

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI MEDIS  
(Studi Kasus RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat)**

**Oleh :**

Riris E.H Naiborhu<sup>1</sup> & Kasmiruddin<sup>2</sup>

[ririseva.naiborhu@yahoo.com](mailto:ririseva.naiborhu@yahoo.com)

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293

**ABSTRACT**

Democratic style of leadership is the ability to influence others to want work together to achieve purpose set by way of various activities to be carried out jointly determined between leaders and subordinates. Leaders established it self as a controller, regulatory and supervisory from such organizations do not impede the rights of subordinates to argue. Spirit work is the willingness of each individual or group to cooperate with enterprising, discipline, and sense of responsibility in carrying out its intended purpose.

The research was conducted at RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat is located in Jalan Raja David, Kec. Salak Kab.Pakpak Bharat. The purpose of this research was conducted to determine the effect democratic style of leadership about spirit work medical staff at RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat.

The method used in this research was descriptive and quantitative with SPSS program, Where the sample used is all medical staff RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat in 2014, and as a source of information is the HRD, SIE data, information and medical records. To determine the sample using census method. The technique of collecting data through interviews, observation and questionnaires.

The results of data analysis include test validity, reliability, and simple linear regression, Democratic style of leadership in this research include the involvement of employees in decision-making, superior and subordinate relationships. Each one has an indicator interrelated and influence positively about spirit work medical staff in RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat. The results of this research concluded,  $t$  value (6,224) >  $t$  tabel (1,990) and Sig. (0,000) < 0,05. This means that the democratic style of leadership variable significant effect of spirit work.

**Keyword : democratic style of leadership , spirit work.**

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Pada sebuah organisasi persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar di tentukan oleh kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing perilaku pegawai sesuai tugas dan kewajibannya dalam suatu kondisi tertentu dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor pemicu semangat kerja pegawai, dalam arti yang luas kepemimpinan dapat digunakan setiap orang tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi tertentu. Kepemimpinan dapat diartikan juga sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar mereka berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok (**Winarso, 2005:56**). Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi orang lain guna tercapainya suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, penulis menjadi tertarik meneliti tentang gaya kepemimpinan yang dipakai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi.

Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan bawahan serta berdasarkan kondisi nyata secara internal atau eksternal organisasi, sehingga akan terciptanya pegawai yang berkualitas memiliki karakteristik keterampilan bekerja, berwawasan pengetahuan yang luas, profesional, produktif dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang berkualitas terhadap terciptanya tujuan organisasi. Adapun pengertian Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (**Handoko, 2003**). Sebuah organisasi atau perusahaan yang dikelola dengan sistem manajemen yang profesional dan

integrasi akan menjadikan organisasi atau perusahaan tersebut berhasil.

Rumah sakit merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat. Menurut Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 983. MENKES/SK/1992 mengenai pedoman rumah sakit umum dinyatakan bahwa : "Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialis, pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan". Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (**Robbins, 2006**). Seperti halnya di Kabupaten Pakpak Bharat hanya ada satu tempat pelayanan kesehatan yang besar yaitu RSUD Salak milik pemerintah daerah kabupaten Pakpak Bharat, rumah sakit ini sebagai rujukan untuk seluruh puskesmas yang ada di kabupaten Pakpak Bharat. Rumah sakit ini memiliki beberapa kelas dari kelas 1, kelas 2, kelas 3, kelas VIP, sampai kelas VVIP.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak merupakan rumah sakit negeri kelas C. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas. Rumah sakit yang tak jauh berbeda usianya dengan kabupaten ini berusaha mewujudkan cita-cita dari visi tersebut dan berusaha menjadi tulang punggung pelayanan kesehatan bagi masyarakat Pakpak Bharat. Agar pelayanan dapat berjalan maksimal, pengadaan akan kebutuhan sarana dan prasarana terus diupayakan. Namun sebagai penyedia jasa untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, sarana dan prasarana yang lengkap bukan segalanya dalam memenangkan persaingan untuk merebut pangsa pasar, namun juga harus bisa memberikan pelayanan yang prima terutama pelayanan medis terhadap pasien yang pada akhirnya akan mampu memberikan kepuasan pada konsumen.

Peran seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya untuk kemajuan sebuah organisasi, oleh karena itu RSUD Salak ini harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekarang yang selalu berubah-ubah dan sangat dinamis. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin sangat penting untuk menunjang semangat kerja pegawai dalam organisasi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang tetap untuk diterapkan seorang pemimpin dalam sebuah rumah sakit. Menurut **Rivai (2006)**, Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Gaya kepemimpinan demokratis yang ditujukan pada penelitian ini adalah kepada Direktur RSUD Salak, karena direktur dalam sebuah organisasi merupakan seorang pemimpin yang berkemampuan dalam memperhatikan dan menerapkan prinsip-prinsip organisasi dan manajemen, dengan melaksanakan pengendalian intern di lingkungan kerjanya, bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan dan memberikan pengarahan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai medis, sehingga akan mencapai visi dan misi yang sudah direncanakan. Adapun **Hasibuan, 2006** mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut akan menimbulkan semangat kerja dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasif maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan.

Menurut pengamatan penulis seseorang yang bekerja di RSUD Salak ini pada umumnya memiliki keahlian

dibidangnya masing-masing, maka disini peranan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawainya sehingga mereka dapat lebih berprestasi secara baik dan dapat menjalankan kewajiban mereka sebagai seorang pekerja profesional secara maksimal sehingga tujuan dari RSUD Salak kab. Pakpak Bharat untuk menjadi rumah sakit yang memiliki pelayanan prima demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat terwujud. Dalam penelitian ini penulis meneliti hanya pegawai medis, karena pada umumnya di rumah sakit, pegawai medis merupakan pegawai yang lebih banyak melakukan transaksi dengan konsumen. Rumah sakit selalu dikenal dengan pelayanan jasanya, sehingga setiap konsumen pasti lebih tertarik memberikan penilaian berdasarkan pelayanan yang diberikan oleh pegawai medis. Kenyamanan, kehangatan, dan keramahan lebih sering diterima pasien dari pegawai medis.

Berdasarkan prasarvei lapangan dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai di RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat dalam kurun waktu lima tahun terakhir yakni dari tahun 2010 sampai 2014 mengalami tingkat yang rendah. Indikasi penurunan semangat kerja pegawai terlihat dari tingkat absensi (alpa) pegawai terus mengalami peningkatan. Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Di bawah ini peneliti telah memaparkan tabel perincian tingkat absensi pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 pada RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat.

Dasar yang membuat perawat medis tidak masuk kerja yaitu seperti kondisi fisik yang sedang sakit, keluarga lagi kemalangan, ada saudara yang menikah, dan ada banyak lagi alasan yang membuat pegawai medis tidak masuk kerja. Berdasarkan hal ini, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

## **Demokratis terhadap Semangat Kerja Pegawai Medis RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat”.**

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

“Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Semangat Kerja Pegawai Medis pada RSUD Salak Kab.Pakpak Bharat ?”

### **3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis yang ada pada RSUD Salak Kab.Pakpak Bharat
2. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai medis pada RSUD Salak Kab.Pakpak Bharat
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai medis pada RSUD Salak Kab.Pakpak Bharat.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis  
Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan penelitian dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan yang lebih mendalam dan lebih luas di masa yang akan datang di bidang ilmu administrasi bisnis terutama sumber daya manusia, Khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai medis.
2. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran dan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan

dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan peningkatan semangat kerja pegawai medis.

## **B. TINJAUAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai alat, sarana, ataupun proses untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan secara sukarela, ada berbagai faktor yang dapat menggerakkan orang lain yaitu dengan ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan (Nitisebito, 2002).

Seorang pemimpin yang demokratis memperlakukan karyawannya dengan manusiawi, mengakui dan menjunjung tinggi hakekat dan martabat manusia yang berarti bahwa kebutuhan manusia tidak terbatas hanya pada kebutuhan yang bersifat materi, tetapi juga pada kebutuhan yang bersifat non materi seperti promosi, kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan potensinya.

Menurut **Sondang P. Siagian, 2003** Tipe yang Demokratik adalah seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya. Seorang pemimpin dalam tipe kepemimpinan demokratis di lingkungan sebuah organisasi menunjukkan perilaku selalu mampu dan berusaha mengikutsertakan anggota organisasinya sebagai bawahan secara aktif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang

dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasinya. Adapun Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut **Sukanto, 1987** , yaitu :

1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin. Pemimpin memberikan tanggungjawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi. Cara ini dapat memandang bawahan sebagai bagian dari keseluruhan organisasinya, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Pemimpin mempunyai tanggungjawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi serta mengkoordinasi.

2. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.

Dalam hal ini intensitas dialog antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menjaga kelangsungan dan keseimbangan komunikasi dalam organisasi. Dengan adanya intensitas dialog yang baik dan terjaga maka diharapkan muncul hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan. Hubungan interpersonal muncul karena adanya komunikasi yang terus terjalin. Intensitas komunikasi interpersonal sangat penting dijaga untuk menumbuhkan hubungan tersebut. Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan yang telah terjalin akan menumbuhkan kepercayaan dan keterbukaan. Hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Kepercayaan dan keterbukaan dalam suatu hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan dapat menumbuhkan

semangat dalam diri karyawan sehingga dapat memunculkan motivasi kerja yang tinggi.

3. Motivasi yang diberikan kepada bawahan.

Mempengaruhi tingkah laku dapat dirangsang pula mempengaruhi seseorang untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan seorang manajer di saat rapat rutin bulanan. Dalam forum tersebut selain membahas kinerja koperasi, karyawan dapat melontarkan pendapat atau unek-unek yang ada, sehingga manajer dapat membantu pemecahan masalahnya sekaligus memotivasinya untuk tidak kendur dan tetap semangat dalam bekerja.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja sering dihubungkan dengan sikap atau tingkah laku karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dengan memperhatikan dan mengamati sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya, dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan tersebut telah bekerja secara produktif, dimana produktivitas yang tinggi dapat dicapai karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk memelihara semangat kerja karyawan agar produktivitas kerja tetap tinggi bahkan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut **Hasibuan (2004)**, mengemukakan pendapat lain yang mengatakan bahwa semangat dan kegairahan kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kemudian menurut **Moekijat (1994)**, pengertian semangat dan kegairahan kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat didalam mencapai tujuan bersama. Menurut **Anoraga dan Suyati (1995)**, semangat

kerja dapat diukur melalui indikator-indikator kerjasama, disiplin kerja, dan kegairahan kerja.

a. Kerjasama

Kerjasama yaitu bersama-sama kearah tujuan yang sama. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kerjasama sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan lebih giat. Adanya kerjasama yang baik antar pimpinan dan bawahan akan mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, berbeda apabila suatu pekerjaan dilakukan sendiri. Kerjasama menciptakan suatu hubungan yang harmonis, akan dapat mendorong semangat kerja pegawai.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja perlu diciptakan dan ditegakkan dalam sebuah perusahaan baik yang bertujuan pada lembaga maupun pada aspek manusianya. Maksud dari adanya disiplin kerja ini adalah agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. **Moekijat (1999)**, mengemukakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan semangat kerja yang tinggi. Seperti pendapatnya yaitu apabila pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya maka pada umumnya memiliki kedisiplinan kerja, sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik.

c. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja diperlihatkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan (**Anoraga dan Suyati, 1995**). Semangat kerja pegawai dapat diukur melalui kegairahan kerja, karena kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap semangat kerja. Kegairahan kerja memperlihatkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan senang hati, tidak mengeluh, kerja dengan puas dan saling membantu. Jadi kegairahan kerja

mempunyai hubungan yang kuat dengan kelangsungan hidup organisasi. Kegairahan kerja berhubungan dengan pekerjaan, produktifitas dan akhirnya mencakup pencapaian organisasi.

## C. METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Penentuan Lokasi Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulis melakukan penelitian pada RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat, karena peneliti melihat adanya masalah berupa semangat kerja pegawai yang bisa dilihat dari tingkat absensi masih tinggi dan terus meningkat. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh pimpinan organisasi demi meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

### 2. Penentuan Populasi dan Sampling

Penulis menentukan populasi seluruh pegawai medis RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat karena dinilai mempunyai pengetahuan dan pandangan serta mampu memberi tanggapan terhadap penelitian, selain itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian medis pada RSUD Salak yang diambil yaitu pada tahun 2014 yang berjumlah 83 orang.

Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan *sensus* (seluruh populasi dijadikan sampel), yang berjumlah 83 orang, sedangkan yang menjadi *key informannya* adalah Direktur RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat .

Penelitian ini menggunakan metode *sensus* karena, menurut **Arikunto (2008:16)** apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 19-15% atau 29-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan, besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti untuk melakukan penelitian tersebut.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan obyek penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang dilakukan penulis secara langsung kepada pegawai medis di RSUD Salak yang menjadi responden dalam penelitian ini, yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai medis.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari organisasi itu sendiri, yang diperoleh melalui Direktur RSUD Salak dan diteruskan kepada bagian informasi dan rekam medik. Data yang diberikan berdasarkan data yang sudah terdokumentasi di perusahaan. Adapun data ini meliputi :

1. Data tingkat daftar kehadiran
2. Data jumlah karyawan
3. Sejarah perusahaan
4. Struktur organisasi, dan lain-lain.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu teknik angket (kuisisioner) dan teknik wawancara. Teknik angket (kuisisioner), dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner. Dengan proses penyebaran dan pengumpulan kuisisioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi objek penelitian yaitu di RSUD Salak Kab. Pakpak Bharu, sehingga diharapkan dapat mengungkap persepsi responden sebenarnya serta penulis dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.

Teknik wawancara dilakukan kepada pihak-pihak yang terkait, dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak terkait pada penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas guna

memperoleh garis besar permasalahan yang ada pada objek penelitian.

#### 5. Teknik Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut

- Analisis Deskriptif  
Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara di kelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.
- Analisis Kuantitatif  
Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistic dicari dengan program SPSS.

#### 6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah regresi yang hanya memiliki satu variabel dependent (X) dan satu variabel independent (Y). Alasan peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana karena dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent (Y). Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terkait. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai, maka dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana antara variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja pegawai dengan model sebagai berikut : (Sugiono,2006:275)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terkait semangat kerja pegawai

a = konstanta dari persamaan regresi

b = koefisien regresi

X = variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

## 7. Uji Instrumen

### • Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui ikelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari corrected item – total correlation masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung > r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Ridwan & Sunarto, 2007).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left\{ n \sum X^2 - (\sum X)^2 \right\} \left\{ n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Nilai validitas atau koefisien korelasi
- X = skor pertanyaan tertentu (*variabel independent*)
- Y = skor pertanyaan total (*variabel dependent*)
- n = jumlah responden untuk diuji

(Umar, 2002)

### • Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan

adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( \frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

$s_j^2$  = varians skor item ke-j dengan j = 1, 2, ..., k

k = banyaknya item yang diujikan

$s_x^2$  = varians skor total keseluruhan item

**8. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi**  
 Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variable bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variable terikat.

### • Uji Signifikasi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel x (kepemimpinan) dengan varabel y (semangat kerja pegawai). (Husein Umar, 2011:132)

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

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

Ha (alternatif) : t hitung > t tabel

Ho (nol) : t tabel > t hitung

Dimana :

Ha : Ada pengaruh antara

kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai.

Ho : Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan semangat kerja.

- **Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) mempunyai *range* antara 0 sampai ( $0 < r^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $r^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $r^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

#### **D. HASIL PENELITIAN**

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka sesungguhnya responden dalam menjawab pernyataan - pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus di uji cobakan terlebih dahulu. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini, penulis melakukan uji coba kepada 83 responden.

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung  $\geq$  r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung  $<$  r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Sedangkan nilai r table dapat dilihat pada

tabel r dengan persamaan  $83-2 = 81 = 0,215$ . Artinya seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 83 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variable tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilai nya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**. Untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,767 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel semangat kerja (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,878 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

##### **Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X) dengan variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) pada RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat.

##### **Persamaan Regresi Sederhana :**

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 9,043 + 0,641X + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,043. Artinya adalah apabila variable GAYA

KEPEMIMPINAN diasumsikan nol (0), maka SEMANGAT KERJA sebesar 9,043

- Nilai koefisien regresi variable GAYA KEPEMIMPINAN sebesar 0,641. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan GAYA KEPEMIMPINAN sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan SEMANGAT KERJA sebesar 0,641.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis) dapat menjelaskan variabel dependennya (semangat kerja). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,324. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable GAYA KEPEMIMPINAN terhadap variable SEMANGAT KERJA adalah sebesar 32,4%. Sedangkan sisanya 67,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian kebenaran hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai medis RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat. Nilai t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed)

dengan Persamaan berikut:  $T_{tabel} = 83 - 1 - 1 : 0,05 / 2$

$$= 81 : 0,025$$

$$= 1,990$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui t hitung (6,224) > t tabel (1,990) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variable GAYA KEPEMIMPINAN berpengaruh signifikan terhadap SEMANGAT KERJA.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Semangat Kerja Pegawai Medis pada RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dikategorikan tepat serta sesuai untuk diterapkan, terlihat dari variabel berkategori setuju, sebagian besar pegawai medis memberikan tanggapan baik, karena mengenai gaya kepemimpinan demokratis, hal yang terkait dengan kepemimpinan terhadap pegawai dapat diterima baik oleh pegawai medis, yang artinya gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya yang tepat untuk tetap diterapkan di RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat. Oleh karena itu, dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai medis di RSUD Salak sehingga tujuanpun dapat dicapai.

2. Tanggapan responden terhadap semangat kerja pegawai medis di RSUD Salak kab. Pakpak Bharat, maka dapat disimpulkan bahwasanya pegawai medis RSUD Salak telah merasa sesuai dengan bentuk gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat, hal ini terlihat dengan banyaknya tanggapan responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan terkait dengan gaya kepemimpinan yang ada di RSUD Salak.
3. Variabel gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini meliputi 3 komponen baik itu Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, hubungan atasan dengan bawahan, dan pemberian motivasi kepada bawahan, masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai medis di RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat.

## 2. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat terkesan sudah tepat, walaupun masih ada beberapa yang masih memberikan jawaban ragu-ragu menurut pegawai medis. Akan lebih baik apabila pihak RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat selalu mengevaluasi gaya kepemimpinannya, misalnya pemimpin harus lebih menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan bawahan dan situasi, agar para bawahan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
2. Agar semangat kerja pegawai medis semakin meningkat, maka pihak RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat perlu memperhatikan apa yang

dibutuhkan pegawainya, misalnya meningkatkan loyalitas, meningkatkan disiplin pegawai, dan memberikan motivasi kepada pegawainya.

3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai medis pada RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak RSUD Salak lebih meningkatkan semangat kerja pegawainya, misalnya lebih memperhatikan absensi pegawainya, mengawasi pegawai medis yang masih baru dan belum berpengalaman dengan memberikan arahan dan penjelasan, meningkatkan kesehatan pegawai dengan berbagai aktivitas olahraga seperti senam pagi, aerobic dst, lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya sehingga dapat memotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih loyal lagi terhadap RSUD Salak ini sehingga target dapat dicapai dengan optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1998. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Panji dan Suyati, Sri. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fachri Azhar. 2009. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Organisasi ( Kasus PT. Indofarma Tbk. Cikarang, Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat)*. Fakultas Ekologi Manusia. Institut Pertanian Bogor.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Hakim, Hilman. 2003. *Kepemimpinan Dalam Syariah*. Bogor : Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor.
- Malayu S.P Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, Mariho Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Moekijat. 1994. *Manajemen Personalia*. Alumni Bandung.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mutiara S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Menejemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Regina Aditia Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ridwan, dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Garuda Press.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, edisi 9. Jakarta : Alfabeta.
- Sukanto. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarso, Djoko. 2000. *Bunga Rampai Kepemimpinan*. edisi 2. Pasuruan : Garuda Buana Indah.