumuskan tujuan kelompok maka ia bergaya partisipatif dan ini semua akan mempengaruhi pelaksanaan kerja dari organisasi.

Demikian juga pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar, dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai bahwa gaya kepemimpinan pada pimpinan Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar dari hasil tabulasi jawaban responden berada pada posisi sangat setuju maka gaya kepemimpinan yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan situasional (direktif, supportif dan partisipatif) dan ini berpengaruh kepada pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politehnik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan pelaksanaan kerja dapat diterima.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Hasil tabulasi data dengan perhitungan skor tertinggi dan terendah untuk variabel pengaruh kepemimpinan pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar berada pada interval 46 - 53,50 yaitu pada jawaban sangat setuju artinya pegawai setuju bahwa kepemimpinan berpengaruh pada pelaksanaan kerja.
2. Untuk variabel pelaksanaan kerja perhitungan skor tertinggi dan terendah berada pada interval 48 – 57 yaitu pada jawaban setuju artinya bahwa pegawai setuju bahwa kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.
3. Berdasarkan analisa korelasi Product Moment diperoleh nilai  $r = 0,58$  menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar.
4. Besar pengaruh kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja pada Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Medan Program Studi Kebidanan Pematangsiantar secara kuantitatif dapat dinyatakan dengan koefisien determinasi  $r^2 = 0,33$  atau 33 % artinya bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja 33 % sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya.

## B. Saran-saran

1. Agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan kreatif pimpinan hendaknya meningkatkan perhatiannya terhadap para pegawai yang berprestasi.
2. Perlu mengembangkan sikap saling terbuka untuk mendiskusikan hal-hal atau masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Pimpinan hendaknya tetap mempertahankan gaya kepemimpinan situasional.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Agus Dharma, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Gramedia Pustaka Utama, 2004.
2. Anaroga, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Penerbit Balai Pustaka, 2003.
3. Dodi Wirawan Irawanto, *Kepemimpinan (Esensi dan Realitas)*, Bayu Media Publishing, Malang, 2008.
4. George R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Liberty, 2001.
5. Joseph L. Massie, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta : Penerbit Gramedia Presindo Utama, 2004.
6. Jhon Price James, *Manajemen Perusahaan*, Jakarta : Penerbit Rineka, 2003.
7. Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Penerbit Rajawali Pers, 2004.
8. Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit BPFE, 2003.
9. Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Prilaku*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo, 2004.
10. M. Karyadi dan J. Riberu, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Yogyakarta : Penerbit BPFE-UGM, 2005.
11. Raviyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Bandung : Penerbit Remaja Rosda Karya, 2005.
12. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, 2003.
13. Soewarno Handayaniingrat, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia, 2003.
14. Soetopo, H. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan
15. Winardi, *Azas-Azas Manajemen*, Bandung : Penerbit Bandar Madju, 2003.