

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA PUSKESMAS
PERAWATAN DI KABUPATEN MERANGIN JAMBI**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

BAIHAKI

NIM. 016752469

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jambi, 22 Nopember 2014

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

FAKES WIKISARUNG BANGSA
TOL

AAE72ACF5918743

ENAM RIBU RUPIAH

6000



D&P

(Baihaki)

NIM 016752469

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Baihaki
NIM : 016752469
Program Studi : Magister Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Nopember 2014

W a k t u : 11.⁰⁰ – 13.⁰⁰

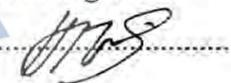
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs. Moh. Muzammil, MM

Tanda Tangan



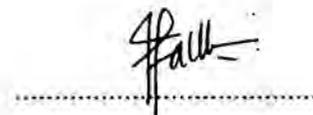
Penguji Ahli

Nama : Dr. Ancella Anitawati Hermawan, S.E., MBA



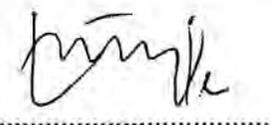
Pembimbing I

Nama : Dr. Ade Oktavia, SE. MM



Pembimbing II

Nama : Dr. Trini Prastati, M.Pd



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi

Penyusun : Baihaki

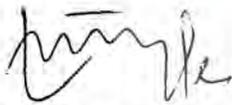
NIM : 016752469

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Minggu, 15 Oktober 2014

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Trini Prastati, M.Pd
NIP. 19600917198601 2001

Pembimbing I,



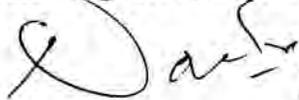
Dr. Ade Oktavia, SE. MM
NIP. 19741023199903 2004

Penguji Ahli

Dr. Ancella Anitawati Hermawan, S.E., MBA
NIP. 196304211987032024

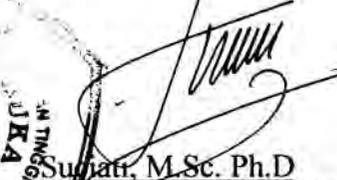
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen

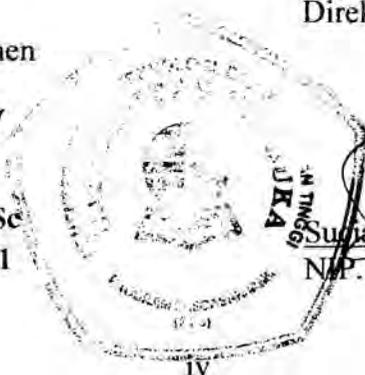


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana



Suhati, M.Sc. Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



IV

ABSTRACT

Influence of Leadership Style and Motivation on Performance of Nurses at the Health Center in the District of Merangin

Baihaki

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Keywords: leadership style, motivation, performace of nurses

This study aims to analyze the influence of leadership styles and motivation, partially and simulatneously on the performance of nurses of the Chief Health Center in the District of Merangin. The populations in this study are all nurse at the health center care in the District of Merangin totaling 44 people. Because of the relatively small number of members of the population with less than 100, sampling was performed using total sampling technique, in which all members of the study population were sampled. Data analysis was performed using multiple regression analysis. Hypothesis testing results show that the head of the health center leadership styles and motivation has a significant effect on the performance of nurses.



ABSTRAK**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi**

Baihaki
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dan motivasi dari Kepala Puskesmas secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi. Populasi pada penelitian ini yaitu semua perawat yang ada pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi yang berjumlah 44 orang. Karena jumlah anggota populasi relatif kecil dengan jumlah kurang dari 100, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik total sampling, dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.



KATA PENGANTAR

Dengan Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penyusunan TAPM dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi”** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Selama proses penyelesaian TAPM ini banyak ditunjang dengan bantuan tenaga, pemikiran baik moral maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis pada kesempatan ini dengan kerendahan hati menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana.
2. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
3. Dr. Ade Octavia, SE.MM, sebagai Pembimbing I yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada peneliti.
4. Dr. Trini Prastati, M. Pd. sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Tutor, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Program Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
6. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan kompetensi dan arahan terhadap peneliti.
7. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat penulis sebutkan sata persatu.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan berkat-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi, 22 Nopember 2014

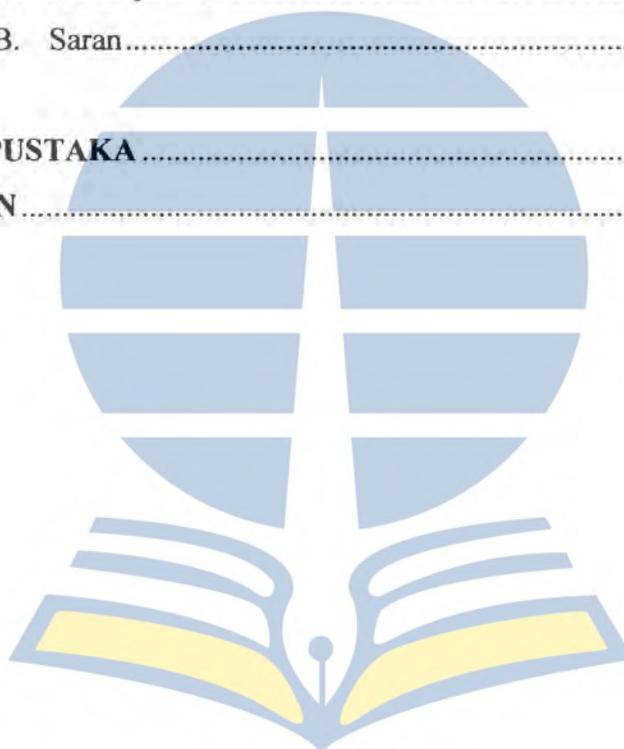
Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja.....	8
B. Gaya Kepemimpinan	14
C. Motivasi.....	21
D. Penelitian Terdahulu.....	28
E. Kerangka Berpikir	31
F. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Populasi dan sampel	35
C. Definisi Operasional Variabel	36

D. Instrumen Penelitian.....	38
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	39
F. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V KEIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

No. Tabel		Halaman
3.1	Jumlah Perawat pada Pukesmas Perawatan di Kabupaten Merangin...	36
3.2	Definisi Operasional Variabel	38
3.3	Kriteria Penelitian Hasil Jawaban Kuesioner	40
4.1	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan	46
4.2	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivai.....	47
4.3	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Perawat	48
4.4	Rangkuman Hasil Uji Rehabilitas	49
4.5	Distribusi Jawaban Reponden Mengenai Gaya Kepemimpinan Otoriter	50
4.6	Distribusi Jawaban Reponden Mengenai Gaya Kepemimpinan Demokrasi	51
4.7	Distribusi Jawaban Reponden Mengenai Gaya Kepemimpinan Delegatif	52
4.8	Distribusi Jawaban Reponden Mengenai Motivasi	53
4.9	Distribusi Jawaban Reponden Mengenai Kinerja Perawat	54
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.11	Koefisien Regresi	59
4.12	Koefisien Kolerasi dan Koefisien Determinasi.....	60
4.13	Hasil Uji F	61
4.14	Hasil Uji t	62

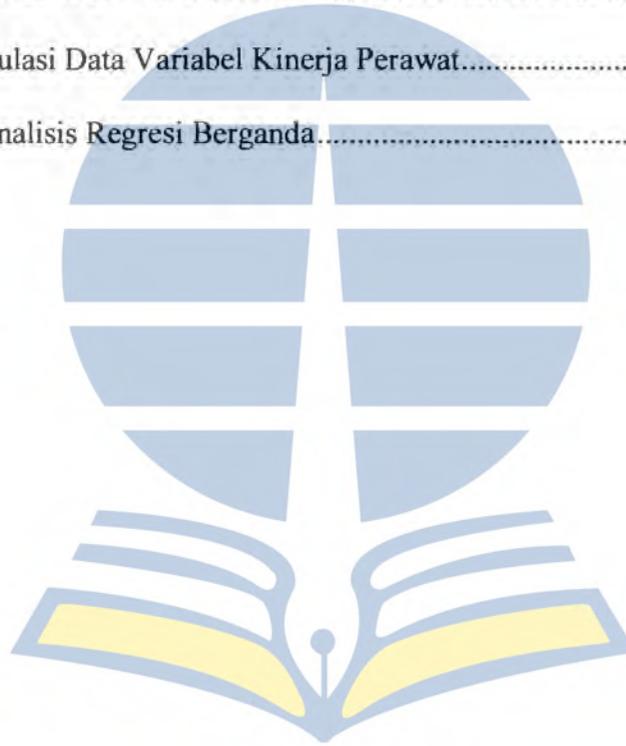
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	34
3.1 Hubungan Antar variabel Penelitian.....	35
4.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
4.2 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heterokedastisitas.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	74
2. Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen	79
3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	80
4. Hasil Uji Rehabilitas Instrumen Penelitian	83
5. Rekapitulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan	85
6. Rekapitulasi Data Variabel Motivasi	86
7. Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Perawat.....	87
8. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia telah berkembang semakin luas dan berubah dari hanya sekedar administrasi aktivitas-aktivitas pekerjaan, hubungan buruh, kompensasi, dan kesejahteraan yang bersifat tradisional ke arah integrasi baik ke dalam manajemen maupun ke dalam proses perencanaan strategis organisasi. Salah satu alasan mengapa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) hingga sampai pada peran yang lebih luas. Menurut Iswanto (2011), hal ini disebabkan oleh perubahan lingkungan organisasi yang menjadi lebih beragam dan kompleks. Ada tiga kategori tantangan yang akan dihadapi organisasi pada dekade mendatang. Ketiga tantangan tersebut adalah tantangan global, tantangan memenuhi kebutuhan *stakeholder*, dan tantangan sistem kerja berkinerja tinggi.

Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Setiap instansi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, baik untuk masa sekarang dan masa yang akan datang salah satu caranya yaitu melalui pengelolaan sumber daya yang ada pada organisasi tersebut.

Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta

memulihkan kesehatan. Puskesmas harus bisa menjamin mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Pentingnya peningkatan mutu pelayanan puskesmas adalah untuk membangun persahabatan yang mendorong hubungan dengan pasien sehingga puskesmas tidak ditinggalkan oleh pasiennya (Azwar, 2008).

Puskesmas merupakan unit fungsional pelayanan kesehatan terdepan sebagai unit pelaksana teknis dinas kesehatan kota/kabupaten. Pembangunan puskesmas kini sudah hampir merata di seluruh pelosok tanah air dengan jumlah minimal satu kecamatan terdapat satu puskesmas. Upaya kesehatan yang dilaksanakan puskesmas diselenggarakan melalui upaya kesehatan wajib berupa dan upaya kesehatan pengembangan. Upaya kesehatan wajib terdiri dari upaya promosi kesehatan, upaya kesehatan lingkungan, upaya kesehatan ibu dan anak (KIA) serta keluarga berencana (KB), upaya perbaikan gizi masyarakat, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular (P2M), dan upaya pengobatan (Depkes, 2006).

Mutu pelayanan keperawatan merupakan faktor yang paling penting untuk membentuk kepercayaan pelanggan atau pasien kepada layanan kesehatan sehingga tercipta loyalitas mereka. Kerja keras belum tentu dapat menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu, tetapi menggunakan pola pikir dalam melakukan tugas di suatu sistem pelayanan kesehatan yang terus diperbaiki akan menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu (Pohan, 2003).

Kinerja perawat yang optimal merupakan konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang

bermutu tinggi. Melalui kinerja perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Usmara, 2003).

Proses evaluasi kinerja perawat menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk berbagai hal seperti perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan penelitian, pengembangan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja personal (Suyanto, 2009).

Hasil pengamatan peneliti pada saat melakukan observasi pada 4 (empat) Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin menunjukkan masih belum optimalnya kinerja perawat dalam melaksanakan keperawatan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya perawat yang belum mampu melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik. Peneliti masih menemukan ada keluhan masyarakat mengenai asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat.

Dilatarbelakangi oleh kesadaran serta komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean government and good governance*, pada tataran pelaksanaannya, perubahan yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat, tidak mungkin dapat terlaksana dengan efektif tanpa adanya kepemimpinan yang baik serta motivasi yang tinggi dari pegawai pada instansi yang bersangkutan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M./PAN/7/2008 Tentang

Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, pada intinya latar belakang reformasi birokrasi adalah:

1. Tingkat kualitas pelayanan yang belum mampu memenuhi harapan publik.
2. Tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang belum optimal dari birokrasi pemerintahan.
3. Tingkat transparansi dan akuntabilitas birokrasi pemerintahan yang masih rendah
4. Tingkat disiplin dan etos kerja perawat yang masih rendah.

Kepala Puskesmas memiliki tanggung jawab yang sangat besar agar pelayanan keperawatan dapat berjalan dengan baik dan efisien. Kepala Puskesmas harus dapat melakukan pendekatan kepemimpinan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan yang dilakukan di Puskesmas. Gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Puskesmas tentunya akan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja, peningkatan produktivitas, mengurangi absensi, tercapainya misi dan tujuan ruangan, sedangkan dampak negatif dari gaya kepemimpinan ini ialah stress kerja, keretakan hubungan antar anggota organisasi, produktivitas organisasi menurun, penyalahgunaan kekuasaan dan mementingkan diri sendiri (Nasir,dkk, 2009).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu rendahnya motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perhatian pemimpin terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam meningkatkan profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat dan juga untuk meningkatkan etos kerja pegawai. Sebagaimana diketahui, manfaat

terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat besar bagi upaya menciptakan tujuan organisasi dalam mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Menambah wawasan agar mencapai visi.
2. Mengembangkan kemampuan agar lebih profesional.
3. Menanamkan loyal akan atasan dan punya dedikasi.
4. Menumbuhkan semangat agar memiliki motivasi.
5. Meningkatkan etos kerja agar mempunyai komitmen yang tinggi.

Puskesmas sebagai sarana kesehatan terdepan yang langsung berhubungan dengan masyarakat merupakan ujung tombak dalam mencapai pembangunan kesehatan yang optimal dan akan berhasil baik apabila seseorang memiliki tanggung jawab, pengetahuan manajemen yang baik serta kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasai terutama dalam hal motivasi dan disiplin dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.

Rendahnya pencapaian kerja perawat menunjukkan turunnya kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Penurunan kinerja perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan kesehatan suatu puskesmas di masyarakat. Pelayanan kesehatan yang buruk menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan puskesmas dalam memberikan pelayanan hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan yang bertugas di puskesmas sehingga merupakan suatu hambatan dalam menuju masyarakat yang sehat dan mandiri. Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis tertarik ingin meneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas

dan motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya ternyata banyak keluhan dari masyarakat umum dan pemerintahan mengenai pelayanan yang diberikan oleh petugas pelayanan kesehatan masyarakat. Permasalahan tersebut dituliskan sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas berpengaruh terhadap kinerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi?
2. Apakah motivasi dari Kepala Puskesmas berpengaruh terhadap kinerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi?

C. Tujuan Penelitian

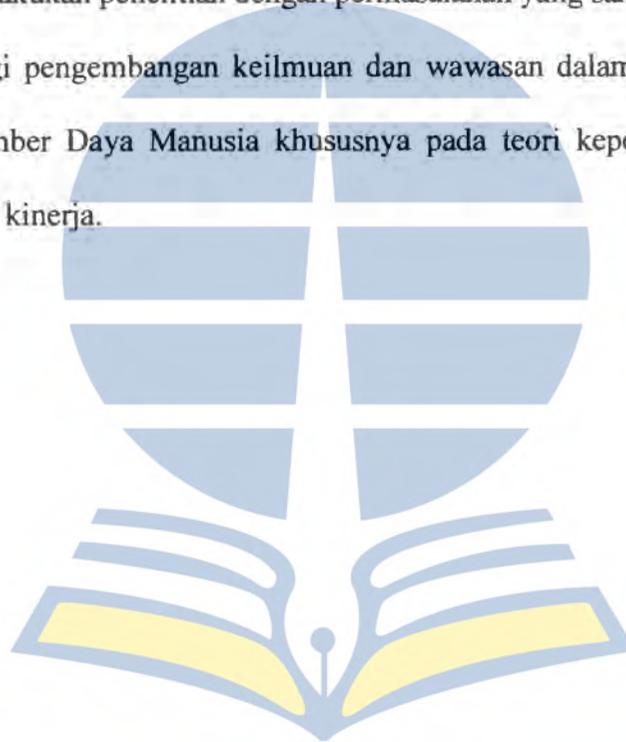
Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap kinerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut.

1. Bagi Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin sebagai bahan masukan untuk peningkatan kinerja perawat pada Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.
2. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.
3. Bagi pengembangan keilmuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada teori kepemimpinan, motivasi dan kinerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2007: 67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Istilah kinerja (*Performance*) terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2007: 67) mengaitkan ketiga pengertian itu sebagai berikut: “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sementara itu, Taliziduhu (2005: 196) mengungkapkan bahwa kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata *performance*. Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan in, menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau perintah (*task accomplishment*), dari segi *obligation*, kinerja adalah kewajiban untuk menepati janji (penetapan janji), dan dari segi *cause*, kinerja adalah proses tindakan (prakarsa) yang

diambil menurut keputusan batin berdasarkan pilihan bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko (konsekuensi)nya.

Menurut Prawirosentono (2008: 2), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Berkaitan dengan kinerja perawat, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan perawat dalam melaksanakan keperawatan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan (*ability*) dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan” (Gibson, 2010: 40). Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2007) dengan rumusan sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| a. <i>Human Performance</i> | = <i>Ability + Motivation</i> |
| b. <i>Motivation</i> | = <i>Attitude + Situation</i> |
| c. <i>Ability</i> | = <i>Knowledge + Skill</i> |

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa untuk melihat kemampuan seseorang, kita harus memperhatikan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Sedangkan untuk mengetahui motivasi seseorang dapat dilakukan melalui sikapnya dalam menghadapi situasi kerja.

Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menjelaskan kedua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor kemampuan (*ability*) sebagaimana dikemukakan pada pemikiran di atas diperkuat oleh Robbins (2008) yang mengemukakan

bahwa kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan suatu kegiatan mental, meliputi : kecerdasan, numeris, pemahaman, verbal, kecepatan perseptual, penalaran, visualisasi ruang dan ingatan. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina atau kekuatan fisik, meliputi : kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa yang menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik karyawan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Siagian (2009) berpendapat bahwa kinerja seseorang dan produktivitasnya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini :

a. Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

b. Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat

mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak.

c. **Ketepatan Penugasan**

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, “tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya”. Memang telah terbukti, bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi; dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

2. **Indikator-indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Simamora (2006) yaitu:

- a. **Loyalitas** adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. **Tanggung Jawab** adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. **Ketrampilan** adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2007) dapat dikelompokkan menjadi: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

- a. Kualitas kerja (*Cuality*), sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standard yang di tetapkan organisasi.
- b. Kuantitas kerja (*Quantity*), sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standard yang di tetapkan organisasi.
- c. Keandalan (*Reliabilty*), sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material yangmanpu dioptimalkan.
- d. Sikap (*Attitude*), sejauh mana tingkatan seorang pegawai dalam pemeliharaan sikap, harga diri, nama baik dan erja sama, diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Buyung (2007), pengukuran kinerja dilakukan menggunakan dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. Kualitas hasil kerja ; dimaksudkan untuk kepuasan konsumen
- b. Kuantitas hasil kerja : dimaksudkan untuk mengukur tingkat produktivitas.
- c. Tanggung Jawab : dimaksudkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap : peralatan dan proses, material dan keselamatan kerja bagi orang lain

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Pada

penelitian ini, kinerja dimaksud yaitu kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi. Pengukuran kinerja dilaksanakan dengan menggunakan indikator penilaian kinerja menurut Buyung (2007) yang terdiri dari: kualitas, kuantitas dan tanggung jawab.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi perilaku, perasaan para anggota organisasi/bawahannya dalam mencapai tujuan yaitu kerja yang optimal. Menurut Thoha (2003) bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Batasan ini menjelaskan bahwa dalam rangka mencapai tujuan, diharapkan bawahan akan melakukan tindakan-tindakan atau berbuat melalui pengaruh yang ditimbulkan oleh pimpinan tersebut, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha mempengaruhi bawahan itu berjalan melalui suatu proses komunikasi di pihak (antara pimpinan dengan bawahan) yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung.

Sejalan dengan pendapat di atas juga dikemukakan definisi kepemimpinan oleh Tennenbaum, Weshler dan Masarik dalam Wahjosoemidjo (2001:17): "Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, kearah satu atau beberapa tujuan". Terlihat

bahwa proses komunikasi merupakan sesuatu yang penting dalam usaha mempengaruhi tersebut. Sementara itu, menurut Thoha (2003) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Beberapa ahli mengemukakan tentang macam-macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2003)

Thoha mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ekstrim terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang berdasarkan kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

b. Gaya Kepemimpinan menurut Hasibuan (2002)

Menurut Hasibuan (2002) gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga, yaitu:

1) Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter dimaksudkan jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar berada pada pimpinan atau kalau pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang, maka bawahan tidak diikutsertakan untuk memberi saran, ide

dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinan difokuskan hanya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2) Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan suasana kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan, pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Moto pemimpin yang partisipatif adalah "dia ada untuk bawahan". Oleh karena itu bawahan dimintai saran atau ide untuk kemajuan organisasi/perusahaan. Pemimpin juga menganut sistem manajemen terbuka (open management) dan desentralisasi wewenang.

3) Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dan leluasa dalam melaksanakan pekerjaan, pemimpin cenderung tidak peduli terhadap cara bawahan mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap tidak mau ambil pusing, yang penting pekerjaan pegawai selesai

dengan baik. Dalam hal ini bawahan/pekerja haruslah memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan), kematangan psikologis (kemauan), kematangan pekerjaan (pengetahuan dan keterampilan).

c. Gaya Kepemimpinan menurut Likert dalam Wahjosumijo (2001)

Likert membagi gaya kepemimpinan menjadi empat macam, yaitu:

- 1) Otoriter (*Explosive or authoritative*), dengan ciri-ciri sebagai berikut:
 - a) Manajer menentukan semua keputusan yang bertalian dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya.
 - b) Manajer menentukan semua standar bagaimana bawahan melakukan tugas.
 - c) Manajer memberikan ancaman atau hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.
 - d) Manajer kurang percaya terhadap bawahan dan sebaliknya bawahan tidak atau sedikit sekali terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
 - e) Pimpinan dan bawahan bekerja dalam suasana yang saling mencurigai.
- 2) Otoriter yang bijaksana (*benevolent authoritative*), dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Manajer menyampaikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugas-tugas atau perintah dan sebaliknya para bawahan diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapatnya.
 - b) Bawahan diberikan kelonggaran atau fleksibilitas dalam melaksanakan tugas-tugas, tetapi dengan hati-hati diberi batasan serta berbagai prosedur.
 - c) Hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam suasana yang baik.
- 3) Konsultatif (*consultative*) yang memiliki ciri :
- a) Manajer menentukan tujuan dan mengemukakan ketentuan yang bersifat umum, sesudah melalui proses diskusi dengan bawahan.
 - b) Bawahan dapat mengambil keputusan sendiri terhadap bagaimana melaksanakan tugas-tugasnya dalam batas tertentu, sedang beberapa hal tertentu sepenuhnya menjadi keputusan atasan.
 - c) Penghargaan dan hukuman diberikan dalam rangka memberikan dorongan kepada bawahan.
 - d) Para bawahan merasa bebas untuk berdiskusi dengan atasan mengenai hal-hal yang bertalian dengan pekerjaannya.
 - e) Menejer mempunyai kepercayaan dan keyakinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

- f) Terciptanya hubungan dua arah yang baik antara pimpinan dengan bawahan.
- 4) Partisipatif (*participative management*), yang memiliki ciri :
- a) Dalam rangka penentuan tujuan dan pengambilan keputusan ditentukan oleh kelompok atau bersama.
 - b) Apabila pimpinan secara formal perlu mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat bersama bawahan.
 - c) Hubungan kerjasama antara pimpinan dan bawahan terjadi dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
 - d) Memotivasi terhadap bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya pengakuan peranan para bawahan dalam melaksanakan tugas organisasi.

Berdasarkan gambaran teori mengenai gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa dimaksud dengan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan dimaksud yaitu perilaku Kepala Puskesmas dalam menerapkan kepemimpinannya sesuai dengan macam-macam gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2002) yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif dan delegatif.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi.

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 2006). Sementara itu, menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2004) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Robin (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua (2). Menurut George dan Jones (2005) perbedaan yang harus diperhatikan dalam mendiskusikan motivasi adalah perbedaan antara sumber motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk kepentingan sendiri, dengan kata lain, sumber motivasi berasal dari perilaku itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk memperoleh materi, penghargaan sosial atau untuk menghindari hukuman. Perilaku tersebut lebih kepada konsekuensi dan bukan terhadap perilaku.

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy

dan Becker dalam Nawawi (2003) membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini menjadi 5 kategori yaitu: teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran.

3. Teori – teori Isi Motivasi

Nawawi (2003) mengemukakan ada enam teori motivasi dari sudut psikologis yang dapat diimplementasikan di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, adapun enam teori motivasi tersebut adalah:

a. Teori Hirarchi Motivasi (Abraham Maslow)

Setiap manusia memiliki kebutuhan masing-masing. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik, psikologi, dan spiritual. Lima (5) kebutuhan dasar Maslow disusun berdasarkan kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Contohnya adalah: Sandang/pakaian, pangan/makanan, papan/ rumah, dan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan

Contoh seperti: bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya.

3) Kebutuhan sosial

Misalnya adalah: memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain.

4) Kebutuhan penghargaan

Contoh: pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan banyak lagi lainnya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja adalah:

1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*)

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

2) Kebutuhan kesehatan lingkungan (*hygiene factors*)

Faktor ini dapat disebut upah/gaji; hubungan antara pekerja; supervisi, teknis, dan kondisi kerja; kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan, teori ini menekankan pada pentingnya menciptakan keseimbangan antara dua faktor tersebut. Bila salah satu tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerja tidak akan efektif dan efisien.

c. Teori Prestasi (*achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seorang pekerja/pegawai melakukan kegiatan belajar agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pekerja/pegawai mencapai suatu prestasi berikutnya. Implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Para pekerja terutama manajer/pimpinan dan tenaga kerja merupakan kunci pokok, menyukai dan memikul tanggung jawab dalam bekerja, karena kemampuan melaksanakannya merupakan prestasi bagi yang bersangkutan
- 2) Dalam bekerja yang memiliki resiko kerja, para pekerja menyukai pekerjaan yang beresiko rendah (moderat). Pekerjaan yang beresiko tinggi dapat mengecewakannya, karena jika gagal berarti tidak atau kurang berprestasi. Sebaliknya juga kurang menyukai pekerjaan yang beresiko rendah atau tanpa resiko yang dapat mengakibatkan pekerjaan tersebut diklasifikasikan tidak/kurang berprestasi, baik berhasil maupun gagal melaksanakannya.
- 3) Pekerjaan yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan

meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.

- 4) Kelemahan yang dapat merugikan pekerja yang berprestasi tinggi lebih menyukai bekerja mandiri sehingga kurang fositif sebagai manajer. Kemandirian itu dimaksudkan untuk menunjukkan prestasinya, yang mungkin lebih daripada pekerja lain.

d. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses bekerja, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran” atau *law of effect*. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam bekerja mendapatkan pujian atau hadiah, maka cenderung untuk mempertahankan dengan mengulangi proses yang pernah dilakukan. Sebaliknya suatu perbuatan yang tidak mendapat ganjaran tidak mengalami penguatan dan cenderung tidak mengulangi atau bahkan dihindari.

Secara operasional implementasi teori ini di lingkungan organisasi/perusahaan mengharuskan para pimpinan agar mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat memberikan wujud penguatan bagi kegiatan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk insentif sebagai

sebuah perangsang agar menghasilkan respon positif, seperti; kreativitas, produktifitas, dan prestasi kerja yang lainnya.

e. Teori Harapan

Pada prinsipnya teori ini terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku dengan hasil kerja yang ingin diperolehnya sebagai harapan. Seseorang melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan, keahlian, dan kemahiran dalam bekerja. Apabila ada kesesuaian antara pekerja dengan yang dikerjakannya baik dalam hal keterampilan, kemahiran, dan keahlian yang dimilikinya maka akan memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, dan harapan itu menjadi satu ganjaran yang akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi setiap pekerja.

f. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Teori tujuan implementasinya dalam lingkungan perusahaan atau lingkungan organisasi dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Tujuan organisasi/perusahaan merupakan fokus utama dalam bekerja, oleh karena itu para pimpinan perlu merumuskannya secara jelas dan terperinci agar mudah dipahami oleh para pekerja, untuk itu para pimpinan perlu membantu pekerja jika mengalami kesulitan dalam memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang hendak dicapai.

- 2) Tujuan organisasi/perusahaan merupakan tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan pencapaiannya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut mewujudkannya.
- 3) Tujuan yang sulit menimbulkan kegigihan dan ketekunan dalam bekerja, para pimpinan perlu menghargai para pekerja yang berhasil mewujudkan tujuan organisasi.

Selanjutnya Nawawi (2003) mengatakan bahwa tiga teori yang berada pada urutan pertama disebut juga dengan “teori isi” atau konten teoritis, karena ketiga teori tersebut berfokus pada “apa” yang mendorong manusia untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Sedangkan tiga teori motivasi yang berada di urutan belakang disebut juga dengan “teori proses” karena teori ini berfokus pada “bagaimana” mendorong manusia agar berbuat sesuatu.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis (2006), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Berdasarkan gambaran teori di atas, maka dimaksud dengan motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dikarenakan motivasi erat hubungannya dengan kebutuhan individu, maka dalam penelitian ini pengukuran motivasi dilaksanakan berdasarkan teori Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, antara lain sebagai berikut:

1. Kiruja dan Makuru (2013) melakukan penelitian dengan judul "*Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di *Public Middle Level Technical Training Institutions* Kenya. Hasil analisis korelasi pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi pegawai secara positif akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
2. Trang, et al (2013) melakukan penelitian dengan judul "*Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation*,

Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pemahaman organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi komitmen organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Bitung.

3. Kainan (2013) melakukan penelitian dengan judul "*Leadership Behavior and Commitment. The Effect to Employee Job Satisfaction and Employee Performance on Department of Population and Civil Registration Jakarta, Indonesia*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan komitmen karyawan dan kepuasan kerja. Studi ini menemukan temuan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perilaku kepemimpinan yang transformasional dan komitmen yang tinggi dari karyawan perlu mendapatkan perhatian serius.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Soehartono (2004) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang ditetapkan dan kinerja pegawai

berhubungan erat dengan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan interaksi antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai sangat meyakinkan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Perlakuan atau perubahan secara bersama-sama yang terjadi pada gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

5. Pintubatu (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada pemerintah kabupaten tapanuli tengah yang membidangi program dan pelaporan dengan jumlah sampel berjumlah 64 orang responden dimana pada setiap SKPD mempunyai satu bidang program dan satu atau lebih sub bidang pelaporan, data, perencanaan, dokumentasi dan evaluasi (yang berhubungan dengan pelaporan). Dari hasil analisis deskriptif terbukti disiplin, motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Mubri Akhmad (2002) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan motivasi, keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV. Merdi Alam Sakina (Merdi ASA). Hasil penelitian memperlihatkan motivasi (ekstrinsik dan instrinsik) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Pikir

Kinerja perawat yang optimal merupakan konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Usmara, 2003).

Rendahnya pencapaian kerja perawat menunjukkan turunnya kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Penurunan kinerja perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan kesehatan suatu puskesmas di masyarakat. Pelayanan kesehatan yang buruk menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan puskesmas dalam memberikan pelayanan hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan yang bertugas di

puskesmas sehingga merupakan suatu hambatan dalam menuju masyarakat yang sehat dan mandiri.

Kepala Puskesmas memiliki tanggung jawab yang sangat besar agar pelayanan keperawatan dapat berjalan dengan baik dan efisien. Kepala Puskesmas harus dapat melakukan pendekatan kepemimpinan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan yang dilakukan di Puskesmas. Gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Puskesmas tentunya akan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja, peningkatan produktivitas, mengurangi absensi, tercapainya misi dan tujuan ruangan, sedangkan dampak negatif dari gaya kepemimpinan ini ialah stress kerja, keretakan hubungan antar anggota organisasi, produktivitas organisasi menurun, penyalahgunaan kekuasaan dan mementingkan diri sendiri (Nasir,dkk, 2009).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). Dalam hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas akan membentuk situasi kerja yang nyaman yang selanjutnya dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat.

Hasil penelitian Kainan (2007) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan komitmen karyawan dan kepuasan kerja. Studi ini menemukan temuan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perilaku kepemimpinan yang transformasional dan komitmen yang tinggi dari karyawan perlu mendapatkan perhatian serius.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu rendahnya motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perhatian pemimpin terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam meningkatkan profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat dan juga untuk meningkatkan etos kerja pegawai.

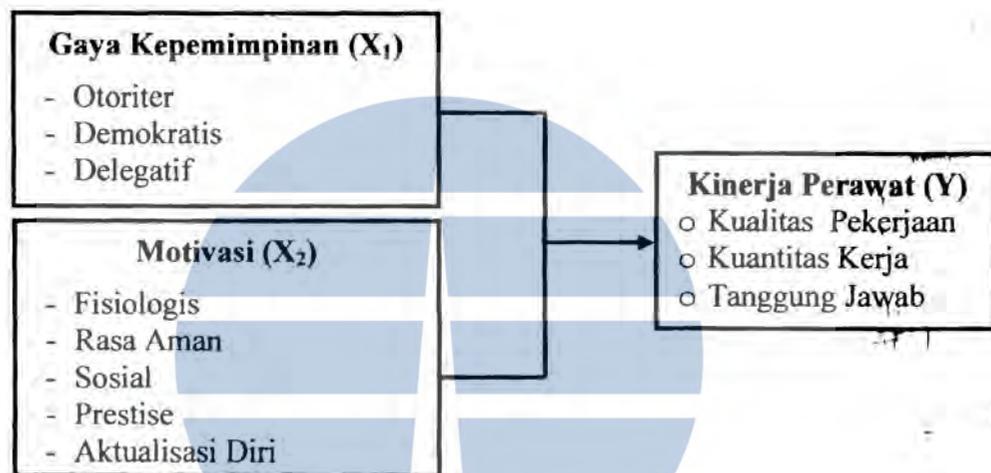
Berdasarkan Teori Maslow dalam Nawawi (2003) menyebutkan bahwa motivasi erat hubungannya dengan kebutuhan hidup manusia. Pada dasarnya manusia itu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu kegiatan apabila mempunyai harapan untuk terpenuhi kebutuhannya. Begitu juga seorang perawat sebagai manusia biasa akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin bila dia punya harapan akan terpenuhinya kebutuhan mereka.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiruja dan Makuru (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi pegawai secara positif akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, hasil penelitian Soehartono (2004) memperlihatkan bahwa bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang ditetapkan dan kinerja pegawai berhubungan erat dengan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan interaksi antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai sangat meyakinkan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Perlakuan atau perubahan secara bersama-sama yang terjadi pada gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Trang, et al (2013) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka berpikir yang telah digambarkan, maka gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja perawat. Dengan demikian, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

H₁ : Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.

H₂ : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional yaitu menghubungkan suatu variabel dengan variabel lain yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dan motivasi dengan kinerja perawat. Teknik yang digunakan untuk mengukur kadar pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu; gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas (X_1) dan motivasi (X_2) dengan kinerja perawat (Y). Hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas pada penelitian dapat digambarkan dalam bentuk konstelasi hubungan antara ketiga variabel seperti dapat dilihat dalam gambar yang terdapat di bawah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Hubungan Antar Variabel Penelitian

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Arikunto 2006). Populasi pada penelitian ini yaitu semua perawat yang ada pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi yang berjumlah 44 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Perawat pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin

No	Nama Puskesmas	Jumlah
1	Puskesmas Pamenang	15
2	Puskesmas Rantau Panjang	11
3	Puskesmas Sungai Manau	10
4	Puskesmas Muara Jernih	8
Jumlah		44

Karena jumlah anggota populasi relatif kecil dengan jumlah kurang dari 100, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik total sampling, dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian. Hal ini berarti bahwa semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian.

C. Defenisi Operasional Variabel.

Identifikasi variabel terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam perumusan masalah adalah kepemimpinan, motivasi, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala ukur likert. Batasan variabel yang dibahas dalam bahasan ini telah dikemukakan secara teoritis dan mempermudah dalam mempelajari pengertian dari bahasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut:

1. Kinerja Perawat (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Pada penelitian ini, kinerja dimaksud yaitu kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin Jambi. Pengukuran kinerja dilaksanakan dengan menggunakan indikator

penilaian kinerja menurut Buyung (2007) yang terdiri dari: kualitas, kuantitas dan tanggung jawab.

2. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas sesuai dengan macam-macam gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2002) yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif dan delegatif.

3. Motivasi (X_1)

Motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Pada penelitian ini motivasi dimaksud yaitu motivasi perawat dalam melaksanakan keperawatan di Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi. Dikarenakan motivasi erat hubungannya dengan kebutuhan individu, maka dalam penelitian ini pengukuran motivasi dilaksanakan berdasarkan teori Maslow dalam Nawawi (2003) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Secara keseluruhan definisi operasional variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Kinerja perawat (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab (Buyung, 2007)	Interval
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang konsisten dan diketahui pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain	1. Otoriter 2. Partisipatif 3. Delegatif (Hasibuan, 2002)	Interval
Motivasi (X ₁)	Motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Teori Maslow dalam Nawawi (2003)	Interval

D. Instrumen Penelitian

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa angket/kuesioner. Angket/kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Pengumpulan data diperlakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan terhadap responden penelitian.

Angket/kuesioner digunakan untuk menemukan data empiris dengan menggunakan angket/kuesioner dengan Skala Likert. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yaitu berupa motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Menurut Kinnear (1988)

skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal (Umar, 2008). Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi ke dalam lima, pengukuran yaitu:

1. STS= Sangat Tidak Setuju, diberi bobot 1
2. TS = Tidak Setuju, diberi bobot 2
3. KS = Kurang Setuju diberi, bobot 3
4. S = Setuju diberi, bobot 4
5. SS = Sangat Setuju, diberi bobot 5

E. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu suatu cara penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta atau gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual (Nazir, 2005). Pengumpulan data variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja perawat dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan semua variabel penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat.

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik. Langkah-langkah analisis data yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentase yang digunakan menurut Arikunto (2006) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

n = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria penilaian jawaban angket yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner

Interval Prosentase (%)	Kriteria
81 – 100	Sangat Tinggi/Baik Sekali
61 – 80	Tinggi/Baik
41 – 60	Cukup
21 – 40	Rendah/Kurang Baik
0 – 20	Sangat Rendah/Buruk

Sumber: (Riduan, 2008)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji Asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0. Menurut Umar (2008) terdapat tiga uji asumsi, yaitu sebagai berikut :

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi, ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinieritas adalah 0,10. Menurut Gujarati (2003) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi kolinieritas antar variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Priyatno, 2008). Dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk.

c. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan Normal *P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali, 2005).

Dari hasil SPSS dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikatnya (kinerja perawat) baik secara satu per satu maupun secara bersama-sama. Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 17.00*. Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan dua variabel independen terdiri atas gaya kepemimpinan dan motivasi, serta satu variabel

dependen yaitu kinerja perawat. Secara umum formulasi dari regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Perawat
- a = Nilai intercept/constant
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X₁ = Gaya kepemimpinan
- X₂ = Motivasi

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua yaitu mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian hipotesis yaitu apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_0 dapat ditolak atau dengan $\alpha = 0,05$ variabel independen tersebut berpengaruh secara statistis terhadap variabel dependennya.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap terhadap variabel dependen (kinerja perawat) secara keseluruhan. Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} yang diperoleh dari hasil regresi dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi

$\alpha = 0,05$ dan $dk_1 = n$ dan $dk_2 = n - k - 1$, dimana k yaitu jumlah variabel independen.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Nilai *R-squared* (R^2) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain R^2 menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikatnya (kinerja perawat). R^2 merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R^2 terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat kita katakan semakin baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai data yang diperlukan dalam penelitian ini, telah dikembangkan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dengan teknik survey. Instrumen dikembangkan oleh peneliti dengan langkah-langkah: 1) mengembangkan kisi-kisi instrumen, 2) mengembangkan instrumen itu sendiri, 3) melakukan uji coba untuk memperoleh data tentang uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Setelah dilakukan ujicoba, langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas, mendeskripsikan variabel penelitian dan melaksanakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dan motivasi terhadap kinerja perawat.

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

Di dalam penelitian maka data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data, sangat menentukan berkualitas tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang

digunakan untuk mengumpulkan data gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja perawat.

a. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menghindari kesalahan pengambilan data dari variabel yang diteliti, maka item pertanyaan yang tidak valid, tidak digunakan dalam penelitian ini.

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan

Hasil uji validitas instrumen kuesioner gaya kepemimpinan selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner gaya kepemimpinan:

Tabel 4.1
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,706	0,632	Valid
2	0,791		
3	0,685		
4	0,650		
5	0,852		
6	0,683		
7	0,704		
8	0,744		
9	0,717		
10	0,673		
11	0,636		
12	0,688		
13	0,673		
14	0,782		
15	0,717		

Sumber : Data olahan 2014

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa dari semua item pertanyaan yang digunakan memenuhi validitas instrumen dan bisa dipergunakan sebagai alat pengumpulan data gaya kepemimpinan.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

Hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi:

Tabel 4.2
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,926	0,632	Valid
2	0,960		
3	0,924		
4	0,709		
5	0,912		
6	0,924		
7	0,926		
8	0,711		
9	0,863		
10	0,809		

Sumber : Data olahan 2014

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa semua

item memenuhi validitas instrumen dan bisa dipergunakan sebagai alat pengumpulan data motivasi.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Perawat

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kinerja perawat selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kinerja perawat :

Tabel 4.3
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Perawat

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,780	0,632	Valid
2	0,744		
3	0,866		
4	0,761		
5	0,840		
6	0,709		

Sumber : Data olahan 2014

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan memenuhi validitas instrumen dan bisa dipergunakan sebagai alat pengumpulan data kinerja perawat.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan suatu alat ukur. Realibilitas kuesioner/angket menunjukkan apakah suatu kuesioner/angket cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya. Perhitungan uji reliabilitas kuesioner gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja perawat

selengkapnya disajikan dalam lampiran 4. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja perawat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan	0,923	Baik
Motivasi	0,959	
Kinerja Perawat	0,873	

Sumber : Data olahan 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,923. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dapat dinyatakan baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel gaya kepemimpinan. Dari hasil uji reliabilitas harga koefisien *alpha* variabel motivasi sebesar 0,959. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dapat dinyatakan baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel motivasi. Dari hasil uji reliabilitas data pelatihan, diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,899. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dapat dinyatakan baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel pelatihan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh harga koefisien *alpha* variabel kinerja perawat sebesar 0,873. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dapat dinyatakan baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kinerja perawat.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan

Data mengenai gaya kepemimpinan dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 15 item pertanyaan yang terbagi ke dalam gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan delegatif. Gambaran mengenai jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Gaya Kepemimpinan Otoriter

No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
	SS	S	Rg	TS	STS			
1	10	29	5	0	0	181	82,27	Sangat Tinggi
2	9	35	0	0	0	185	84,09	Sangat Tinggi
3	14	25	5	0	0	185	84,09	Sangat Tinggi
4	9	31	3	1	0	180	81,82	Sangat Tinggi
5	10	33	1	0	0	185	84,09	Sangat Tinggi
Jumlah	52	153	14	1	0	916	83,27	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan otoriter pada Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi menunjukkan persentase nilai sebesar 83,27%. Distribusi jawaban menunjukkan bahwa tidak ada jawaban sangat setuju yang diajukan oleh responden yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Selain itu, dari 5 pertanyaan yang diajukan mengenai gaya kepemimpinan otoriter, hanya 1 jawaban yang menyatakan tidak setuju. Jawaban terbanyak yaitu jawaban setuju sebanyak 153 jawaban, kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 52 jawaban dan 14 jawaban menunjukkan

ragu-ragu. Dengan demikian, persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan di Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi tergolong sangat tinggi dengan persentase jawaban sebesar 83,27%.

Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis

No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
	SS	S	Rg	TS	STS			
1	0	5	22	13	4	116	52,73	Sedang
2	0	1	15	23	5	100	45,45	Sedang
3	0	0	24	18	2	110	50,00	Sedang
4	0	2	24	16	2	114	51,82	Sedang
5	0	1	21	21	1	110	50,00	Sedang
Jumlah	0	9	106	91	14	550	50,00	Sedang

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi tergolong sedang dengan persentase sebesar 50%. Dari 5 item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diajukan kepada 44 responden, 91 jawaban menunjukkan tidak setuju, 14 jawaban menunjukkan ragu-ragu dan 106 jawaban menunjukkan ragu-ragu. Sementara itu, hanya 9 jawaban yang setuju dan tidak jawaban yang menunjukkan sangat setuju.

Persepsi responden pada gaya kepemimpinan delegatif menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan delegatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Gaya Kepemimpinan Delegatif

No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
	SS	S	Rg	TS	STS			
1	0	5	26	11	2	122	55,45	Sedang
2	1	14	23	6	0	142	64,55	Tinggi
3	1	14	18	11	0	137	62,27	Tinggi
4	1	6	24	12	1	126	57,27	Sedang
5	1	7	24	12	0	129	58,64	Sedang
Jumlah	4	46	115	52	3	656	59,64	Sedang

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa skor jawaban pada gaya kepemimpinan delegatif lebih kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter dengan persentase skor sebesar 59,64%. Dari 5 item pertanyaan yang diajukan kepada 44 responden menunjukkan bahwa terdapat hanya 4 jawaban yang menyatakan sangat setuju, 46 jawaban menyatakan setuju, 115 jawaban menyatakan ragu-ragu, 52 jawaban menyatakan tidak setuju dan 3 jawaban menyatakan sangat tidak setuju.

b. Motivasi

Data mengenai motivasi dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Jawaban responden tentang motivasi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Fisiologis	1	5	31	6	2	0	171	77,73	Tinggi
		2	5	32	6	1	0	173	78,64	Tinggi
		Jumlah	10	63	12	3	0	344	78,18	Tinggi
2	Rasa Aman	3	7	32	5	0	0	178	80,91	Sangat Tinggi
		4	5	32	6	1	0	173	78,64	Tinggi
		Jumlah	12	64	11	1	0	351	79,77	Tinggi
3	Sosial	5	9	28	6	1	0	177	80,45	Sangat Tinggi
		6	9	31	2	2	0	179	81,36	Sangat Tinggi
		Jumlah	18	59	8	3	0	356	80,91	Sangat Tinggi
4	Prestise	7	12	26	6	0	0	182	82,73	Sangat Tinggi
		8	7	30	6	1	0	175	79,55	Tinggi
		Jumlah	19	56	12	1	0	357	81,14	Sangat Tinggi
5	Aktualisasi Diri	9	11	25	5	3	0	176	80,00	Tinggi
		10	10	28	6	0	0	180	81,82	Sangat Tinggi
		Jumlah	21	53	11	3	0	356	80,91	Sangat Tinggi
Jumlah			186	346	28	0	0	2398	85,64	

Sumber : Data olahan 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi secara keseluruhan sangat tinggi dengan persentase 85,64%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap item pernyataan kuesioner, terdapat sebanyak 5 item pertanyaan dengan tanggapan responden tergolong tinggi dengan persentase skor di bawah 80%. Sisanya sebanyak 5 item pernyataan menunjukkan persentase skor sangat tinggi di atas 80%.

c. Kinerja Perawat

Data mengenai kinerja perawat dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 3 indikator dan 6 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Jawaban responden tentang kinerja perawat pada tiap item pertanyaan digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Perawat

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Kualitas Kerja	1	21	23	0	0	0	197	89,55	Baik Sekali
		2	26	18	0	0	0	202	91,82	
		Jumlah	47	41	0	0	0	399	90,68	
2	Kuantitas Kerja	3	12	29	3	0	0	185	84,09	
		4	20	18	5	1	0	189	85,91	
		Jumlah	32	47	8	1	0	374	85,00	
3	Tanggung Jawab	5	20	24	0	0	0	196	89,09	
		6	18	23	3	0	0	191	86,82	
		Jumlah	38	47	3	0	0	387	87,95	
Jumlah			117	135	11	1	0	1160	87,88	

Sumber : Data olahan 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi responden tentang kinerja perawat secara keseluruhan baik sekali dengan persentase 87,88%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap indikator pernyataan kuesioner, semua indikator tergolong baik sekali.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

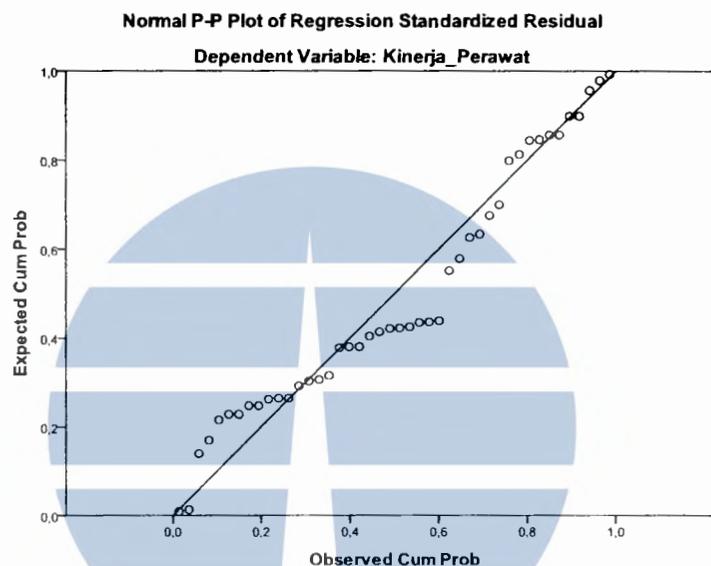
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan Normal *P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali,2005).

Dari hasil SPSS dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam persamaan regresi linear berganda mempunyai korelasi yang erat satu sama lainnya. Parameter yang dapat ditengarai dari multikolinearitas adalah biasanya regresi mempunyai persamaan dengan nilai R^2 yang

tinggi, F hitung tinggi, dan banyak variabel independen yang tidak signifikan. Penelitian yang mengandung multikolinearitas akan berpengaruh terhadap hasil penelitian tersebut menjadi tidak berfungsi.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinearitas adalah 0,10. Dari nilai VIF diketahui bahwa VIF semua variabel kurang dari 10. Menurut Gujarati (2003) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi linearitas antar variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya_Kepemimpinan	,962	1,040
Motivasi	,962	1,040

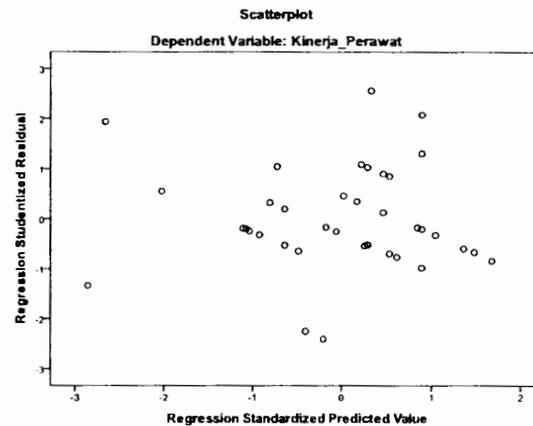
a. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinearitas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-

masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 1,040 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada keempat variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja perawat.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melakukan pengujian terhadap semua sampel yang ada kemudian lakukan dengan uji grafik *scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik sebaran terhadap garis regresi. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi digunakan metode grafik dengan menggunakan plot pada regresi. Metode grafik dengan menggunakan nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{resid}) untuk melihat ada tidaknya tertentu pada grafik *scatterplot* antara S_{resid} dan Z_{pred} jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.2
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

a. Koefisien Regresi

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat berupa kinerja perawat dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,833	,761	
Gaya_Kepemimpinan	,197	,167	,149
Motivasi	,730	,163	,564

a. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 0,833$, sedangkan koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,197$, dan koefisien variabel motivasi yaitu sebesar $0,730$. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,833 + 0,197 X_1 + 0,730 X_2$$

Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar $0,197$, hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa setiap 1% peningkatan gaya kepemimpinan ke arah gaya kepemimpinan otoriter akan meningkatkan kinerja perawat sebesar $0,197\%$. Koefisien variabel motivasi (X_2) sebesar $0,730$, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1% , akan meningkatkan kinerja perawat sebesar $0,730\%$.

b. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada nilai

koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 ^a	,373	,343	,22395

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (*R Square*) yaitu sebesar 0,373. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama menjelaskan varians dari kinerja perawat sebesar $0,373 \times 100\% = 37,3\%$, sedangkan sisanya sebesar 62,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

a. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,224	2	,612	12,202	,000 ^a
	Residual	2,056	41	,050		
	Total	3,280	43			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Dari tabel 4.15 di atas didapat F_{hitung} sebesar 12,202, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 1,668. $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima, semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

b. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.16, di mana nilai t_{hitung} merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai t_{hitung} dari setiap koefisien regresi masing-masing variabel independen.

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,095	,280
	Gaya_Kepemimpinan	1,182	,244
	Motivasi	4,472	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

1) Pengujian koefisien regresi gaya kepemimpinan

Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 1,182, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi α (0,05) sebesar 2,017. $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

2) Pengujian koefisien regresi motivasi

Pada variabel motivasi (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 4,472, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi α (0,05) sebesar 2,017. $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin cenderung menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini terlihat dari tingginya

persepsi responden berhubungan dengan gaya kepemimpinan otoriter dibandingkan dengan gaya kepemimpinan partisipatif maupun delegatif. Hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa Kepala Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin cenderung mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahannya. Setiap tugas yang diberikan oleh Kepala Puskesmas cenderung harus dipatuhi tanpa mendiskusikan dengan bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin cenderung memperlihatkan bahwa kekuasaan atau wewenang sebagian besar berada pada pimpinan atau kalau pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang, maka bawahan tidak diikutsertakan untuk memberi saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinan difokuskan hanya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Semua kegiatan lebih banyak diatur secara langsung oleh Kepala Puskesmas, dimana perawat hanya menjalankan tugas sesuai dengan yang ditetapkan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin membuat situasi lingkungan kerja menjadi kurang nyaman bagi bawahan. Perawat sebagai bawahan melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan instruksi yang muncul dari atasan dan bukan atas kesadarannya sendiri akan tanggung jawab tersebut. Namun demikian,

dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut, setiap tugas yang dilaksanakan oleh perawat tetap berjalan dengan baik. Hal inilah yang membuat gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin bukan merupakan faktor yang determinan mempengaruhi kinerja perawat.

Pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat memperlihatkan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan prediktor yang tepat bagi kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trang, et al (2013) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Bitung. Namun, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kainan (2013) yang menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan komitmen karyawan dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soehartono (2004) yang memperlihatkan bahwa bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang ditetapkan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akhmad (2002) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

Gaya kepemimpinan merupakan budaya perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika seseorang dalam posisi sebagai pimpinan dari sebuah organisasi/perusahaan dan menginginkan pengembangan pegawainya serta mampu membangun iklim organisasi/perusahaan yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi maka yang bersangkutan harus memikirkan gaya kepemimpinannya.

Kecenderungan gaya kepemimpinan yang otoriter yang diterapkan pada Puskesmas Perawatan di Kabupaten Merangin tidak mempengaruhi adanya peningkatan kinerja pada perawat. Seorang pemimpin yang otoriter, yang selalu memaksakan kehendaknya tanpa mau mempertimbangkan kondisi pegawai tidak akan disukai oleh pegawainya. Sebaliknya pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi terhadap setiap kondisi yang dihadapi oleh pegawai akan disukai dan disegani oleh pegawainya. Kondisi-kondisi seperti inilah yang harus dipertimbangkan oleh pemimpin supaya pegawai menjadi lebih nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai koefisien regresi sebesar 0,183, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,183%. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja perawat bisa

dilakukan dengan meningkatkan motivasinya baik berupa motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soehartono (2004), yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2002) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV. Merdi Alam Sakina (Merdi ASA). Hasil penelitian memperlihatkan motivasi (ekstrinsik dan instrinsik) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pintubatu (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Perawat. Dari hasil analisis deskriptif terbukti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, telah dibuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat. Untuk itu, maka peningkatan kinerja perawat dilakukan dengan meningkatkan motivasi perawat sehingga memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Menurut Amirullah, dkk (2002), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Dengan adanya dorongan yang berorientasi pada keberhasilan kerja, maka yang demikian itu akan meningkatkan kinerja perawat dalam menyelesaikan kerjanya. Setiap tugas yang diembannya akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, dan perawat akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo.

Peningkatan kinerja sebagai hasil dari peningkatan motivasi perawat dalam melakukan kerjanya ini, menjadikan instansi tempatnya bekerja akan berjalan lebih efektif dan efisien sehingga instansi tersebut

akan lebih mudah untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi perawat mutlak diperlukan dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja perawat.

Peningkatan motivasi dilakukan antara lain dengan meningkatkan motivasi intrinsik perawat dan motivasi ekstrinsiknya. Bentuk usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi intrinsik perawat bisa dilakukan dengan melakukan pembinaan sehingga perawat memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan wewenangnya, pengakuan atas organisasi tempat bekerja dan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas yang dijalankannya. Upaya peningkatan motivasi perawat juga bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi perawat tersebut, pemberian penghargaan atas prestasi, bonus, insentif dan juga peningkatan disiplin dengan pemberian hukuman (*punishment*) bagi perawat yang melalaikan tugasnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi supaya mempertahankan kinerja perawat dengan meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan bagi perawat yang berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri seluas-luasnya terhadap perawat.
2. Bagi Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi supaya meningkatkan kepemimpinan melalui penerapan tata tertib dan peraturan secara lebih ketat dan memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh perawat yang tidak mentaati peraturan yang berlaku.

3. Bagi perawat supaya meningkatkan kinerjanya melalui penyelesaian setiap pekerjaan tepat waktu, meningkatkan pemahaman dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, penerapan disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja yang dapat diselesaikan sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja di Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.
4. Bagi peneliti supaya melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja perawat terutama pada perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, M. (2002). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim*. Tesis. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, A. (2006). *Administrasi Kesehatan*. Jakarta : PT.Bina Putra.
- Buyung. A. Syafei, (2007), *Evaluasi Kinerja*, Palembang: Program Pascasarjana Universitas Bina Darma.
- Depkes RI. (2006). *Pedoman Kegiatan Perawat Kesehatan Masyarakat di Puskesmas*. Jakarta: Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior. 4th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Gajah Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnely, Jr, J. H., & Ivancevich, J. M. (2010). *Manajemen*. Jilid 2. Edisi Ke-9. Alih Bahasa: Sularno Tjiptowardoyo & Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Jakarta: Universitas Airlangga.
- Handoko, T. H (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Iswanto, Yun. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, Jakarta.
- Kainan, Hidayat. (2013). *Leadership Behavior and Commitment. The Effect to Employee Job Satisfaction and Employee Performance on Department of Population and Civil Registration* Jakarta, Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319 –

8028, ISSN (Print): 2319 – 801X. www.ijbmi.org Volume 2 Issue 91
September. 2013 PP.57-62.

- Kiruja, EK dan Mukuru, Elegwa. (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics* ISSN: 2278-3369, July-Aug. 2013, Vol.2, Issue 4:73-82. Available online at www.managementjournal.info.
- Mahfud, Z. (2011). *Pengaruh Motivasi dan gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV. Merdi Alam Sakina (Merdi ASA)*. Tesis. Surabaya: Universitas Jenderal Soedirman.
- Mangkunegara, A P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson (2006). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nasir, A., dkk. (2009), *Komunikasi Dalam Keperawatan Teori dan Aplikasi*, Jakarta. :Penerbit Salemba Medika.
- Nawawi, H. H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M./PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi
- Pintubatu, Heldia. (2013). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah*. TAPM Universitas Terbuka.
- Pohan I. S (2003). *Jaminan Mutu Pelayanan Kesehatan: Penerapannya Dalam Pelayanan Kesehatan*. Kesaint Blanc, Bekasi
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisa Data Dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediacom.
- Reksohadiprojo, S., dan Hani T. Handoko, (2003), *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan. (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S., P. (2003) *Perilaku Organisasi*. Indeks, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. (2000). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Simamora, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: Aditama Media.
- Soehartono, S. (2004). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang*. Masters Thesis, Program Pendidikan Pasca sarjana Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. (2009). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.
- Taliziduhu, Ndraha. (2005). *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1*, Rineka Cipta, Yakarta.
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Trang, Irvan., Armanu, Achmad Sudiro, dan Noermijati. (2013). *Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung)*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 2 (Jan. - Feb. 2013), PP 12-25. www.iosrjournals.org.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usmara, A. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Wahjosumijo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zainun, B. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**JUDUL****PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
PADA PUSKESMAS PERAWATAN DI
KABUPATEN MERANGIN JAMBI****Kepada Yth,**

Bapak/ Ibu Perawat Puskesmas Perawatan

Kabupaten Merangin

di-

tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : BAIHAKI**NIM : 016752469**

Saya adalah mahasiswa Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Jambi. Saya memohon kesediaan bapak /ibu untuk berpartisipasi kuesioner ini. saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah bapak /ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian tesis saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan di publikasikan. Atas kesediaan bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terina kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,**(BAIHAKI)**

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

I. Gaya Kepemimpinan

Tolong isi pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan jujur karena berhubungan dengan keyakinan/sikap/pandangan anda tentang Gaya Kepemimpinan Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi yang sebenarnya.

Petunjuk : Berilah satu tanda checklist (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat tidak Setuju

No	Pendapat Tentang Gaya Kepemimpinan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaya Kepemimpinan Otoriter						
1	Kepala Puskesmas dalam memerintah harus selalu dipatuhi walaupun tanpa mendiskusikannya dengan bawahannya					
2	Semua keputusan ditetapkan oleh Kepala Puskesmas tanpa harus meminta persetujuan dari bawahan					
3	Kepala Puskesmas terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya					
4	Kepala Puskesmas dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman.					
5	Kepala Puskesmas kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan					
Gaya Kepemimpinan Demokratis						
6	Kepala Puskesmas melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan,					
7	Kepala Puskesmas memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki					
8	Kepala Puskesmas senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan					

No	Pendapat Tentang Gaya Kepemimpinan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
9	Kepala Puskesmas lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan					
10	Kepala Puskesmas ikut aktif dalam semua kegiatan					
Gaya Kepemimpinan Delegatif						
11	Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dan leluasa dalam melaksanakan pekerjaan					
12	Kepala Puskesmas tidak peduli terhadap cara bawahan mengambil menyelesaikan pekerjaan.					
13	Kepala Puskesmas selalu memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan					
14	Bawahan merasa bebas untuk berdiskusi dengan atasan mengenai hal-hal yang bertalian dengan pekerjaannya					
15	Kepala Puskesmas mempunyai kepercayaan dan keyakinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik					

II. Motivasi

Tolong isi pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan jujur karena maksud penelitian ini untuk mengetahui tingkat motivasi kerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi yang sebenarnya.

Petunjuk : Berilah satu tanda checklist (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Fisiologis						
1.	Penghasilan yang diterima sebagai perawat dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2.	Semua kebutuhan pokok baik sandang, pangan maupun papan dapat terpenuhi dari gaji yang saya terima di tempat saya bekerja					
Rasa Aman						
3.	Saya tidak pernah merasa terganggu oleh yang lain pada saat melaksanakan pekerjaan					
4.	Keamanan di lingkungan tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman dalam melaksanakan semua pekerjaan.					
Sosial						
5.	Tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan bagi perawat yang berprestasi					
6.	Saya merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan tempat saya bekerja					
Prestise						
7.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa derajat saya meningkat di mata masyarakat					
8.	Jabatan saya di tempat bekerja membuat saya menjadi panutan di tengah-tengah masyarakat					
Aktualisasi Diri						
9.	Tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi saya untuk mengembangkan diri					
10.	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan tugas saya.					

III. Kinerja Perawat

Tolong isi Pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan jujur karena maksud penelitian ini untuk mengetahui tingkat kinerja perawat Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi yang sebenarnya.

Petunjuk : Berilah satu tanda checklist (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Pelaksanaan kerja yang dilakukan selalu mencapai hasil yang maksimal					
2	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas Kerja						
3	Mampu mengerjakan tugas lebih banyak dibandingkan dengan perawat lainnya					
4	Pekerjaan yang dilakukan selalu melebihi target yang ditetapkan					
Tanggung Jawab						
5	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
6	Sesulit apapun tugas yang diberikan selalu diselesaikan dengan sebaik-baiknya					



Lampiran 2

Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen

Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
1	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	59
2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	61
3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55
4	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	53
5	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
6	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	53
7	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	43
8	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	37
9	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	1	3	3	39
10	3	2	2	4	2	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	46

Variabel Motivasi

No.	Jawaban Item Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
7	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	26
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	35

Variabel Kinerja Perawat

No.	Jawaban Item Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	4	29
2	4	5	5	5	5	4	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	5	4	4	4	25
6	3	4	3	4	3	4	21
7	4	4	4	5	3	3	23
8	4	3	4	4	4	3	22
9	4	3	4	3	4	3	21
10	4	4	4	4	4	3	23

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Gaya Kepemimpinan

Correlations

		Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	,706*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,791**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,685*
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,650*
	Sig. (2-tailed)	,042
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,852**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,683*
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,704*
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	,744*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	,717*
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	,673*
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	10
Item_11	Pearson Correlation	,636*
	Sig. (2-tailed)	,048
	N	10
Item_12	Pearson Correlation	,688*
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	10
Item_13	Pearson Correlation	,673*
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	10
Item_14	Pearson Correlation	,782**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	10
Item_15	Pearson Correlation	,717*
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi**Correlations**

		Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,960**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,709*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	,711*
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	,863**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	,809**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

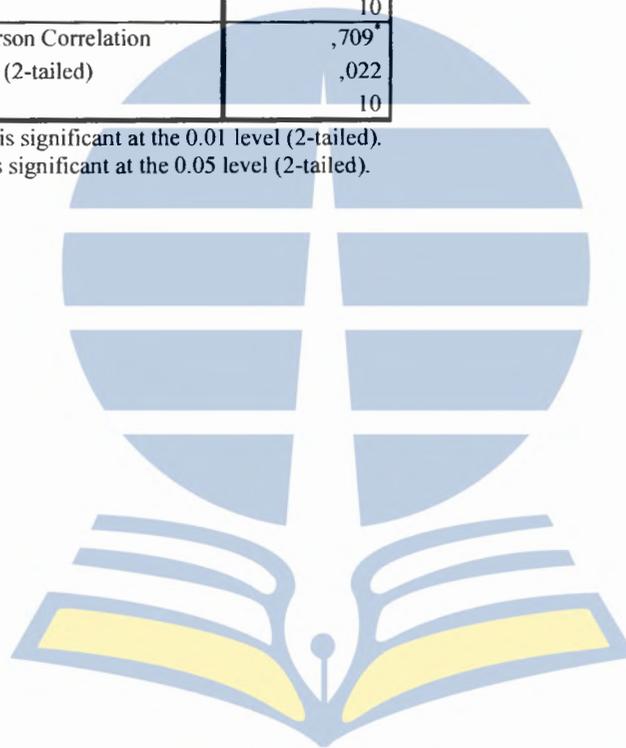


Kinerja Perawat**Correlations**

		Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	,780**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,744*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,866**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,761*
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,840**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,709*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Gaya Kepemimpinan

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	15

Motivasi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	10

Kinerja Perawat

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

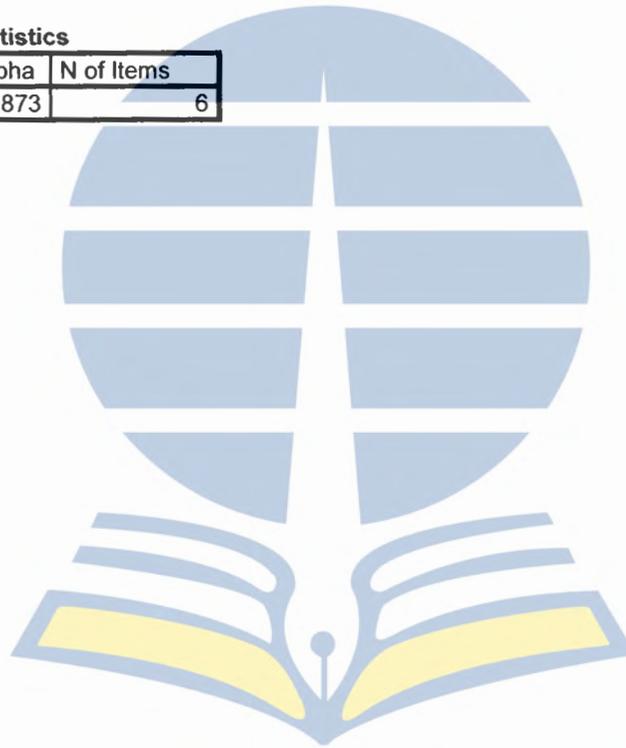
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	6



Lampiran 5 Rekapitulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Item Pertanyaan															Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	48	3,20
2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	48	3,20
3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	2	3	4	3	3	53	3,53
4	4	2	3	2	3	4	5	5	4	4	3	3	2	4	2	50	3,33
5	3	2	2	2	2	5	4	5	5	4	3	3	2	3	2	47	3,13
6	3	2	2	2	2	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	48	3,20
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	49	3,27
8	3	1	3	1	2	5	4	5	5	4	4	3	4	2	3	49	3,27
9	3	2	3	2	3	5	4	4	5	5	2	3	3	2	3	49	3,27
10	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	46	3,07
11	1	1	3	3	2	4	5	5	4	5	3	3	4	4	2	49	3,27
12	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	48	3,20
13	2	2	3	3	3	4	5	5	4	5	3	3	2	4	3	51	3,40
14	2	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	50	3,33
15	2	3	3	2	2	5	4	4	3	4	2	3	3	2	3	45	3,00
16	3	1	2	2	2	3	4	5	4	4	3	3	4	2	3	45	3,00
17	4	4	2	3	3	3	4	4	5	5	2	3	4	3	2	51	3,40
18	3	2	2	3	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	2	54	3,60
19	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	50	3,33
20	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	54	3,60
21	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	48	3,20
22	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	48	3,20
23	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	49	3,27
24	2	1	2	2	2	3	4	4	3	5	3	3	2	1	4	41	2,73
25	3	2	2	3	2	5	4	4	4	4	2	4	3	3	4	49	3,27
26	2	2	2	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	51	3,40
27	1	2	1	2	3	4	4	4	4	4	1	2	3	4	2	43	2,87
28	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	48	3,20
29	3	3	2	3	2	4	4	5	2	4	2	2	2	3	3	44	2,93
30	3	3	2	3	2	4	4	3	5	4	3	3	2	3	2	46	3,07
31	3	2	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	51	3,40
32	4	2	3	3	2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	52	3,47
33	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	49	3,27
34	2	2	2	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	49	3,27
35	2	2	3	3	3	4	4	4	3	5	2	4	3	3	3	48	3,20
36	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	1	2	4	2	3	40	2,67
37	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	46	3,07
38	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	48	3,20
39	3	2	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	51	3,40
40	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	48	3,20
41	3	2	3	2	2	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	51	3,40
42	2	3	2	1	2	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	49	3,27
43	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	50	3,33
44	2	2	2	2	3	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	49	3,27

Lampiran 6 Rekapitulasi Data Variabel Motivasi

No.	Jawaban Item Pertanyaan										Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,10
2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46	4,60
3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4,50
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45	4,50
5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	42	4,20
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3,80
7	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	39	3,90
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47	4,70
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4,20
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47	4,70
11	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43	4,30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
13	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45	4,50
14	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43	4,30
15	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43	4,30
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40	4,00
17	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	43	4,30
18	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43	4,30
19	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44	4,40
20	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44	4,40
21	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44	4,40
22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	4,20
23	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45	4,50
24	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	41	4,10
25	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45	4,50
26	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43	4,30
27	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45	4,50
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3,80
29	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	43	4,30
30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	3,80
31	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	41	4,10
32	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	44	4,40
33	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44	4,40
34	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45	4,50
35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4,20
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3,90
37	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4,00
38	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	4,30
39	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43	4,30
40	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	4,50
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4,60
42	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	41	4,10
43	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	4,30
44	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44	4,40

Lampiran 7 Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Perawat

No.	Jawaban Item Pertanyaan						Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6		
1	4	4	4	5	4	4	25	4,17
2	4	4	4	5	5	4	26	4,33
3	5	5	5	5	5	5	30	5,00
4	5	5	5	4	5	4	28	4,67
5	4	4	4	5	4	5	26	4,33
6	5	5	3	3	4	5	25	4,17
7	4	4	4	4	4	5	25	4,17
8	5	5	4	5	4	5	28	4,67
9	4	4	4	5	5	5	27	4,50
10	4	5	5	5	5	4	28	4,67
11	5	5	5	4	4	4	27	4,50
12	4	4	4	3	4	4	23	3,83
13	5	4	4	5	4	4	26	4,33
14	4	4	4	5	5	4	26	4,33
15	5	5	4	4	4	5	27	4,50
16	5	5	3	4	5	3	25	4,17
17	5	5	4	5	4	3	26	4,33
18	5	5	4	3	5	5	27	4,50
19	5	4	4	4	5	5	27	4,50
20	5	5	4	5	4	4	27	4,50
21	5	5	5	4	4	4	27	4,50
22	4	5	4	4	4	5	26	4,33
23	4	5	5	4	5	4	27	4,50
24	5	5	4	4	4	3	25	4,17
25	5	5	4	5	5	5	29	4,83
26	4	5	5	4	5	4	27	4,50
27	4	5	4	4	5	4	26	4,33
28	4	5	4	4	4	4	25	4,17
29	4	4	5	4	5	4	26	4,33
30	4	5	4	4	4	4	25	4,17
31	4	4	4	2	4	4	22	3,67
32	4	4	4	5	5	4	26	4,33
33	5	5	5	5	5	5	30	5,00
34	5	5	5	4	5	5	29	4,83
35	4	4	4	5	4	5	26	4,33
36	5	5	3	3	4	5	25	4,17
37	4	4	4	4	4	5	25	4,17
38	5	5	4	5	4	5	28	4,67
39	4	4	4	5	5	5	27	4,50
40	4	5	5	5	5	4	28	4,67
41	5	5	5	4	4	4	27	4,50
42	4	4	4	3	4	4	23	3,83
43	5	4	4	5	4	4	26	4,33
44	4	4	4	5	5	4	26	4,33

Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Gaya Kepemimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 ^a	,373	,343	,22395

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,224	2	,612	12,202	,000 ^a
	Residual	2,056	41	,050		
	Total	3,280	43			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,833	,761
	Gaya_Kepemimpinan	,197	,167
	Motivasi	,730	,163

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		1,095	,280		
	Gaya_Kepemimpinan	,149	1,182	,244	,962	1,040
	Motivasi	,564	4,472	,000	,962	1,040

a. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Motivasi
1	1	2,996	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	32,275	,03	,85	,31
	3	,001	48,655	,97	,15	,69

a. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,9124	4,6762	4,3939	,16871	44
Std. Predicted Value	-2,854	1,673	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,034	,130	,055	,021	44
Adjusted Predicted Value	3,8389	4,6969	4,3949	,17064	44
Residual	-,52849	,55091	,00000	,21868	44
Std. Residual	-2,360	2,460	,000	,976	44
Stud. Residual	-2,401	2,562	-,002	1,015	44
Deleted Residual	-,54724	,59752	-,00108	,23728	44
Stud. Deleted Residual	-2,559	2,761	,002	1,050	44
Mahal. Distance	,007	13,493	1,955	2,703	44
Cook's Distance	,000	,349	,030	,072	44
Centered Leverage Value	,000	,314	,045	,063	44

a. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Charts

