



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN
EFEKTIFITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS INDUK KECAMATAN KUMAI
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

MARYONO

NIM. 500644718

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT

The Effect of Motivation, Training, Communication, and Work Effectiveness Against Employee Performance Health Center Parent Kumai District of West Kotawaringin

Maryono

mario.mr679@gmail.com

Open University

Keywords: Motivation, Training, Communication, Work Effectiveness, and Performance

This study aims to determine the effect of Motivation, Training, Communication and Employee Work Effectiveness. This research is expected to improve the performance of sub-district health center staff holding Kumai District. Kotawaringin West. Study is a quantitative research. Data collected by observation (Observation), study the documentation, and a list of questions (Questionner). While the source of the data in this study are primary data and secondary data. From the analysis it was found that the motivation, training, communication and effectiveness positive and significant impact on performance. From the results of this study suggested holding districts notch health centers should further enhance employee motivation so that all the targets set can be achieved. Then invent training or training to improve skill or ability of employees that have the ability to standards of competence. Then create a better communication between supervisors and subordinates or among employees so that the good cooperation will be more effective employee performance. Furthermore, the health center must further increase the effectiveness of work of employees so that employee performance sub-district health centers Kumai district parent Kotawaringin West could have a significant outcome in accordance with predetermined targets and will affect the overall organization in Kumai sub-district health center staff holding Kotawaringin West district.

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat

Maryono

mario.mr679@gmail.com

Universitas Terbuka

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Komunikasi, Efektifitas Kerja, dan Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi dan Efektifitas Kerja Pegawai. Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai puskesmas induk kecamatan Kumai Kab. Kotawaringin Barat. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan (Observation), studi dokumentasi, dan daftar pertanyaan (Questionner). Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dari hasil analisis ditemukan bahwa motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini disarankan hendaknya puskesmas induk kecamatan kumai lebih meningkatkan lagi motivasi kerja pegawai sehingga semua target yang ditetapkan bisa tercapai. Kemudian adakan diklat atau pelatihan untuk meningkatkan skill atau kemampuan pegawai sehingga memiliki kemampuan standar kompetensi. Kemudian ciptakan komunikasi yang lebih baik lagi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai sehingga dengan kerja sama yang baik kinerja pegawai akan lebih efektif. Selanjutnya puskesmas harus meningkatkan lagi efektifitas kerja pegawai agar kinerja pegawai puskesmas induk kecamatan Kumai kabupaten Kotawaringin Barat bisa memperoleh hasil yang signifikan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan akan mempengaruhi terhadap organisasi secara keseluruhan yang ada di pegawai puskesmas induk kecamatan Kumai kabupaten Kotawaringin Barat.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palangka Raya, Mei 2016
Yang menyatakan,



**MARYONO
NIM. 500644718**

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN,
KOMUNIKASI DAN EFEKTIFITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
INDUK KECAMATAN KUMAI KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT**

Penyusun TAPM : **MARYONO**
NIM : 500644718
Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN**
Hari/Tanggal : **Minggu, 27 November 2016**

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. IRAWAN, S.E., M.Si.
NIP. 19600927 198810 1 001



Dra. ISTI ROKHIYAH, M.A. Ph.D
NIP. 19620716 19880 1 2001

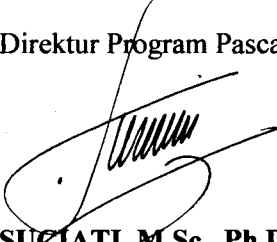
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen,



MOHAMAD NASOHA, S.E., M.Sc.
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana,



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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **MARYONO**
NIM : 500644718
Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN**
Judul TAPM : **PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, KOMUNIKASI
DAN EFEKTIFITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS INDUK KECAMATAN KUMAI
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

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

Hari/Tanggal : Minggu, 27 November 2016

W a k t u : 60 Menit

Dan telah dinyatakan : **LULUS / ~~TIDAK LULUS~~**

Panitia Penguji TAPM:

Ketua Komisi Penguji:

**Dra. JOHANNA B. S. PANTOW,
M.App.L.**

Pembahas Ahli:

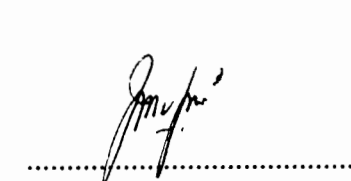
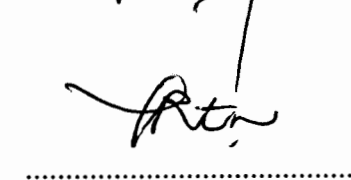

**Prof. Dr. Ir. HAPZI ALI,
M.M.**

Pembimbing I:

Dr. IRAWAN, S.E., M.Si.

Pembimbing II:

Dra. ISTI ROKHIYAH, M.A., Ph.D



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa Allah swt, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya serta syafaat dan barokah Rasulullah SAW penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi Dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat.”**

Penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka. Penulis Menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan proposal TAPM ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Ir. TIAN BELAWATI, M.Ed., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu SUCIATI, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Bapak MOHAMAD NASOHA, S.E., M.Sc., selaku Ketua Bidang Ilmu/Program Magister Manajemen;
4. Dra. JOHANNA B. S PANTOW, M. App. L selaku Kepala UPBJJ Palangka Raya sebagai penyelenggara Program Pascasarjana;
5. Dr. IRAWAN M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan Kontribusi keilmuan kepada kami semua;
6. Dr. ISTI ROKHIYAH, M.A, P.hd selaku pembimbing II yang telah membantu kami menyelesaikan Penulisan TAPM ini;
7. Dr. YOHANNES JONY PAMBELUM, S.E., M.Si. yang sudah banyak memberikan kami ilmu dan membimbing kami dari awal sampai akhir masa study.

8. Dr. LELO SINTANI, S.E., M.M. yang sudah banyak memberikan kami ilmu dan membimbing kami dari awal sampai akhir masa study.
9. Bapak HUDI HERDIANTO M.Si. selaku Pengelola Universitas Terbuka Program Pascasarjana UPBJJ Palangka Raya;
10. Ibu STEFANY MADE AYU A.K M.Si selaku Pengelola Universitas Terbuka Program Pascasarjana UPBJJ Palangka Raya;
11. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan yang terbaik;
12. Istriku tercinta MIFTAHUL JANNAH dan Putriku tercinta AQILA YUMNA FARIHA yang telah sabar, memberikan semangat dan selalu mendukung proses penyelesaian penulisan TAPM ini;
13. Teman-teman Kelompok C Bimbingan Dr. IRAWAN, M.si, yaitu saudara MUHAMMAD FAISAL, MATHARI, NINIK HERWIYATI, aku cinta kalian dan sukses selalu untuk kita semua.
14. Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Palangkaraya Terutama dari Kota Pangkalan Bun yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya sumbangan pemikiran yang bersifat konstruktif sangat kami harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga tulisan ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Palangka Raya, Desember 2016

Penulis



MARYONO, S.E.

NIM. 500644718

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : MARYONO, SE
NIM : 500644718
Tempat dan Tanggal Lahir : Sungai Bedaun, 20 April 1989
Registrasi Pertama : 2014.2
Riwayat Pendidikan : SDN 1 Sungai Bedaun Kec. Kumai, Kab. Ko-Bar
Tahun 1997-2003
: SMP AL-MIFTAH Kec. Palengaan,
Kab. Pamekasan Tahun 2003-2006
: SMKN 1 Kec. Pakong Kab. Pamekasan Tahun
2006 - 2009
: UNIVERSITAS TRI TUNGGAL Surabaya Tahun
2009 - 2014
Riwayat Pekerjaan : Pengurus Koperasi BEDAUN MAJU BERSAMA
Tahun 2014 s/d Sekarang
Alamat Tetap : Desa Sungai Bedaun, RT. 03 Kec. Kumai,
Kab. Kotawaringin Barat
No. Telp. / HP. : 0853 8911 8811 / 0815 2855 1585

Palangka Raya, Desember 2016



MARYONO, SE
NIM 500644718

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
LEMBAR PENGESAHAN TAPM	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR PUSTAKA	102
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
Kajian Teori	
A. Motivasi	
2.1. Pengertian Motivasi.....	10
2.2. Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	12
2.3. Jenis Motivasi.....	13
2.4. Metode Motivasi.....	15
2.5. Indikator – Indikator Motivasi.....	15

B. Pelatihan	
3.1. Pengertian Pelatihan.....	17
3.2. Tujuan Pelatihan.....	18
3.3. Manfaat Pelatihan.....	19
3.4. Metode Pelatihan.....	19
3.5. Indikator-indikator Pelatihan.....	21
C. Komunikasi	
4.1. Pengertian Komunikasi.....	22
4.2. Definisi Komunikasi Atasan Bawahan.....	24
4.3. Jenis Informasi yang dikomunikasikan ke Bawah.....	25
4.4. Bentuk Komunikasi Atasan Bawahan.....	26
4.5. Faktor yang mempengaruhi komunikasi atasan bawahan.....	26
4.6. Saluran Komunikasi.....	28
4.7. Indikator –Indikator Komunikasi.....	29
D. Efektifitas Kerja	
5. 1. Pengertian Efektifitas Kerja.....	32
5. 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.....	35
5. 3. Indikator- indikator Efektivitas Kerja.....	37
E. Kinerja	
6.1. Pengertian Kinerja.....	39
6.2. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja.....	40
6.3. Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan.....	41
6.4. Kriteria Kinerja Yang Efektif.....	42
6.5. Indikator Kinerja.....	43
F. Penelitian Terdahulu.....	45
G. Kerangka Pikir Penelitian.....	48
H. Definisi Variabel.....	49
I. Hipotesis.....	52

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	53
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel.....	53
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	55
E. Jenis dan Sumber Data.....	56
F. Instrumen Penelitian.....	57
G. Pengujian Data.....	57
1.1. Uji Validitas.....	57
1.2. Uji Reliabilitas.....	58
1.3. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalis.....	59
b. Uji Multikolinieritas.....	60
c. Uji Linieritas.....	60
H. Teknik Analisis Data.....	62
Analisis Deskriptif.....	62
Analisis Statistik Inferensial.....	62
Analisis Regresi Berganda.....	62
Uji t (Parsial).....	63
Uji f (Simultan).....	65
Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

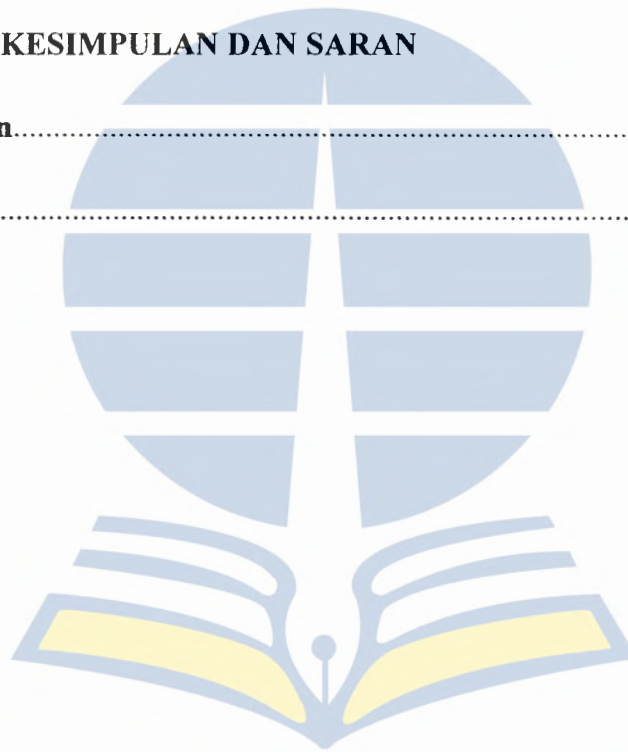
1. Gambaran Umum Puskesmas Induk Kumai.....	67
---	----

B. Karakteristik Responden

1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	71
2. Deskripsi Usia Responden.....	72
3. Deskripsi Pendidikan Responden.....	72

4. Deskripsi Masa kerja Responden.....	72
C. Deskripsi Variabel	
1. Variabel Motivasi.....	73
2. Variabel Pelatihan.....	73
3. Variabel Komunikasi.....	74
4. Variabel Efektifitas Kerja.....	75
5. Variabel Kinerja.....	75
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
1. Pengujian Validitas.....	79
2. Pengujian Reliabilitas.....	80
D. Uji Asumsi Klasik.....	82
1. Uji Multikolinieritas.....	82
2. Uji Heteroskedastisitas.....	83
3. Uji Normalis.....	82
4. Uji Autokorelasi.....	85
5. Uji Linieritas.....	85
E. Analisis Regresi Berganda.....	91
F. Uji t (Uji Secara Parsial).....	92
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.....	93
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja.....	94
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja.....	94
4. Pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja.....	94

G. Uji F (Uji Secara Simultan)	95
H. Pembahasan Hasil Penelitian	96
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.....	96
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja.....	96
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja.....	97
4. Pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Tahun 2013.....	2
Tabel 1.2. Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Tahun 2014.....	4
Tabel 1.3. Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Tahun 2015.....	5
Tabel 1.2. Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 1.3. Definisi Operasioal Variabel.....	51
Tabel 3.1. Jumlah Sampel Total.....	54
Tabel 4.1. Jumlah Penduduk menurut Usia.....	70
Tabel 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden tahun 2016.....	72
Tabel 4.3. Frekuensi Variabel Motivasi.....	75
Tabel 4.4. Frekuensi Variabel Pelatihan.....	76
Tabel 4.5. Frekuensi Variabel Komunikasi.....	76
Tabel 4.6. Frekuensi Variabel Efektifitas Kerja.....	77
Tabel 4.7. Frekuensi Variabel Kinerja.....	78
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.10. Hasl Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas.....	84
Tabel 4.13. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4. 14. Hasil Uji t.....	93
Tabel 4.15. Hasil Uji F.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	46
Gambar 4.1. Hasil Pengujian Normalitas.....	84
Gambar 4.2. Hasil Uji Linieritas Variabel X1 Dengan Y.....	87
Gambar 4.3. Hasil Uji Linieritas Variabel X2 Dengan Y.....	88
Gambar 4.4. Hasil Uji Linieritas Variabel X3 Dengan Y.....	89
Gambar 4.5. Hasil Uji Linieritas Variabel X4 Dengan Y.....	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner (Daftar Pertanyaan)	107
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner	112
Lampiran 4. Hasil Perhitungan SPSS.....	115



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau teori yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting, karena hal tersebut merupakan pemeran utama pendayagunaan sumber-sumber yang lain. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa ditunjang sumber daya manusia yang ada seperti pegawai yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing-masing anggota organisasi. Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi ditunjukkan dengan kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan pembangunan kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan berkesinambungan agar tujuan pembangunan kesehatan dapat tercapai (Kementerian Kesehatan, 2004).

Pemerintah juga harus berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan memenuhi fasilitas kesehatan yang memadai sehingga pembangunan kesehatan di Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap orang terwujud. Setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau . Hak akan pelayanan kesehatan

merupakan salah satu hak mendasar dari warga negara Indonesia, sehingga pemerintah wajib menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang layak. Salah satu fasilitas pelayanan kesehatan untuk masyarakat yang disediakan adalah puskesmas.

Setelah 45 tahun Puskesmas dikembangkan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di Indonesia, reformasi, dan sistem desentralisasi yang baik mulai dikembangkan. Untuk dapat melaksanakan usaha pokok Puskesmas secara efisien, efektif dan produktif, serta berkualitas, pimpinan Puskesmas harus memahami dan menerapkan prinsip manajemen. Manajemen bermanfaat untuk membantu pimpinan dalam melaksanakan program agar kegiatan Puskesmas bisa dilaksanakan secara efisien (Muninjaya, 2004).

Pemerintah kabupaten Kotawaringin Barat juga terus berusaha agar masyarakat mendapat pelayanan yang maksimal dan bisa mendapatkan haknya sebagai warga negara Indonesia yang wajib mendapatkan fasilitas dan pelayanan kesehatan dengan cara membangun puskesmas induk pada sektor kecamatan Kumai yang diharapkan akan terus memberikan pelayanan yang terbaik. Akan tetapi masih ada masyarakat yang belum puas dengan pelayanan yang mereka terima dan kami mencoba untuk melakukan pengamatan dan setelah dilihat dari data standard pelayanan minimal pada tahun 2013, 2014 dan 2015 yang diperoleh dari pimpinan puskesmas induk kecamatan Kumai ada banyak target yang belum dicapai oleh pegawai puskesmas induk kecamatan Kumai, Kabupaten Kotawaringin Barat. Seperti yang tercantum pada tabel 1.1, 1.2, dan 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.1. Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Kumai Tahun 2013

JENIS PELAYANAN	No	INDIKATOR KINERJA	SASARAN	TARGET		PENCAPAIAN 2015	
				2013	2014	ABS	%
Pelayanan Kesehatan Dasar	1	Cakupan Kunjungan Bumil K4	988	90%	90%	863	78,1%
	2	Cakupan Komplikasi Kebidanan Yang Ditangani	206	95%	95%	197	92,4%
	3	Cakupan Pertolongan Persalinan Oleh Nakes memiliki kompetensi kebidanan	935	95%	95%	713	93%
	4	Cakupan Pelayanan Nifas	935	95%	95%	820	92%
	5	Cakupan Neonatus dan Komplikasi yang Ditangani	172	80%	80%	53	30,8%
	6	Cakupan Kunjungan Bayi	862	96%	98%	818	94,9%
	7	Cakupan Desa / Kelurahan UCI	9	100%	100%	9	100%
	8	Cakupan Pelayanan Anak Balita	4084	98%	100%	4167	102%
	9	Cakupan Pemberian Makanan Pendamping ASI pd usia 6 – 24 bulan Gakin	1413	100%	100%	1413	100%
	10	Cakupan Balita Gizi Buruk Mendapat Perawatan	0	100%	100%	0	0%
	11	Cakupan Penjangkaran Kesehatan Siswa SD dan Setingkat	844	100%	100%	844	100%
	12	Cakupan Peserta KB Aktif	10664	93%	95%	5292	49,62%
	13	Cakupan Penemuan dan Penanganan Penderita Penyakit					
	Pelayanan Kesehatan Rujukan	a.	Acute Flacid Paralysis (AFP) rate per 1.000.000				
		Penduduk < 15 tahun	0	=2,0	=2,0	0	0%
b.		Penemuan Penderita Pneumonia Balita	416	90%	100%	5	1,2%
c.		Penemuan Pasien Paru TB BTA Positif	87	85%	90%	9	10,34%
d.		Penderita DBD yang ditangani	118	100%	100%	118	100%
e.		Penemuan Penderita Diare	12490	100%	100%	506	4%
14		Cakupan Pelayanan Kesehatan Dasar JKN	41495	100%	100%	18240	43,95%
15		Cakupan Pelayanan Kesehatan Rujukan JKN	18240	100%	100%	1481	8,11%
16		Cakupan Pelayanan Gawat Darurat Level 1 yang Harus diberikan sarana kesehatan (RS) di Kabupaten / kota		100	100%		
Penyelidikan Epidemiologi		17	Cakupan Desa / Kelurahan Mengalami KLB Yang dilakukan PE < 24 jam	4	100%	100%	4
Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat	18	Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat Cak. Desa Siaga Aktif	9	75	80%	8	88,80%

Sumber : Data Pelayanan Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Kumai Tahun 2016

Tabel 1.2. Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Kumai Tahun 2014

JENIS PELAYANAN	No	INDIKATOR KINERJA	SASARAN	TARGET		PENCAPAIAN 2015	
				2014	2015	ABS	%
Pelayanan Kesehatan Dasar	1	Cakupan Kunjungan Bumil K4	933	95%	95%	813	73,5%
	2	Cakupan Komplikasi Kebidanan Yang Ditangani	180	95%	95%	172	84,4%
	3	Cakupan Pertolongan Persalinan Oleh Nakes memiliki kompetensi kebidanan	935	95%	95%	701	91%
	4	Cakupan Pelayanan Nifas	915	95%	95%	811	90%
	5	Cakupan Neonatus dan Komplikasi yang Ditangani	169	80%	85%	50	30,1%
	6	Cakupan Kunjungan Bayi	832	96%	98%	801	94,6%
	7	Cakupan Desa / Kelurahan UCI	9	100%	100%	9	100%
	8	Cakupan Pelayanan Anak Balita	4084	98%	100%	4167	102%
	9	Cakupan Pemberian Makanan Pendamping ASI pd usia 6 – 24 bulan Gakin	1413	100%	100%	1413	100%
	10	Cakupan Balita Gizi Buruk Mendapat Perawatan	0	100%	100%	0	0%
	11	Cakupan Penjangkaran Kesehatan Siswa SD dan Setingkat	844	100%	100%	844	100%
	12	Cakupan Peserta KB Aktif	10664	93%	95%	5292	49,62%
	13	Cakupan Penemuan dan Penanganan Penderita Penyakit					
	a.	Acute Flacid Paralysis (AFP) rate per 1.000.000					
	Penduduk < 15 tahun	0	=2,0	=2,0	0	0%	
b.	Penemuan Penderita Pneumonia Balita	416	90%	100%	5	1,2%	
c.	<i>Penemuan Pasien Paru TB BTA Positif</i>	87	85%	90%	9	10,34%	
d.	Penderita DBD yang ditangani	118	100%	100%	118	100%	
e.	Penemuan Penderita Diare	12490	100%	100%	506	4%	
14	<i>Cakupan Pelayanan Kesehatan Dasar JKN</i>	41495	100%	100%	18240	43,95%	
Pelayanan Kesehatan Rujukan	15	Cakupan Pelayanan Kesehatan Rujukan JKN	18240	100%	100%	1481	8,11%
	16	Cakupan Pelayanan Gawat Darurat Level 1 yang Harus diberikan sarana kesehatan (RS) di Kabupaten / kota		100	100%		
Penyelidikan Epidemiologi	17	Cakupan Desa / Kelurahan Mengalami KLB Yang dilakukan PE < 24 jam	4	100%	100%	4	100%
Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat	18	Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat Cak. Desa Siaga Aktif	9	75	80%	8	88,80%

Sumber : Data Pelayanan Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Kumai Tahun 2016

Tabel 1.3. Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Kumai Tahun 2015

JENIS PELAYANAN	No	INDIKATOR KINERJA	SASARAN	TARGET		PENCAPAIAN 2015	
				2015	2016	ABS	%
Pelayanan Kesehatan Dasar	1	Cakupan Kunjungan Bumil K4	883	95%	95%	797	70,8%
	2	Cakupan Komplikasi Kebidanan Yang Ditangani	172	95%	95%	122	59,4%
	3	Cakupan Pertolongan Persalinan Oleh Nakes memiliki kompetensi kebidanan	935	95%	95%	651	89%
	4	Cakupan Pelayanan Nifas	900	90%	90%	800	89,5%
	5	Cakupan Neonatus dan Komplikasi yang Ditangani	172	85%	90%	55	31,8%
	6	Cakupan Kunjungan Bayi	860	96%	98%	811	94,8%
	7	Cakupan Desa / Kelurahan UCI	9	100%	100%	9	100%
	8	Cakupan Pelayanan Anak Balita	4084	98%	100%	4167	102%
	9	Cakupan Pemberian Makanan Pendamping ASI pd usia 6 – 24 bulan Gakin	1413	100%	100%	1413	100%
	10	Cakupan Balita Gizi Buruk Mendapat Perawatan	0	100%	100%	0	0%
	11	Cakupan Penjangkauan Kesehatan Siswa SD dan Setingkat	844	100%	100%	844	100%
	12	Cakupan Peserta KB Aktif	10664	93%	95%	5292	49,62%
	13	Cakupan Penemuan dan Penanganan Penderita Penyakit					
	a.	Acute Flacid Paralysis (AFP) rate per 1.000.000					
	Penduduk < 15 tahun	0	=2,0	=2,0	0	0%	
b.	Penemuan Penderita Pneumonia Balita	416	90%	100%	5	1,2%	
c.	Penemuan Pasien Paru TB BTA Positif	87	85%	90%	9	10,34%	
d.	Penderita DBD yang ditangani	118	100%	100%	118	100%	
e.	Penemuan Penderita Diare	12490	100%	100%	506	4%	
14	Cakupan Pelayanan Kesehatan Dasar JKN	41495	100%	100%	18240	43,95%	
Pelayanan Kesehatan Rujukan	15	Cakupan Pelayanan Kesehatan Rujukan JKN	18240	100%	100%	1481	8,11%
	16	Cakupan Pelayanan Gawat Darurat Level 1 yang Harus diberikan sarana kesehatan (RS) di Kabupaten / kota		100	100%		
Penyelidikan Epidemiologi	17	Cakupan Desa / Kelurahan Mengalami KLB Yang dilakukan PE < 24 jam	4	100%	100%	4	100%
Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat	18	Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat Cak. Desa Siaga Aktif	9	75	80%	8	88,80%

Sumber : Data Pelayanan Standard Pelayanan Minimal Puskesmas Kumai Tahun 2016

Dilihat dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa Cakupan ibu hamil pada tahun 2013 yang ditarget 95% hanya dicapai 78,1%, pada tahun 2014 menurun menjadi 73,5% dan pada tahun 2015 turun menjadi 70,8%, pada tahun 2013 Cakupan Komplikasi Kebidanan Yang Ditangani yang seharusnya mencapai 95% hanya dicapai sebesar 92,4%, pada tahun 2014 menurun menjadi 84,4% dan pada tahun 2015 turun drastis menjadi 59,4%, kemudian Cakupan Pertolongan Persalinan Oleh Nakes memiliki kompetensi kebidanan tahun 2013 yang ditarget 95% hanya dicapai 93%, pada tahun 2014 menurun menjadi 91% dan pada tahun 2015 turun menjadi 89%. dan masih banyak lagi pelayanan standard minimal yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan pemerintah kabupaten Kotawaringin Barat tidak tercapai karena diduga tidak adanya motivasi serta tidak adanya pelatihan yang memadai untuk meningkatkan skill atau kemampuan pegawai, diduga tidak adanya komunikasi yang baik antar pegawai maupun antar atasan dan bawahan. Bahkan juga diduga efektifitas kerja pegawai menurun.

Atas dasar uraian tersebut di atas peneliti tertarik untuk mengkaji dalam penelitian ini berkaitan dengan Kinerja Pegawai, lebih khusus lagi peneliti fokuskan pada Kinerja Pegawai Puskesmas induk kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat. Hal yang mendasari dalam menarik masalah penelitian berkaitan dengan kinerja, adalah kinerja pegawai menjadi komponen utama mengenai adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi pada Puskesmas induk kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat?
2. Adakah pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat?
3. Adakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat?
4. Adakah pengaruh Efektifitas kerja terhadap Kinerja Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.
3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.
4. Pengaruh Efektifitas kerja terhadap Kinerja Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen Sumber Daya Manusia yaitu proses perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

2. Praktis

a. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk kemungkinan melakukan penelitian mendatang dalam masalah yang sama.

b. Instansi atau Lembaga yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penentuan kebijakan di Puskesmas Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat terutama yang terkait dengan kebijakan dalam melaksanakan proses pemotivasian, pengadaan pelatihan kerja serta komunikasi yang efektif terhadap rekan kerja, atasan dan bawahan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi puskesmas dalam mengembangkan kebijakan manajemen SDM serta mempertahankan kebaikan-kebaikan dari proses-proses tersebut.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti lain yang berminat mempelajari lebih jauh di bidang pengelolaan SDM di instansi-instansi atau perusahaan yang mengalami masalah serupa dengan instansi tempat penelitian ini dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Kajian pustaka merupakan daftar referensi dari semua jenis referensi dan karya ilmiah lainnya yang dikutip di dalam penulisan proposal. Kajian pustaka membantu peneliti mengembangkan pengertian serta wawasan yang mendalam tentang hal-hal yang telah dikerjakan serta kecenderungan-kecenderungan yang terjadi.

A. Motivasi

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya menggerakkan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan. Dengan demikian pengertian dari kata motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu. Dimana dengan adanya motivasi atau suatu dorongan seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi.

Menurut Rivai (2008) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dari pendapat diatas diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan karena adanya suatu imbalan yang ingin diperoleh.

Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2004), “ motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dasar Teori Hierarki Kebutuhan (Hasibuan, 2009):

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak keinginan-keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivatornya.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni : (Hasibuan 2009).
 - 1) *Psysiological Needs* (Kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk makan, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - 2) *Safety And Security Needs* (Kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan.
 - 3) *Affiliation Or Accepatance Need or Belongingness* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - 4) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan dan prestise), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - 5) *Self Actualization* (aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

2. 2. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Manfaat utama dari motivasi adalah sebagai salah satu usaha dalam perbaikan mutu serta peningkatan kualitas dan produktivitas pada sumber daya manusia. Namun secara spesifik ada beberapa manfaat yang juga bisa diambil oleh pegawai, perusahaan dan masyarakat. Bagi perusahaan hal ini akan meningkatkan keuntungan akibat dari meningkatnya produktivitas karyawan. Bagi pegawai bermanfaat untuk meningkatkan ketrampilan serta kegairahan kerja, agar nantinya mereka lebih giat dan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan untuk masyarakat, mendapat kepuasan dari apa yang ditawarkan dan dihasilkan oleh perusahaan/organisasi. Secara singkat menurut Arep dan Tanjung (2002), "manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat." Adapun tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan(2001) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari uraian-uraian tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, motivasi bertujuan untuk memberdayakan seluruh aset yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan terutama sumber daya manusia dengan lebih baik, guna meningkatkan mutu dan nilai tambah serta meningkatkan keuntungan untuk semua pihak.

2.3. Jenis Motivasi

Hasibuan (2001) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Sedangkan menurut Nasution (2000) menyatakan bahwa beberapa hal yang termasuk kedalam motivasi positif dan negatif dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Motivasi positif terdiri dari:

1. Kenaikan gaji berkala
2. Kenaikan pangkat
3. Pemberian fasilitas kerja yang baik
4. Pemberian berbagai jenis penghargaan
5. Promosi jabatan
6. Pendidikan dan latihan baik dalam maupun luar negeri

b. Motivasi negatif terdiri dari:

1. Teguran-teguran
2. Hukuman
3. Ancaman PHK
4. Skorsing

Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan/organisasi.

Menurut Manullang (2001) menyatakan bahwa terdapat motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan sendiri. Motivasi intrinsik datang dari dalam diri individu.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan dalam bentuk upah, bonus, cuti, dan pensiun yang dinikmati diluar tempat bekerja.

2.4. Metode Motivasi

Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa ada dua jenis metode motivasi, sebagai berikut.

- a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Batasan variabel yang dibahas dalam bahasan ini telah dikemukakan secara teoritis untuk mempermudah dan mempelajari tentang motivasi.

Dari bahasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional bahwa motivasi adalah suatu keinginan kuat dalam diri seorang pegawai puskesmas induk kecamatan kumai yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil yang terbaik.

2.5. Indikator indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2001) indikator motivasi adalah seperti berikut.

- a. Fisiologis ; antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lainnya.

- b. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- d. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.



B. Pelatihan

Jika sebuah perusahaan ingin memiliki daya saing yang tinggi di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan di seluruh lapisan karyawan melalui pelatihan.

3. 1. Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan, atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

Mangkunegara (2003) mengemukakan bahwa “pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.” Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Lebih lanjut Hasibuan, (2005) mengemukakan bahwa “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”

Definisi di atas menunjukkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan

usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap pegawai yang menjadi tanggung jawabnya, dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Pelatihan tersebut harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini. Pelatihan merupakan proses timbal balik yang bersifat membantu dan mereka yang dilatih harus aktif demi keberhasilan pelatihan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai.

Jadi, pelatihan dapat disimpulkan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

3. 2. Tujuan Pelatihan

Dalam rangka memperkecil gap antara kinerja factual dibandingkan terhadap kinerja idealnya atau standar kinerja yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menyelenggarakan kegiatan pelatihan agar pegawai dapat mempelajari perilaku kerja baru tertentu. Serangkaian pelatihan yang di rancang untuk maksud tersebut dapat ditempuh melalui prosedur yang efektif dan efisien. Dalam hal ini Dharma, A. (2003) mengemukakan tujuan pelatihan sebagai berikut:

1. Menyiapkan pegawai dalam penguasaan tertentu.
2. Meningkatkan kinerja atau performansi dan produktivitas para pegawai pemegang jabatan-jabatan perusahaan.

3. Memberikan kesempatan belajar sebagai bagian dari program pengembangan diri dan karir pegawai.
4. Menyiapkan para pegawai agar dapat menangani atau mengerjakan material atau produk baru, metode baru, peralatan dan teknologi baru.
5. Menyiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melampaui masa transisi untuk memasuki situasi kerja yang nyata dari suatu perusahaan.
6. Memungkinkan diselenggarakannya perencanaan sumber daya manusia yang lebih integrative dan komprehensif dengan kebijakan personalia lainnya sehingga kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. (hal. 135)

3. 3. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Rivai (2009) “dapat di kategorikan menjadi manfaat untuk perusahaan, untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan.”

Manfaat pelatihan untuk individu adalah adanya perubahan berupa peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan dan pengembangan karier. Lebih lanjut manfaat pelatihan untuk kepentingan perusahaan adalah tercapainya kinerja perusahaan yang maksimum sebagai buah dari hasil pelatihan yang terjadi pada karyawan. Dengan kata lain harus keterkaitan antara input, output, serta keselarasan dari pelatihan.

3. 4. Metode Pelatihan

Menurut Panggabean (2002) ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

a. *On the job training* (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu:

- 1) Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- 2) Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan,
- 3) *Coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

b. *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu:

1. Pelatihan instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

2. Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

3. Simulasi

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

4. Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi,

mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

5. Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

3. 5. Indikator-indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2003), diantaranya sebagai berikut :

1. Instruktur

Mengingatnkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, dan kompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sdm yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).



C. Komunikasi

4. 1. Pengertian Komunikasi

Menurut Wursanto (2003) Istilah komunikasi (bahasa Inggris; *communication*) mempunyai banyak arti. Asal katanya (*etimologi*), istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *communis*, yang berarti sama (*common*). Dari kata *communis* berubah menjadi kata kerja *kommunicare*, yang berarti menyebarkan atau memberitahukan. Jadi menurut asal katanya, komunikasi berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama.

Menurut Handoko (1995). Komunikasi adalah “Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain”. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan lain sebagainya. Menurut Muhammad, (2004). Komunikasi adalah “suatu proses tukar menukar informasi dan transmisi dari suatu arti, dan semuanya itu merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam suatu organisasi”.

Jadi dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa “komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian”.

Menurut Suranto AW (2005) komunikasi dikatakan efektif apabila “dalam suatu proses komunikasi itu, pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat

diterima dan dimengerti oleh komunikan, persis seperti yang dikehendaki oleh komunikator, dengan demikian, dalam komunikasi itu komunikator berhasil menyampaikan pesan yang dimaksudkannya, sedang komunikan berhasil menerima dan memahaminya.”

Efektifnya sebuah komunikasi adalah jika pesan yang dikirim memberikan pengaruh terhadap komunikan, artinya bahwa informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik sehingga menimbulkan respon atau umpan balik dari penerimanya. Seperti contohnya; adanya tindakan, hubungan yang makin baik dan pengaruh pada sikap.

Menurut Saul W. Geller komunikasi bisa disebut efektif jika suara pesan

1. Diterima oleh pendengar yang dimaksud.
2. Diinterpretasikan dengan cara yang pada dasarnya sama oleh penerima dan si penerima.
3. Diingat dalam jangka waktu yang cukup lama, dan
4. Digunakan jika timbul keadaan yang tepat.

Keempat unsur ini penting sekali, dan jika salah satu tidak ada, maka komunikan tidaklah efektif. Dengan demikian, komunikasi hanya akan efektif jika memberikan pengaruh bagi perilaku

4.2. Definisi Komunikasi Atasan Bawahan

Komunikasi atasan bawahan dalam sebuah organisasi memiliki pengertian yaitu informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah (Pace & Faules, 2000).

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pemimpin kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke

bawahan digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijakan umum. Tujuan komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (Muhammad, 2004).

4.3. Jenis informasi yang dikomunikasikan ke bawah

Menurut Muhammad, (2004), komunikasi dari atas ke bawah mempunyai lima tujuan pokok, yaitu:

1. Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu. Tipe informasi ini memusatkan pada apa yang harus karyawan lakukan dan bagaimana melakukannya. Instruksi kerja yang berbentuk perintah, pengarahan, penjelasan dan deskripsi pekerjaan merupakan cara untuk menyampaikan informasi jenis ini.
2. Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan. Tipe informasi ini bertujuan agar karyawan mengetahui bagaimana pekerjaan mereka berhubungan dengan tugas-tugas dan posisi lainnya dalam organisasi dan mengapa mereka melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, tipe informasi ini membantu karyawan mengetahui bagaimana pekerjaan mereka membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional. Karyawan diberikan informasi mengenai jumlah jam kerja, gaji, program

pensiun, asuransi kesehatan, liburan dan ijin cuti, program insentif, penalti dan hukuman.

4. Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada para karyawan. Informasi mengenai hasil kerja karyawan sangat penting dalam mempertahankan operasional perusahaan. Karyawan sering mengeluh seperti mereka tidak tau bagaimana supervisor melihat performans mereka.
5. Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanamkan pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

4. 4. Bentuk komunikasi atasan bawahan

Bentuk komunikasi yang digunakan dalam komunikasi dari atas ke bawah menurut Muhammad, (2004) adalah sebagai berikut

- a. Bentuk lisan: rapat, diskusi, interview, telepon, sistem interkom, kontak interpersonal, laporan lisan, ceramah.
- b. Bentuk tulisan: surat, memo, telegram, majalah, surat kabar, deskripsi pekerjaan, panduan pelaksanaan pekerjaan, laporan tertulis, pedoman kebijaksanaan.
- c. Bentuk gambar: grafik, poster, peta, film, slide.

4. 5. Faktor yang mempengaruhi komunikasi atasan bawahan

Arus komunikasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu berjalan lancar, dan menurut Thoha (2005) dipengaruhi oleh berbagai faktor berikut.

a. Keterbukaan

Kurangnya sifat terbuka antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan

dalam pesan. Umumnya para pimpinan tidak begitu memperhatikan arus komunikasi ke bawah. Pimpinan mau memberikan informasi kebawah bila mereka merasa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas. Tetapi apabila suatu pesan tidak relevan dengan tugas pesan tersebut tetap dipengangnya. Misalnya seorang pimpinan akan mengirimkan pesan untuk memotivasi karyawan guna menyempurnakan produksi, tetapi tidak mau mendiskusikan kebijaksanaan baru dalam mengatasi masalah-masalah organisasi.

b. Kepercayaan pada pesan tulisan

Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dan tatap muka. Hal ini menjadikan pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan secara tertulis berupa buletin, booklet, dan film sebagai pengganti kontak personal secara tatap muka antara atasan dan bawahan.

c. Pesan yang berlebihan

Banyaknya pesan-pesan yang dikirimkan secara tertulis maka karyawan dibebani dengan memo, buletin, surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan sehingga banyak sekali pesan-pesan yang harus dibaca oleh karyawan. Reaksi karyawan terhadap pesan tersebut biasanya cenderung tidak membacanya. Banyak karyawan hanya membaca pesan-pesan tertentu yang dianggap penting bagi dirinya dan yang lain dibiarkan saja tidak dibaca.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan. Pesan seharusnya

dikirimkan ke bawah pada saat saling menguntungkan kepada kedua belah pihak yaitu pimpinan dan karyawan. Tetapi bila pesan yang dikirimkan tersebut tidak pada saat dibutuhkan oleh karyawan maka mungkin akan mempengaruhi kepada efektifitasnya.

e. Penyaringan

Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semua diterima mereka, tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan. Penyaringan pesan ini dapat disebabkan oleh bermacam-macam faktor diantaranya perbedaan persepsi di antara karyawan, jumlah mata rantai dalam jaringan komunikasi dan perasaan kurang percaya kepada seorang supervisor mungkin memblok supervisor.

4. 6. Saluran komunikasi

Menurut Muhammad, (2004), Saluran komunikasi bawahan terhadap atasan melalui:

1. Kontrak secara tatap muka
2. Pertemuan kelompok pengawasan
3. Pertemuan dengan pemimpin
4. Program *speak up* (via telepon)
5. Kotak keluhan tanpa nama
6. Pertemuan pegawai dengan pemegang saham
7. Menggunakan prosedur pengaduan
9. Wawancara
10. Kebijakan secara terbuka
11. Perserikatan buruh
12. The grapevine (menerima masukan)
13. Ombudsmen and ombudswomen
14. Program penyuluhan pegawai

Saluran yang digunakan atasan kepada bawahan meliputi :

1. Perintah berantai
2. Bulletin dinding dan poster
3. Majalah perusahaan

4. Surat kepada pegawai
5. Buku pedoman pegawai
6. Rak informasi
7. Sistem pengeras suara
8. Pay inserts
9. The grapevine
10. Laporan tahunan
11. Pertemuan kelompok
12. Perserikatan buruh

Kemudian saluran komunikasi vertikal dan horizontal menurut Hariandja (2002:161) adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi Vertikal ke Atas

Komunikasi ke atas adalah komunikasi yang berlangsung dari bawahan ke atasan, atau dari satuan organisasi yang lebih rendah dengan satuan organisasi yang lebih tinggi. Media komunikasi yang digunakan dalam komunikasi ke atas misalnya laporan (baik laporan lisan maupun laporan tertulis), keluhan, pendapat, dan saran.

2. Komunikasi Vertikal ke Bawah

Komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang berlangsung dari pimpinan kepada bawahan. Media komunikasi yang digunakan dalam komunikasi ke bawah adalah Memo, Perintah, Teguran, ataupun Pujian.

Sedangkan saluran komunikasi Horizontal

Komunikasi antara pimpinan atau pejabat yang setingkat dalam suatu organisasi.

4. 7. Indikator –indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi Menurut Handoko, (2002), diantaranya sebagai berikut :

a. Pemahaman

Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.. Suasana yang lebih *rilax* dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Alexis Tan (1981) mengemukakan bahwa perlu ada daya tarik dengan *similarity* (kesamaan), *familiarity* (keakraban) dan *proximity* (kesukaan). Seseorang biasanya akan cenderung lebih tertarik dengan orang lain karena memiliki faktor kesamaan (sama hobi, sama sifat), keakraban (keluarga, teman karib), dan kesukaan. Dengan kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara, yakni menceritakan masalah hidupnya secara jujur tanpa adanya kecanggungan berkomunikasi diantara keduanya. Jika sudah demikian, maka antara satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif. Komunikasi efektif menuntut kepekaan seseorang dalam situasi dan kondisi yang ada, bahkan telah banyak kegagalan organisasi dikaitkan dengan komunikasi yang buruk. Masalah yang paling sulit dalam komunikasi adalah bagaimana cara mendapatkan perhatian dari para pendengar untuk memastikan bahwa mereka mendengarkan.

D. Efektifitas Kerja

5. 1. Pengertian Efektifitas Kerja

Menurut Richard (1980), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu “suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output) dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Efektivitas menurut Sarwoto (1990) berarti menjalankan pekerjaan yang benar.

Sedangkan menurut Sutarto (1978) efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Menurut Handoko (1997), efektivitas “merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.”

Menurut Siagian (1986) efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut kamus Administrasi perkantoran efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek yang dikehendaki dalam suatu perbuatan (1988).

Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Hidayat (1986) memberikan definisi tentang efektifitas sebagai berikut.

“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target

(kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya".

Siagian, P (1996) mengemukakan tentang karakteristik umum dari perusahaan-perusahaan efektif, yaitu :

- a. Mempunyai bias terhadap setiap tindakan dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan.
- b. Selalu dekat dengan para pelanggan agar dapat mengerti secara penuh apa yang dibutuhkan oleh para pelanggan.
- c. Memberikan tingkat otonomi yang tinggi pada para pegawai serta memupuk semangat kewirausahaan pegawai tersebut.
- d. Berusaha untuk meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawai perusahaan.
- e. Para pegawai telah mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh perusahaan dan para manajer perusahaan terlibat secara aktif pada masalah disetiap tingkatan.
- f. Selalu berdekatan dengan usaha yang diketahui dan dipahami oleh pegawai perusahaan.
- g. Memiliki struktur organisasi yang bersifat luwes dan sederhana, dengan jumlah individu-individu yang minimal dalam aktivitas staf yang mendukung bidangnya.
- h. Menggabungkan kontrol yang sifatnya ketat dan desentralisasi yang bertujuan mengamankan nilai-nilai inti perusahaan dengan kontrol yang longgar pada bagian-bagian lain untuk mendorong pengambilan resiko serta inovasi.

Gomes, F.C. (2003) mengemukakan pula kriteria efektivitas organisasi yang terdiri dari 5 (lima) unsur, yaitu :

1. Produksi

Produksi merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada ukuran keluaran utama dari organisasi. Ukuran dari produksi mencakup tentang keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran tersebut memiliki hubungan secara langsung dengan pelanggan dan rekanan organisasi yang bersangkutan.

2. Efisiensi

Efisiensi merupakan kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.

3. Kepuasan

Kepuasan merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggota perusahaan tersebut. Ukuran dari kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan dan sebagainya.

4. Keadaptasian

Keadaptasian merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal.

Perubahan-perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan para pelanggan, kualitas produk, dan sebagainya serta perubahan internal seperti ketidakefisienan, ketidakpuasan, dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.

5. Kelangsungan hidup

Kelangsungan hidup merupakan kriteria efektivitas mengacu pada tanggung jawab organisasi atau perusahaan dalam usaha memperbesar kapasitas dan potensinya untuk dapat berkembang. Indikator-indikator yang digunakan ialah produktivitas, efisiensi, kecelakaan, pergantian pegawai, absensi, kualitas, tingkat keuntungan, moral, dan kepuasan karyawan atau anggota perusahaan.

5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard (1980), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

5. 3. Indikator- indikator Efektivitas Kerja

Menurut Siagian (2007: 24) meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri prestasi kerja dan kepuasan kerja :

1). *Kemampuan menyesuaikan diri*

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2). *Prestasi kerja*

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

3). *Kepuasan kerja*

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka

mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.



E. Kinerja

Keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh baik atau tidaknya kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya., yang merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang dapat dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

6. 1. Pengertian Kinerja

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Ruky (2001) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu." Sedangkan menurut Gibson, dkk (2003), job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah

mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang kompetitif, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan

6. 2. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Dalam peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan menurut Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi melalui pegawai.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki langkah tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain.
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.

4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

6.3. Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan

Dalam suatu kegiatan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sudah tentu mempunyai tujuan, demikian juga dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan dari kinerja karyawan oleh Rivai (2009) adalah untuk meningkatkan prestasi dengan membantu merealisasikan untuk melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di masa yang akan datang

Tujuan kinerja karyawan memiliki kegunaan seperti yang diungkapkan pula oleh Rivai (2009) yaitu :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi :
 - a. Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - b. Umpan balik kinerja.
 - c. Menentukan transfer dan penugasan.
 - d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi :
 - a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
 - b. Pengakuan kinerja karyawan.
 - c. Pemutusan hubungan kerja.
 - d. Mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi :
 - a. Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan.
 - b. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.
 - c. Informasi untuk identifikasi tujuan.
 - d. Evaluasi terhadap system SDM.
 - e. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi :
 - a. Kriteria untuk validasi penelitian.
 - b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.
 - c. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

6. 4. Kriteria Kinerja Yang Efektif

Agar kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat berhasil dan dicapai dengan baik secara efektif dan efisien, maka harus memenuhi kriteria-kriteria didalam pelaksanaannya. Adapun Menurut Cascio (2003:) kriteria yang efektif adalah sebagai berikut:

1. *Relevance*

Relevance maksudnya bahwa sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain:

- a. Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau job analisis dan kinerja standar.
- b. Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran-sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejala dengan criteria hasil kerja (dalam persentase, rating atau jumlah).
- c. Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

2. *Sensitivity*

Sensitivity maksudnya bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif dan yang tidak efektif, artinya:

- a. Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerja karyawan.
- b. Dapat membedakan kinerja antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

3. *Reliability*

Reliability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya:

- a. Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.
- b. Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam persentase, rating atau jumlah sehingga hasilnya lebih realitas dan objektif.

4. *Acceptability*

Acceptability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

5. *Practically*

Practically maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para manajer dan karyawan sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

Disamping harus memenuhi kriteria sistem kinerja yang efektif seperti *relevance*, *sensitivity*, *reliability*, *acceptability* dan *practically*, maka kinerja karyawan juga harus memenuhi syarat yaitu: objektif, terbuka, adil, dan akurat.

6.5. Indikator Kinerja

Kinerja yang paling lazim dinilai dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut. Adapun indikator menurut Sedarmayanti (2009:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Komunikasi

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Disamping itu, dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja, ditetapkan: "*performance = ability × motivation*", dari pernyataan tersebut, jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

F. Penelitian Terdahulu

1. Mujahidin (2011) telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang dengan jumlah sample sebanyak 69 pegawai dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan memiliki makna bahwa pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja setelah mendapat pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.
2. Ismania Boe (2014) meneliti dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan metode Analisis S.M. Sample penelitian sebanyak 112 responden. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi dan Pelatihan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste.
3. Musriha (2013) yang melakukan penelitian dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh baik secara parsial

maupun secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo.

4. Erman (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan efektifitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri. Dari hasil penelitian yang dilakukan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri.

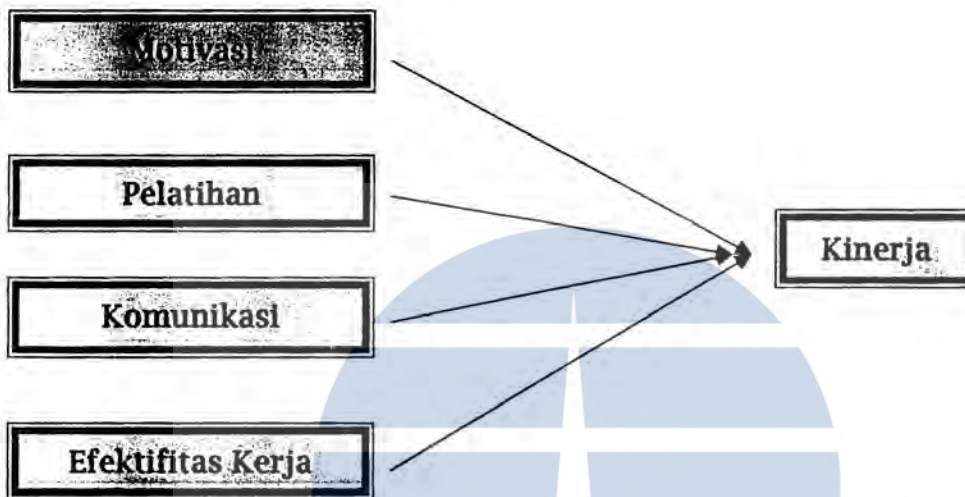
Tabel 1.2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Mujahidin (2011)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Ismania Boe (2014)	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Pelatihan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste
3	Musriha (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan Hasil Penelitian bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan,

		Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo		Komunikasi dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo
4	Erman (2013)	Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan efektifitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan Hasil Penelitian bahwa Pelatihan, Budaya organisasi, Motivasi dan Efektifitas Kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri
5	Sinollah (2006)	Pengaruh Motivasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Malang	Analisis Korelasi Spearmen's	Berdasarkan Hasil Penelitian bahwa Pengaruh Motivasi berpengaruh positif Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Malang

G. Kerangka Pikir Penelitian

Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam mempelajari dan melakukan penganalisaan, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang jelas seperti paradigma penelitian yaitu sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Secara parsial akan dilakukan pengujian pengaruh variabel motivasi (X1), pelatihan kerja (X2), komunikasi (X3) dan efektifitas kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

H. Defenisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam perumusan masalah adalah Motivasi (X1), Pelatihan (X2), Komunikasi (X3), Efektifitas Kerja (X4). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah dan Kinerja (Y). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala ukur likert. Batasan variabel yang dibahas dalam bahasan ini telah dikemukakan secara teoritis untuk mempermudah dan mempelajari pengertian dari bahasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut :
Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi (X1), Menurut Sudarwan (2004). Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.
2. Pelatihan (X2), Menurut Mangkunegara, (2003) Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.
3. Komunikasi (X3) Menurut Suranto Aw (2000) Komunikasi dikatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi itu, pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikasi, persis seperti yang dikehendaki oleh komunikator, dengan

demikian, dalam ko-munikasi itu komunikator berhasil menyampaikan pesan yang dimaksudkannya, sedang komunikan berhasil menerima dan memahaminya.

4. Efektifitas Kerja (X4) Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. (Winarno & Ismaya (2007))
5. Kinerja (Y), Menurut Tika (2010) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target terhadap tugas atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.



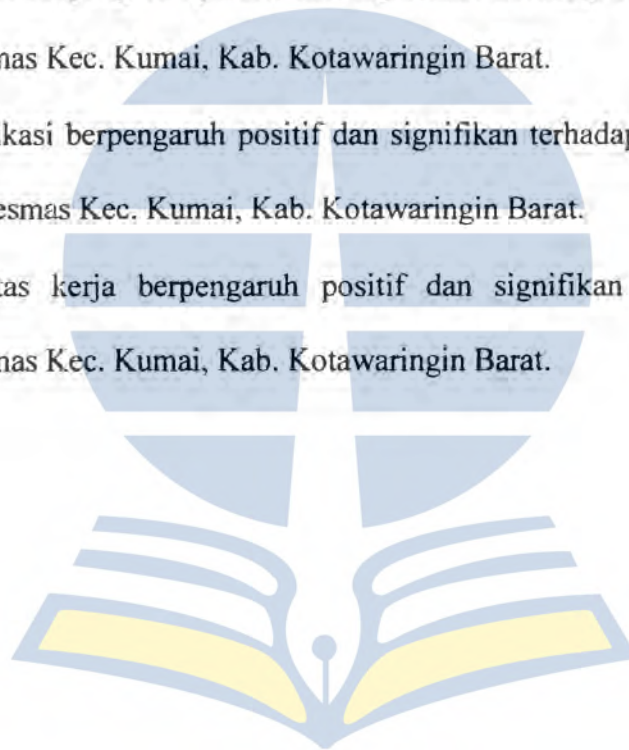
Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah perilaku yang ditujukan sebagai perilaku sasaran. Motivasi berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Gomes (2003)	1. Fisiologis. 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan (<i>training</i>) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. (Mangkunegara, 2003)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran	Likert
Komunikasi (X3)	Hariandja (2002) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh sikap 4. Hubungan sosial yang baik 5. Tindakan	Likert
Efektifitas Kerja (X4)	Efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Winarno (2007).	1. Kemampuan 2. Prestasi kerja 3. Kepuasan Kerja	Likert
Kinerja (Y2)	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. (Gibson, 2003)	1. Kualitas Kerja 2. Inisiatif 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan 5. Komunikasi	Likert

I. Hipotesis:

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono,(2002). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.
4. Efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Puskesmas Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, dimana metodologi penelitian kuantitatif ini adalah metodologi ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan untuk menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan masalah dalam bidang tertentu Sugiyono, (2011).

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Kecamatan Kumai di Kabupaten Kotawaringin Barat pada bulan April 2016.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006) "Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus". Sedangkan pengertian sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah sampel total atau semua pegawai puskesmas induk Kecamatan Kumai, Kabupaten Kotawaringin Barat yang berjumlah 45 orang dengan perincian seperti tabel berikut :

Tabel 3.1 Jumlah Sample Total / Populasi Penelitian Pegawai Puskesmas

No	Jenis Tenaga	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Rasio
1	Dokter Spesialis			0	0
2	Dokter Umum	1	1	2	5,5
3	Dokter gigi	1		1	2,75
4	Perawat	5	10	16	36,15
5	Bidan		12	12	26,51
6	Perawat gigi		1	1	2,41
7	Apoteker		1	1	2,41
8	Asisten Apoteker		1	1	2,41
9	Analisis Kesehatan /Lab		1	1	2,41
10	Kesmas	1		1	2,41
11	Sanitarian	1		1	2,41
12	Gizi			0	0
13	Rekam Medis	1		1	2,41
14	Tenaga lain (administrasi)	4	4	7	16,8
	Total	14	31	45	103,62

Sumber : Data Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Tahun 2016

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu mengamati kegiatan atau kinerja pegawai yang menjadi objek penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan terstruktur mengenai tanggapan responden mengenai Motivasi, Pelatihan dan Komunikasi terhadap kinerja melalui efektifitas kerja pegawai Puskesmas yang ada di Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Studi Dokumentasi, dengan pengumpulan peraturan-peraturan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang diperoleh dari Puskesmas Kecamatan Kumai yang ada di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Ditinjau dari jenis data dan analisisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian total populasi dalam katagori data kuantitatif, dengan menggunakan skala dasar pengukuran Likert (Sugiyono,2004) memakai urutan skala lima, yaitu 1, 2, 3, 4 dan 5 yang mempunyai kriteria sebagai berikut :

- | | |
|---------------------------------|----------|
| 1). Sangat Setuju (SS) | : Skor 5 |
| 2). Setuju (S) | : Skor 4 |
| 3). Kurang Setuju (KS) | : Skor 3 |
| 4). Tidak Setuju (TS) | : Skor 2 |
| 5). Sangat Tidak Setuju (STS) | : Skor 1 |

Analisa kuantitatif memerlukan analisa data yang diperlukan berdasarkan data yang diperoleh dari responden.,kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik kemudian data tersebut dikelompokkan dalam katagori tertentu kemudian dimasukkan dalam tabel guna mempermudah dalam menganalisa. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda dan koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 for Windows.

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen instansi atau lembaga yang dijadikan objek penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabnya telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Hal ini berfungsi untuk memperjelas apa yang dicari dalam penelitian. Sehingga akan mendorong subyek atau

responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah. Selain itu keuntungan lainnya cepat dan mudah dianalisa. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling mengetahui tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dipercaya Sutrisno, (1993). Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono,2002).

G. Pengujian Data

Sebelum dilakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji data, yaitu uji validitas (uji kesahihan) dan uji reliabilitas (uji keandalan), untuk menguji kesungguhan jawaban responden dalam penelitian ini.

1.1 Uji Validitas (uji kesahihan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik one shoot method dengan bantuan program SPSS versi 23.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} melalui tahapan analisis sebagai berikut:

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

Keterangan:

X = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

Y = Skor total semua variabel kuesioner

n = Jumlah responden

r^{xy} = Korelasi antara variabel X dan Y. Kriteria pengujian adalah:

$r^{hitung} > r^{table}$ → valid

$r^{hitung} < r^{table}$ → tidak valid

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r^{hitung}) > r^{kritis} (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004).

Dengan penilaian :

1. Nilai $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
2. Nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
3. Nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

1. 2. Uji Reliabilitas (uji keandalan)

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan

fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (α) > 0,6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima, Setiaji (2004:59). Alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Analisis validitas dan reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan paket program *SPSS (Statistical Product Service Solution)*

1. 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression*) perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan distribusi variabel dependen (*criterion*) dan variabel independen (*predictor*). Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot dan uji kolmogorof smirnof dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. Bila grafik *normal probability plot* dalam gambar tersebut menunjukkan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal sehingga bisa dilakukan regresi dengan model. Dan juga bila nilai *symp.sig*>0,05, maka nilai residual terstandarisasi dan dapat dikatakan menyebar normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolinieritas.

Selain menggunakan nilai VIF, dapat pula dilihat besarnya nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebasnya

Adanya heteroskedastisitas berarti adanya varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, ada atau tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang digunakan adalah metode park gleyser. Dengan menggunakan metode ini, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolute residunya (e), jika nilai probabilitasnya $>$ nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas atau t hitung $\leq t$ tabel pada alpha 0.05.

c. Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Asumsi linieritas terpenuhi jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak). Pengujian linieritas selain menggunakan plot, dapat juga dilihat menggunakan alat Mackinnon White Davidson (MWD). Model

dikatakan linier jika t test untuk variabel $Z1 < t$ tabel, Sig. $Z1 \geq \alpha$ dan t test untuk variabel $Z2 < t$ tabel, Sig. $Z2 \leq \alpha$.



H. Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan menggunakan analisis statistik inferensial dengan analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression*).

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam tentang variabel-variabel yang akan diteliti yaitu peran motivasi, pelatihan, komunikasi, efektifitas kerja dan kinerja pegawai.

b. Analisis Statistik Inferensial

Sering disebut dengan statistik induktif atau probabilitas yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2010). Metode ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Analisis Regresi Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Persamaan : } Y_1 = \alpha + \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 $\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi Motivasi
 $\beta_2 X_2$ = Koefisien regresi Pelatihan
 $\beta_3 X_3$ = Koefisien regresi Komunikasi
 $\beta_4 X_4$ = Efektifitas Kerja
 ε = error

d. Uji T -test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

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

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Rumus tersebut digunakan untuk:

- 1) Melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, bentuk persamaannya adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
 α = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi Motivasi

ε = error

- 2) Melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, bentuk persamaannya adalah

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_2 X_2$ = Koefisien regresi pelatihan

ε = error

- 3) Melihat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, bentuk persamaannya adalah

$$Y = \alpha + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_3 X_3$ = Koefisien regresi komunikasi

ε = error

- 4) Melihat pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja pegawai, bentuk persamaannya adalah

$$Y = \alpha + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_4 X_4$ = Koefisien regresi Efektifitas Kerja

ε = error

Langkah-langkah uji hipotesis

H₀ : $t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh parsial

H₁ : $t_s > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika t hitung > t table, dan sig < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika t hitung < t table, dan sig > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) = n - 3

e. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana :

R² = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka H₀ diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%

- b. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variable dependen yang diterangkan oleh variable independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variable dependent yang dapat diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.

g. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis I, II, III dan IV menggunakan uji t. Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial atau pengaruh antara variabel bebas yang lebih kecil atau sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2003). Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut : t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak t hitung $< t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai beta dan angka signifikansinya $< 0,05$.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran umum Puskesmas Kecamatan Kumai

1. 1. Luas Wilayah

Puskesmas Kumai merupakan satu dari delapan belas puskesmas yang ada di Kabupaten Kotawaringin Barat terletak di daerah Katulistiwa pada posisi $112^{\circ}49'30''$ Bujur Timur dan $3^{\circ}35'30''$ Lintang Selatan. Batas-batas Wilayah Puskesmas Kumai adalah :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Pangkalan Lada
- b. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Arut Selatan
- c. Sebelah selatan berbatasan dengan Laut Jawa
- d. Sebelah timur berbatasan dengan Pangkalan Banteng

Luas wilayah kerja Puskesmas Kumai kurang lebih 416,5 Km² terdiri dari 1,45% tanah pertanian/perkebunan, 12,15% tanah rawa 53,60% hutan dan lain-lain 32,80%. Jalur darat berupa jalan beraspal dari gedung Puskesmas Kumai sampai menjangkau desa dalam wilayah terjauh kurang lebih 25 Km. Jalur perairan dengan menyusuri sungai dapat dijangkau dua desa, jarak terdekat ditempuh dengan waktu kurang lebih 0,5 jam, sedangkan jarak terjauh dapat ditempuh dengan waktu kurang lebih 5 jam

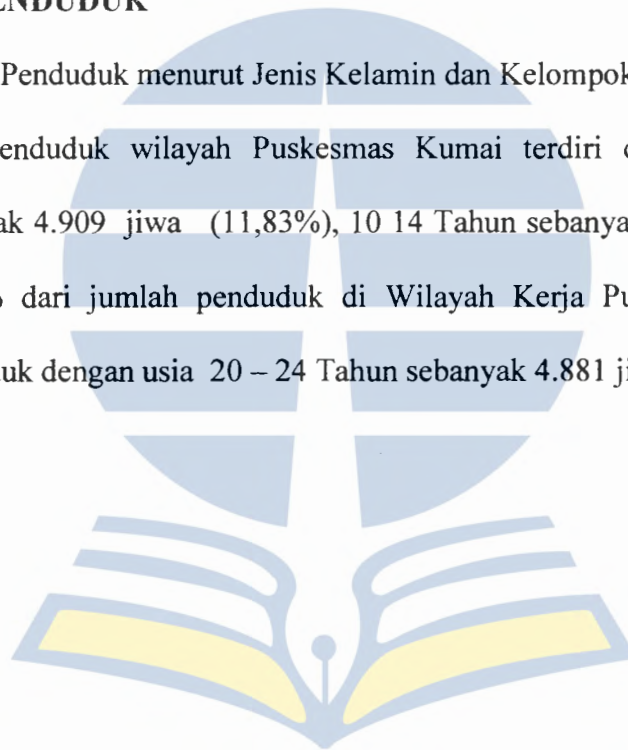
1. Jumlah Kelurahan / Desa

Wilayah Puskesmas Kumai terdiri dari 3 (tiga) Kelurahan dan 6 (enam) desa yaitu Kelurahan Kumai Hilir, Kelurahan Kumai Hulu, Kelurahan Candi, Desa Sungai Tendang, Desa Sungai Kapitan, Desa Batu Belaman, Desa Kubu, Desa Sungai Sekonyer dan Desa Sungai Bedaun. Terdapat satu daerah UPT yaitu UPT Kumai Hilir Seberang.

B. DATA PENDUDUK

1. Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur.

Penduduk wilayah Puskesmas Kumai terdiri dari : 0-4 tahun sebanyak 4.909 jiwa (11,83%), 10 14 Tahun sebanyak 5.407 jiwa atau 13,03% dari jumlah penduduk di Wilayah Kerja Puskesmas Kumai. Penduduk dengan usia 20 – 24 Tahun sebanyak 4.881 jiwa (11,76%) .



Tabel : 4.1. Penduduk Menurut Golongan Umur dan Jenis Kelamin
Puskesmas Kumai Tahun 2015 berdasarkan angka proyeksi

NO	Kelompok Umur	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	0 - 4	2.496	2.413	4.909
2	5 - 9	1.539	1.478	3.017
3	10 - 14	2.754	2.653	5.407
4	15 - 19	2.816	2.416	5.232
5	20 - 24	2.655	2.226	4.881
6	25 - 29	2.116	2.007	4.123
7	30 - 34	1.976	1.816	3.792
8	35 - 39	1.430	1.296	2.726
9	40 - 44	1.579	1.404	2.983
10	45 - 49	605	571	1.176
11	50 - 54	544	493	1.037
12	55 - 59	401	298	699
13	60 - 64	371	291	662
14	65 - 69	291	194	485
15	70 - 74	106	147	253
16	75+	59	54	113
	PUSKESMAS	21738	19757	41495

Sumber : Data Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Tahun 2016

2. Jumlah Rumah Tangga / Kepala Keluarga

Penduduk wilayah Puskesmas Kecamatan Kumai memiliki Kepala Keluarga sebanyak 8435 KK. Kepala Keluarga terbanyak menempati Kelurahan Kumai Hulu dan Kumai Hilir yaitu masing - masing : 1683 (19,95%), dan 1776 KK atau 21,05%. Desa Sei Sekonyer merupakan desa dengan 101 KK atau 1,19% dari seluruh KK di wilayah Puskesmas Kumai.

3. Kepadatan Penduduk

Wilayah Kecamatan Kumai merupakan daerah yang mempunyai tipe daerah yang beragam, meliputi : rawa, lahan gambut, pesisir sampai dataran rendah. Masing - masing daerah mulai dipadati oleh penduduk, baik pendatang maupun penduduk lokal. Terdapat daerah baru yang mulai dibuka untuk lahan pertanian maupun permukiman. Kepadatan penduduk di wilayah Kumai 99,63 jiwa per Km². Dengan demikian dalam 1 Km² dihuni kurang lebih 100 jiwa.

4. Rasio Jenis Kelamin

Perbandingan jenis kelamin laki – laki dan perempuan di Wilayah Kumai, yaitu : 5 : 4 dalam 41.495 jiwa. Jumlah penduduk laki – laki mencapai 21.738, perempuan 19.757 jiwa. Dapat disimpulkan bahwa penduduk di Kumai lebih banyak penduduk laki - laki dibandingkan penduduk perempuan. Rasio jenis kelamin di Puskesmas Kumai 17,94.

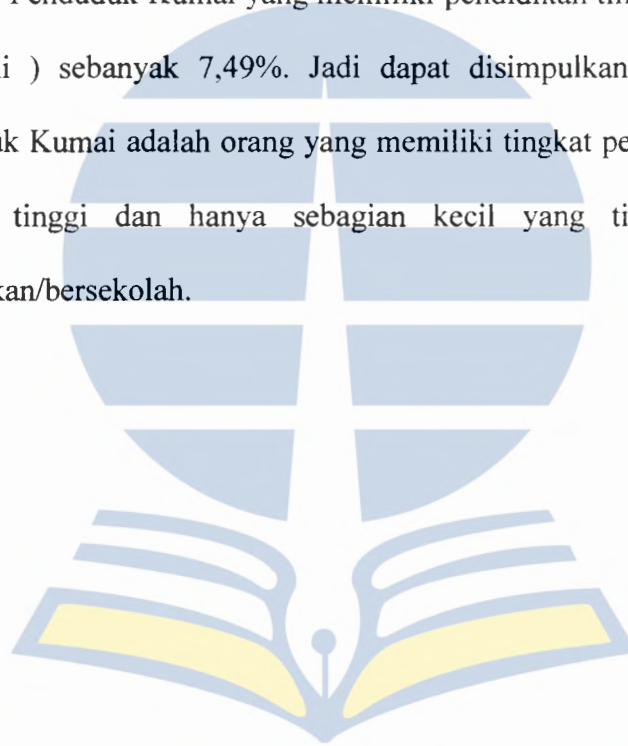
5. Persentase Penduduk berumur 10 tahun ke atas yang melek huruf

Penduduk yang melek huruf merupakan penduduk berusia 10 tahun ke atas yang mampu membaca dan menulis huruf latin atau huruf lainnya. Jumlah penduduk yang berusia 10 tahun keatas sebanyak 32.705 jiwa. 97,50 % penduduk Kecamatan Kumai merupakan penduduk melek huruf. Jadi hanya 2,50 % saja dari penduduk Kumai yang belum melek huruf.

Penduduk yang belum melek huruf terdiri dari usia produktif maupun lansia yang tidak menamatkan pendidikan dasar, bayi dan balita maupun anak – anak yang belum menamatkan pendidikan dasar.

6. Persentase penduduk laki-laki dan perempuan berusia 10 tahun ke atas yang berijazah tertinggi

Penduduk yang memiliki Ijazah di wilayah Kumai meliputi : SD/MI sebanyak 48,08%, SMP/MTS 37,37%, SMU/MA terdapat 25,59%. Penduduk Kumai yang memiliki pendidikan tinggi (Universitas, Akademi) sebanyak 7,49%. Jadi dapat disimpulkan sebagian besar penduduk Kumai adalah orang yang memiliki tingkat pendidikan sampai jenjang tinggi dan hanya sebagian kecil yang tidak menempuh pendidikan/bersekolah.



B. Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden seperti pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden tahun 2016

DESKRIPSI RESPONDEN		JUMLAH	%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	14	42%
	Perempuan	31	58%
Usia	25 - 30 Tahun	12	26%
	31 - 35 Tahun	11	24%
	36 - 45 Tahun	12	26%
	> 46 Tahun	10	24%
Pendidikan	SMA - D3	24	53%
	S1	21	47%
Masa Kerja	1 - 10 Tahun	27	58%
	11 - 20 Tahun	9	21%
	21 - 30 Tahun	9	21%

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Dari hasil kuesioner yang disebarakan didapatkan bahwa pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 42% dan pegawai perempuan sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 58%.

2. Deskripsi Usia Responden.

Dari hasil kuesioner yang disebarakan didapatkan bahwa, pegawai yang paling banyak memiliki kinerja adalah mereka yang berada pada range usia 25 – 30 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 26%, diikuti usia 31 - 35 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 24%, kemudian usia 36 - 45 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 26%, selanjutnya usia >46 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 24%. Usia 25 – 35 tahun seimbang dengan usia 35 – 46 tahun dan dengan demikian ada kemungkinan kinerja pegawai akan baik karena usia 25 – 35 tahun adalah usia produktif yang masih bersemangat dalam bekerja dan berorganisasi.

3. Deskripsi Pendidikan Responden

Berdasarkan pendidikan pegawai memiliki pendidikan S1 sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 47% dan pendidikan SMA – D3 sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 53%. Dengan demikian ada kemungkinan kinerja pegawai akan meningkat.

4. Deskripsi Masa Kerja Responden

Pengelompokan pegawai berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : pegawai yang paling banyak memiliki masa kerja 1 -10 tahun sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 58%, pegawai dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 21%, pegawai dengan masa kerja 21 – 30 tahun masing sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 21%. Dengan demikian ada kemungkinan kinerja pegawai akan meningkat mengingat pengalaman pegawai yang sudah senior.

C. Deskripsi Variabel

1. Variabel *Motivasi* (X_1)

Pada variabel *Motivasi* (X_1) terdapat sepuluh pertanyaan. Hasil jawaban responden terhadap kuisioner dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3. Frekuensi Variabel *Motivasi* (X_1)

Pertanyaan Variabel	Skor					n	mean
	1	2	3	4	5		
$X_{1.1}$	0	0	4	28	13	45	4,20
$X_{1.2}$	0	0	3	30	12	45	4,20
$X_{1.3}$	0	0	3	28	14	45	4,24
$X_{1.4}$	0	0	5	27	13	45	4,18
$X_{1.5}$	0	0	4	29	12	45	4,18
$X_{1.6}$	0	0	7	21	17	45	4,22
$X_{1.7}$	0	0	13	25	7	45	3,87
$X_{1.8}$	0	0	20	24	1	45	3,58
$X_{1.9}$	0	0	3	29	13	45	4,22
$X_{1.10}$	0	0	13	30	2	45	3,76
Rata-rata variabel X_1							4,06

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dalam tabel 4.3 di atas tampak bahwa rata-rata sub ($X_{1.1}$) sebesar 4,20; sub variabel ($X_{1.2}$) sebesar 4,20; sub variabel ($X_{1.3}$) sebesar 4,24; sub variabel ($X_{1.4}$) sebesar 4,18; sub variabel ($X_{1.5}$) sebesar 4,18; sub variabel ($X_{1.6}$) sebesar 4,22; sub variabel ($X_{1.7}$) sebesar 3,87; sub variabel ($X_{1.8}$) sebesar 3,58; sub variabel ($X_{1.9}$) sebesar 4,22; dan sub variabel ($X_{1.10}$) sebesar 3,76. Sehingga diperoleh rata-rata nilai variabel *Motivasi* (X_1) sebesar **4,06**.

2. Variabel *Pelatihan* (X_2)

Pada variabel *Pelatihan* (X_2) terdapat dua belas pertanyaan. Hasil jawaban responden terhadap kuisioner dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4. Frekuensi Variabel *Pelatihan* (X_2)

Pertanyaan Variabel	Skor					n	mean
	1	2	3	4	5		
$X_{2.1}$	0	0	4	29	12	45	4,18
$X_{2.2}$	0	0	1	16	28	45	4,60
$X_{2.3}$	0	0	2	33	10	45	4,18
$X_{2.4}$	0	0	1	20	24	45	4,51
$X_{2.5}$	0	0	4	28	13	45	4,20
$X_{2.6}$	0	0	8	20	17	45	4,20
$X_{2.7}$	0	0	24	15	6	45	3,60
$X_{2.8}$	0	0	13	30	2	45	3,76
$X_{2.9}$	0	0	9	34	2	45	3,84
$X_{2.10}$	0	0	9	30	6	45	3,93
$X_{2.11}$	0	0	2	31	12	45	4,22
$X_{2.12}$	0	0	4	32	9	45	4,11
Rata-rata variabel X_2							4,28

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dalam tabel 4.4 di atas tampak bahwa rata-rata sub ($X_{2.1}$) sebesar 4, 18; sub variabel ($X_{2.2}$) sebesar 4, 60; sub variabel ($X_{2.3}$) sebesar 4, 18; sub variabel ($X_{2.4}$) sebesar 4, 51; sub variabel ($X_{2.5}$) sebesar 4, 20; sub variabel ($X_{2.6}$) sebesar 4, 20; sub variabel ($X_{2.7}$) sebesar 3,60; sub variabel ($X_{2.8}$) sebesar 3,76; sub variabel ($X_{2.9}$) sebesar 3,84; sub variabel ($X_{2.10}$) sebesar 3,93; sub variabel ($X_{2.11}$) sebesar

4,22; dan sub variabel ($X_{2,12}$) sebesar 4,11. Sehingga diperoleh rata-rata nilai variabel *Pelatihan* (X_2) sebesar 4,28.

3. Variabel *Komunikasi* (X_3)

Pada variabel *Komunikasi* (X_3) terdapat sepuluh pertanyaan. Hasil jawaban responden terhadap kuisioner dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5. Frekuensi Variabel *Komunikasi* (X_3)

Variabel \ Pertanyaan	Skor					n	mean
	1	2	3	4	5		
$X_{3,1}$	0	0	2	22	21	45	4,42
$X_{3,2}$	0	0	1	33	11	45	4,22
$X_{3,3}$	0	0	7	25	13	45	4,13
$X_{3,4}$	0	0	3	27	15	45	4,27
$X_{3,5}$	0	0	3	31	11	45	4,18
$X_{3,6}$	0	0	2	30	13	45	4,24
$X_{3,7}$	0	0	23	20	2	45	3,53
$X_{3,8}$	0	0	14	20	11	45	3,93
$X_{3,9}$	0	0	12	30	3	45	3,80
$X_{3,10}$	0	0	22	22	1	45	3,53
Rata-rata variabel X_1							4,30

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dalam tabel 4.5 di atas tampak bahwa rata-rata sub ($X_{3,1}$) sebesar 4,42; sub variabel ($X_{3,2}$) sebesar 4,22; sub variabel ($X_{3,3}$) sebesar 4,13; sub variabel ($X_{3,4}$) sebesar 4,27; sub variabel ($X_{3,5}$) sebesar 4,18; sub variabel ($X_{3,6}$) sebesar 4,24; sub variabel ($X_{3,7}$) sebesar 3,53; sub variabel ($X_{3,8}$) sebesar 3,93; sub variabel ($X_{3,9}$) sebesar 3,80; dan sub variabel ($X_{3,10}$) sebesar 3,53. Sehingga diperoleh rata-rata nilai variabel *Komunikasi* (X_3) sebesar 4,30.

4. Variabel *Efektifitas* (X_4)

Pada variabel *Motivasi* (X_4) terdapat enam pertanyaan. Hasil jawaban responden terhadap kuisioner dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6. Frekuensi Variabel *Efektifitas Kerja* (X_4)

Variabel \ Pertanyaan	Skor					n	mean
	1	2	3	4	5		
$X_{4.1}$	0	0	1	27	17	45	4,36
$X_{4.2}$	0	0	2	20	23	45	4,47
$X_{4.3}$	0	0	3	20	22	45	4,42
$X_{4.4}$	0	0	9	20	16	45	4,16
$X_{4.5}$	0	0	4	26	15	45	4,24
$X_{4.6}$	0	0	1	21	23	45	4,49
Rata-rata variabel X_4							4,32

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dalam tabel 4.6 di atas tampak bahwa rata-rata sub ($X_{4.1}$) sebesar 4,36; sub variabel ($X_{4.2}$) sebesar 4,47; sub variabel ($X_{4.3}$) sebesar 4,42; sub variabel ($X_{4.4}$) sebesar 4,16; sub variabel ($X_{4.5}$) sebesar 4,24; dan sub variabel ($X_{4.6}$) sebesar 4,49. Sehingga diperoleh rata-rata nilai variabel *Efektifitas* (X_4) sebesar 4,32.

5. Variabel *Kinerja* (Y)

Pada variabel *Kinerja* (Y) terdapat sepuluh pertanyaan. Hasil jawaban responden terhadap kuisioner dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7. Frekuensi Variabel *Kinerja (Y)*

Pertanyaan Variabel	Skor					n	mean
	1	2	3	4	5		
Y ₁	0	0	5	25	15	45	4,22
Y ₂	0	0	8	33	4	45	3,91
Y ₃	0	0	10	21	14	45	4,09
Y ₄	0	0	4	30	11	45	4,16
Y ₅	0	0	3	31	11	45	4,18
Y ₆	0	0	10	15	20	45	4,22
Y ₇	0	0	23	19	3	45	3,56
Y ₈	0	0	4	22	19	45	4,33
Y ₉	0	0	9	30	6	45	3,93
Y ₁₀	0	0	22	19	4	45	3,60
Rata-rata variabel Y							4,22

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dalam tabel 4.7 di atas tampak bahwa rata-rata sub (Y₁) sebesar 4,22; sub variabel (Y₂) sebesar 3,91; sub variabel (Y₃) sebesar 4,09; sub variabel (Y₄) sebesar 4,16; sub variabel (Y₅) sebesar 4,18; sub variabel (Y₆) sebesar 4,22; sub variabel (Y₇) sebesar 4,56; sub variabel (Y₈) sebesar 4,33; sub variabel (Y₉) sebesar 4,93; dan sub variabel (Y₁₀) sebesar 4,60. Sehingga diperoleh rata-rata nilai variabel *Kinerja (Y)* sebesar 4,22.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas (uji kesahihan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik one shoot methode dengan bantuan program SPSS versi 23

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r	Signifikan	Keterangan
Motivasi (X₁)	X _{1.1}	0,304	0,042	valid
	X _{1.2}	0,307	0,041	valid
	X _{1.3}	0,328	0,028	valid
	X _{1.4}	0,465	0,001	valid
	X _{1.5}	0,496	0,001	valid
	X _{1.6}	0,295	0,046	valid
	X _{1.7}	0,299	0,046	valid
	X _{1.8}	0,399	0,007	valid
	X _{1.9}	0,327	0,028	valid
	X _{1.10}	0,336	0,024	valid
Pelatihan (X₂)	X _{2.1}	0,428	0,003	valid
	X _{2.2}	0,573	0,000	valid
	X _{2.3}	0,470	0,001	valid
	X _{2.4}	0,627	0,000	valid
	X _{2.5}	0,512	0,000	valid
	X _{2.6}	0,302	0,044	valid
	X _{2.7}	0,350	0,018	valid
	X _{2.8}	0,318	0,034	valid
	X _{2.9}	0,331	0,026	valid
	X _{2.10}	0,364	0,014	valid
	X _{2.11}	0,309	0,039	valid
	X _{2.12}	0,372	0,012	valid

Variabel	Indikator	r	Signifikan	Keterangan
Komunikasi (X₃)	X_{3.1}	0,503	0,000	valid
	X_{3.2}	0,308	0,039	valid
	X_{3.3}	0,508	0,000	valid
	X_{3.4}	0,553	0,000	valid
	X_{3.5}	0,530	0,000	valid
	X_{3.6}	0,306	0,041	valid
	X_{3.7}	0,381	0,010	valid
	X_{3.8}	0,376	0,011	valid
	X_{3.9}	0,319	0,033	valid
	X_{3.10}	0,322	0,031	valid
Efektifitas (X₄)	X_{4.1}	0,885	0,000	valid
	X_{4.2}	0,691	0,000	valid
	X_{4.3}	0,748	0,000	valid
	X_{4.4}	0,736	0,000	valid
	X_{4.5}	0,765	0,000	valid
	X_{4.6}	0,842	0,000	valid
Kinerja (Y)	Y₁	0,593	0,000	valid
	Y₂	0,443	0,002	valid
	Y₃	0,316	0,035	valid
	Y₄	0,582	0,000	valid
	Y₅	0,437	0,003	valid
	Y₆	0,301	0,045	valid
	Y₇	0,309	0,039	valid
	Y₈	0,374	0,011	valid
	Y₉	0,311	0,038	valid
	Y₁₀	0,346	0,020	valid

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Hasil uji validitas data kuisioner seperti yang ditampilkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator variabel adalah valid. Semua nilai korelasi (r) tiap item variabel lebih besar dari 0,294 (rtabel 0,294 untuk tingkat signifikan 0,05). Sehingga seluruh data item variabel dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *alpha cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,735	Reliabel
2	Pelatihan	0,795	Reliabel
3	Komunikasi	0,766	Reliabel
4	Efektifitas Kerja	0,806	Reliabel
5	Kinerja Pegawai	0,784	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Motivasi (X_1)	0,444	2,251
2	Pelatihan (X_2)	0,471	2,122
3	Komunikasi (X_3)	0,484	2,065
4	Efektifitas Kerja (X_4)	0,510	1,959

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dilakukan dengan perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* yang mengkorelasikan antara nilai absolute residual dengan setiap variabel bebas. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Correlations	Sig.	Keterangan
<i>Motivasi (X₁)</i>	0,005	0,973	Homoskedastisitas
<i>Pelatihan (X₂)</i>	0,153	0,316	
<i>Komunikasi (X₃)</i>	0,180	0,236	
<i>Efektifitas Kerja (X₄)</i>	-0,014	0,929	

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

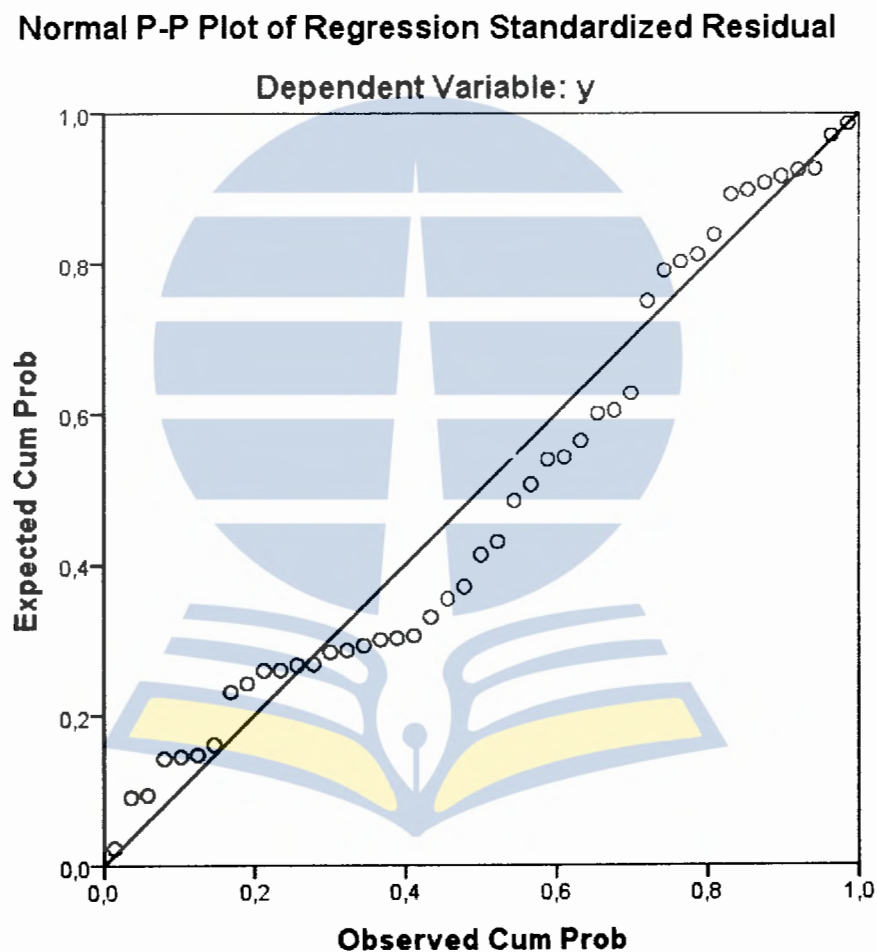
Jika dilihat pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa berdasarkan hasil uji nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1. Hasil Pengujian Normalitas



4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji suatu model regresi linear apakah terdapat korelasi antara residual (kesalahan pengganggu) dari suatu periode ke periode lainnya. Model regresi yang baik adalah bebas dari auto korelasi atau korelasi serial. Deteksi adanya autokorelasi dapat dilihat pada nilai *Durbin-Watson* (DW). Secara umum yang menjadi dasar kriteria mengenai angka DW untuk mendeteksi autokorelasi, yaitu :

- 1) Angka DW di bawah -2 berarti terjadi korelasi positif
- 2) Angka DW di antara -2 sampai $+2$ berarti tidak terjadi korelasi
- 3) Angka DW di atas $+2$ berarti terjadi korelasi negatif (Santoso, 2002).

Hasil uji pada bagian model summary dari analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan nilai DW sebesar 1,945. Angka tersebut berada di antara -2 sampai $+2$ yang berarti bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi linear dalam penelitian ini.

5. Uji Linearitas

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Untuk uji linearitas ada dua cara pengujian yaitu dengan *Scatter Plot Graph* dan *Compare Means*. Pengujian linearitas pada penelitian ini dengan menggunakan metode *Compare Means* dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

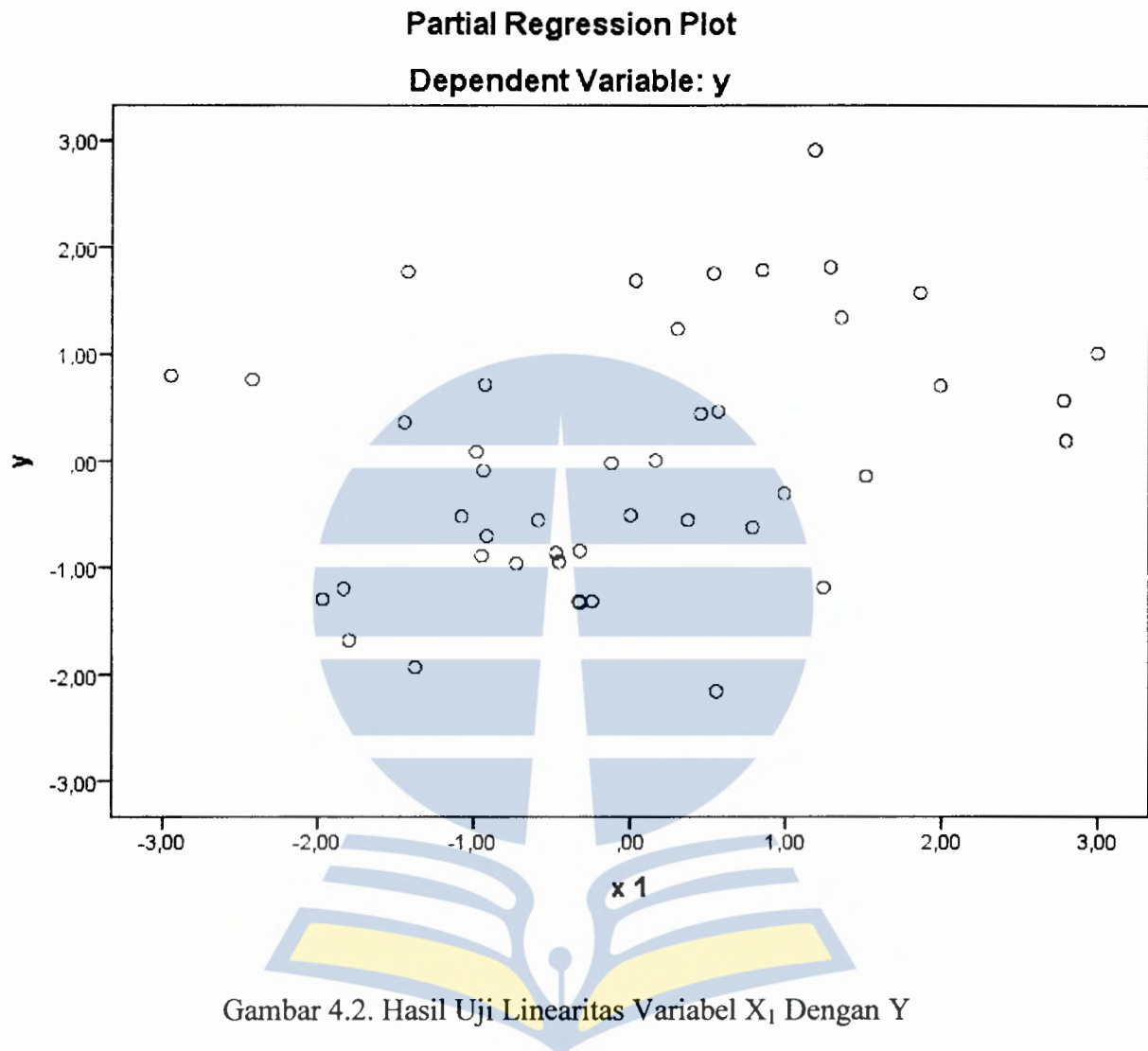
Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas

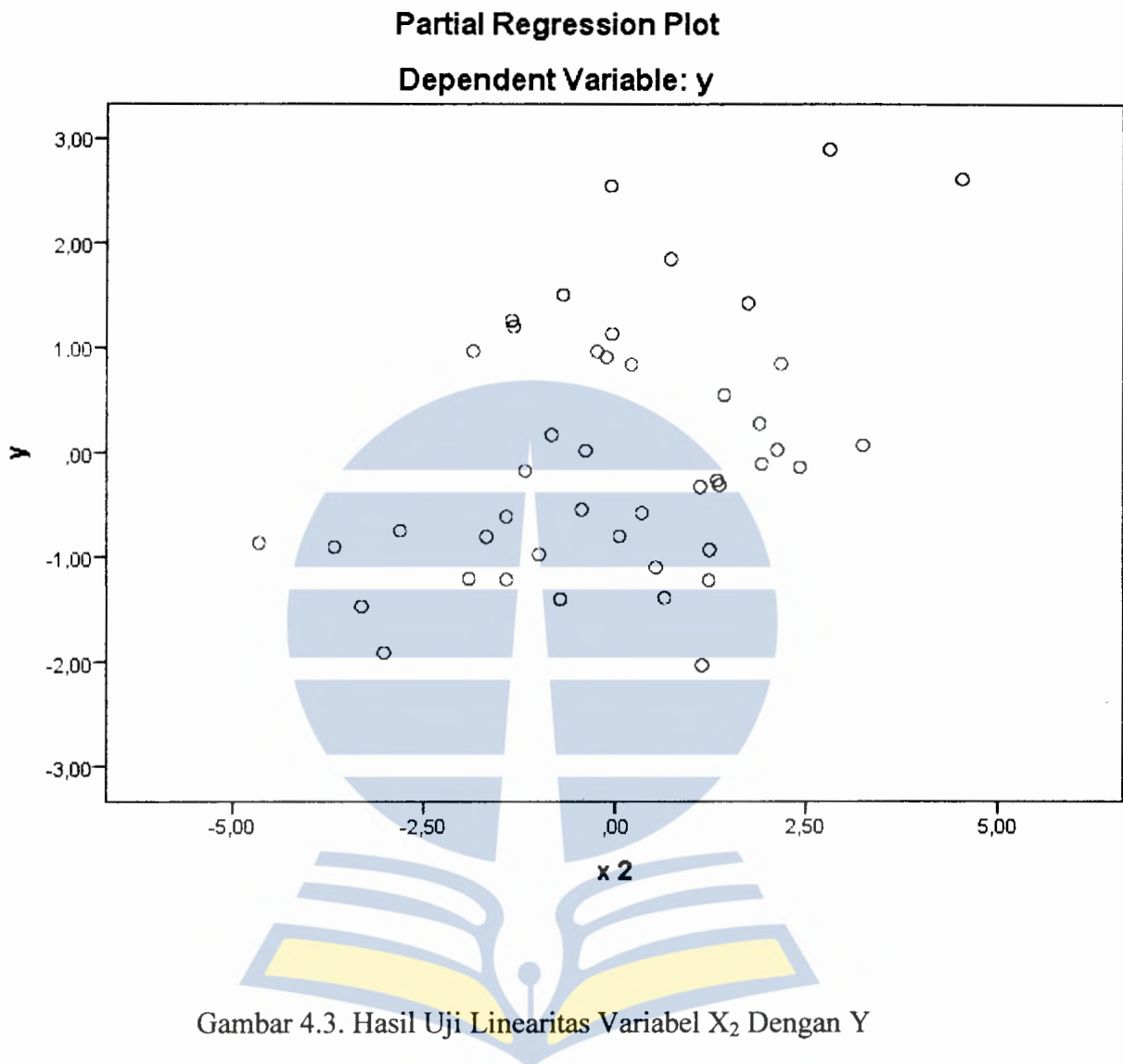
Variabel	Sig. linearity	Keterangan
X ₁ terhadap Y	0,000	Signifikan
X ₂ terhadap Y	0,000	
X ₃ terhadap Y	0,000	
X ₄ terhadap Y	0,000	

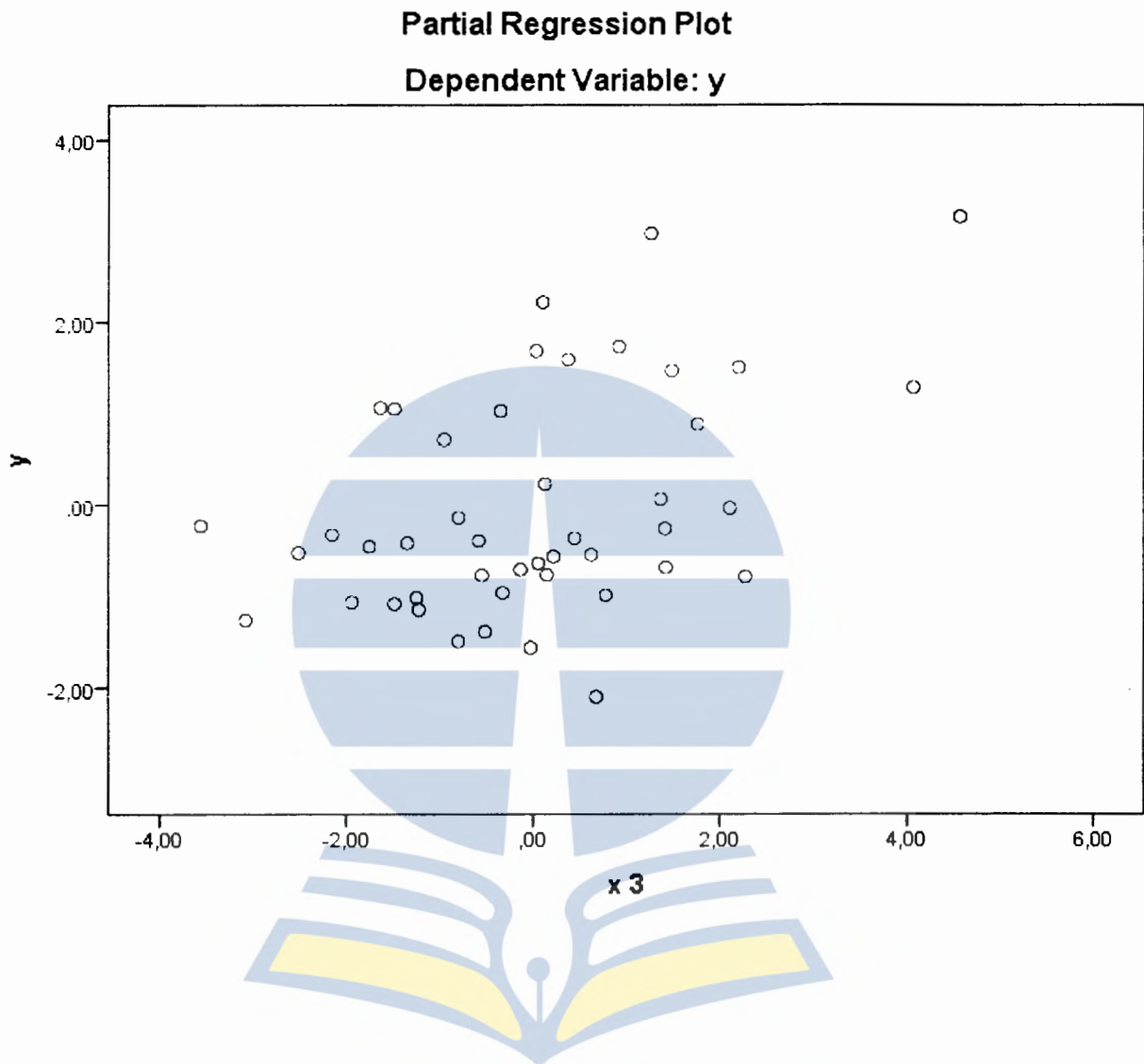
Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Jika dilihat pada tabel 4.12 berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikan untuk semua variabel $< 0,05$ yang berarti bahwa pasangan-pasangan variabel yang diuji memenuhi asumsi linearitas sehingga model regresi layak untuk menjadi prediktor.

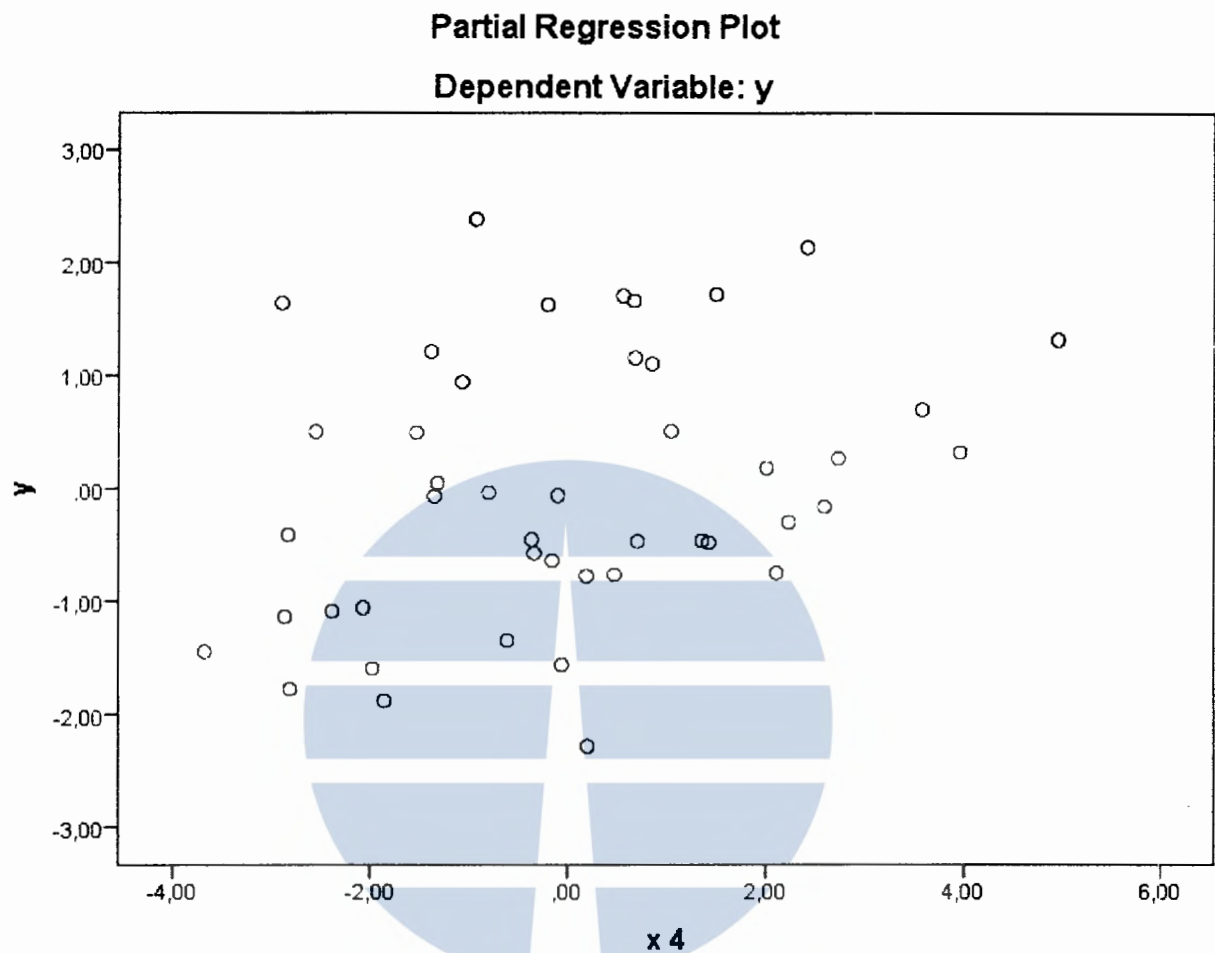
Pengujian linearitas metode *scatter plot diagram* (diagram pencar) dengan cara memberikan tambahan garis regresi dan oleh karena scatter plot hanya menampilkan hubungan dua variabel saja, maka pengujian akan dilakukan secara berpasang-pasangan setiap dua variabel dan apabila garis regresi pada grafik mengarah dari kiri bawah ke kanan atas maka asumsi linearitas terpenuhi.







Gambar 4.4. Hasil Uji Linearitas Variabel X_3 Dengan Y



Gambar 4.5. Hasil Uji Linearitas Variabel X_4 Dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *scatter plot diagram* diperoleh hasil bahwa pasangan variabel *motivasi* (X_1), *pelatihan* (X_2), *komunikasi* (X_3) dan *efektifitas kerja* (X_4) terhadap *kinerja* (Y) menunjukkan kecenderungan arah garis regresinya adalah dimulai dari sudut kiri bawah menuju ke kanan atas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pasangan-pasangan variabel yang diuji memenuhi asumsi linearitas. Peningkatan variasi variabel X diikuti oleh peningkatan variabel Y.

E. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 23

Tabel 4.13. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y)

Var. Bebas	Nama Variabel	Koefisien regresi (β)	Sig.t	Ket.
X_1	<i>Motivasi</i>	0,295	0,026	Signifikan
X_2	<i>Pelatihan</i>	0,252	0,009	Signifikan
X_3	<i>Komunikasi</i>	0,328	0,003	Signifikan
X_4	<i>Efektifitas kerja</i>	0,190	0,036	Signifikan
r	= 0,894		sig. F = 0,000	
r^2	= 0,800		constant = -2,363	

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Berdasarkan pada tabel 4.13 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = -2,363 + 0,295X_1 + 0,252X_2 + 0,328X_3 + 0,190X_4 + \varepsilon$$

Keterangan persamaan regresi :

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Pelatihan

X_3 = Komunikasi

X_4 = Efektifitas Kerja

ε = error term (tingkat kesalahan 5%)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan secara umum bahwa:

- a. Variabel motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja mempunyai arah koefisien regresi (β) yang positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa jika variabel motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- b. Nilai uji f (sig.f 0,000 < 0,05) menyatakan signifikan yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- c. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,894 yang artinya bahwa variabel motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja secara bersama berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai, karena nilai r mendekati 1.

- d. Nilai **koefisien determinasi (r^2)** sebesar 0,800 yang berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja secara bersama sebesar 80%. Sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

F. Uji t (Uji Secara Parsial)

Hipotesis 1, 2, 3 dan 4 dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14. Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Independen	t hitung	Sig. t
Motivasi (X1)	2,307	0,026
Pelatihan (X2)	2,763	0,009
Komunikasi (X3)	3,121	0,003
Efektifitas Kerja (X4)	2,175	0,036

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Untuk penjelasan **uji t (sig.t)** adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi terhadap efektifitas menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai

koefisien regresi sebesar 0,295 dengan nilai sig.t $0,026 < 0,05$. Yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap efektifitas.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hipotesis 2 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pelatihan terhadap efektifitas menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252 dengan nilai sig.t $0,009 < 0,05$. Yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Hipotesis 3 menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komunikasi terhadap efektifitas menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,328 dengan nilai sig.t $0,003 < 0,05$. Yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap efektifitas.

4. Pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja

Hipotesis 4 menyatakan bahwa efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara efektifitas kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,190 dengan nilai sig.t $0,036 < 0,05$. Yang berarti

bahwa efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

G. Uji F (Uji Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,228	4	53,807	39,878	,000 ^b
	Residual	53,972	40	1,349		
	Total	269,200	44			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x 4, x 1, x 3, x 2

Sumber : Data puskesmas induk kecamatan Kumai tahun 2016 diolah

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 33.757. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,02. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara bersama semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi peran motivasi, pelatihan, komunikasi dan efektifitas kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel secara parsial (individu) dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh cukup besar antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Induk Kec. Kumai Kab. Kotawaringin Barat. Hal ini dikarenakan profesi seorang tenaga kesehatan memang untuk mengabdikan, melayani dan membantu masyarakat dan hal ini merupakan suatu panggilan jiwa seorang tenaga kesehatan dan tetap pada komitmen untuk terus mengabdikan kepada masyarakat.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap efektifitas kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

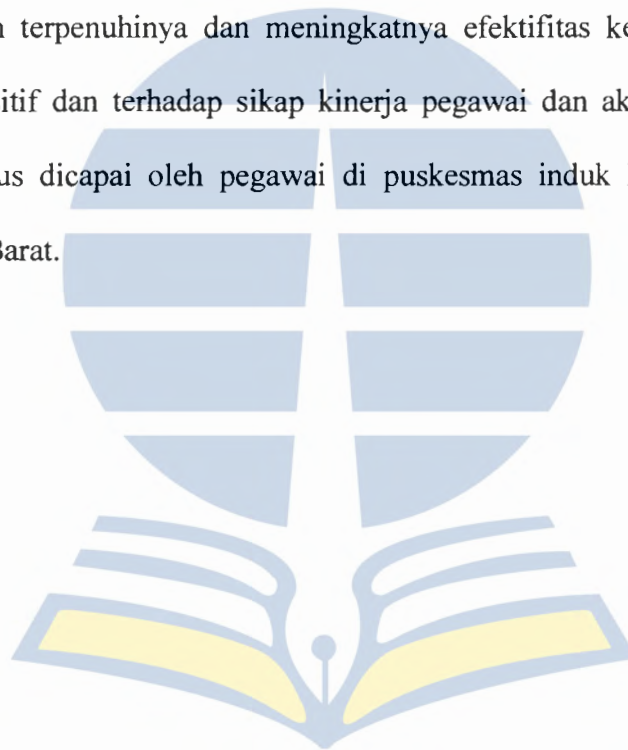
Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat. Hal ini dikarenakan seorang tenaga kesehatan harus memiliki minimal standar kompetensi karena menyangkut jiwa, keselamatan dan nyawa manusia, apabila tenaga kesehatan tidak memenuhi syarat kemampuan yang harus dimiliki maka akan banyak pasien yang akan tidak tertolong dan ini akan menjadi masalah besar bagi pemerintah dan bagi kita semua. Jadi untuk meningkatkan profesional pegawai pelatihan sangatlah penting bagi pegawai tenaga kesehatan pada puskesmas induk kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap efektifitas kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas induk kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat. Hal ini juga sangat mempengaruhi terhadap pegawai tenaga kesehatan karena tanpa adanya komunikasi yang baik antar pegawai maupun antara atasan dan bawahan maka akan terjadi masalah yang sangat fatal apabila tiba-tiba ada pasien gawat darurat yang sangat membutuhkan bantuan tenaga kesehatan yang saat itu juga harus ada keputusan dari atasan langkah apa yang harus diambil demi keselamatan pasien tersebut. Jadi terbukti bahwa komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah komunikasi yang diberikan maka semakin rendah kinerja pegawai.

4. Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh antara efektifitas kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikansi sebesar 0,036 tersebut lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa efektifitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel efektifitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas induk kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat. Semakin terpenuhinya dan meningkatnya efektifitas kerja pegawai akan berdampak positif dan terhadap sikap kinerja pegawai dan akan mempengaruhi hasil yang harus dicapai oleh pegawai di puskesmas induk kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.



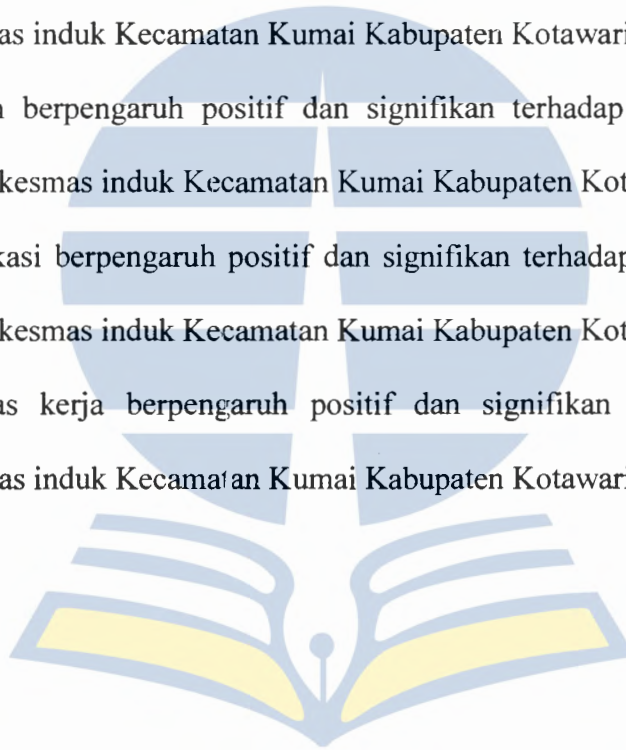
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, serta analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat.
4. Efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Puskesmas induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat.



B. Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas pada Bab IV dan berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Puskesmas induk kecamatan kumai harus tetap memberikan motivasi kepada pegawai seperti kenaikan gaji, penghargaan, dan promosi kenaikan jabatan agar efektifitas kerja meningkat dan mempengaruhi kinerja mereka serta mencapai target yang sudah ditentukan oleh pemerintah daerah kabupaten Kotawaringin Barat
2. Puskesmas induk Kec. Kumai harus segera menjadwalkan diklat atau pelatihan kepada semua pegawai agar skill atau kemampuan tenaga kesehatan minimal bisa memenuhi standard kompetensi sehingga program pemerintah untuk mencapai pemerataan kesehatan bisa terwujud karena setiap warga indonesia wajib untuk hidup sehat. Ini menjadi PR besar bagi pemerintah daerah Kab. Kotawaringin Barat.
3. Puskesmas induk Kec. Kumai hendaknya harus meningkatkan lagi komunikasi yang lebih baik lagi seperti mengadakan rapat atau diskusi diwaktu pagi tentang tugas - tugas keseharian pegawai sehingga tercipta budaya organisasi yang baik dan berdampak kepada efektifitas kerja pegawai.
4. Puskesmas induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat dan Dinas kesehatan Kab. Kotawaringin Barat hendaknya lebih meningkatkan lagi efektifitas kerja dengan cara memperhatikan kesejahteraan pegawai seperti tunjangan hari tua, jaminan kesehatan dan memberikan kesempatan untuk

mengaktualisasi diri sehingga pegawai mempertahankan dan meningkatkan lagi kinerjanya yang tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan pada Puskesmas induk Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat.



DAFTAR PUSTAKA

- Alexis.S .Tan. 1981. *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi.Jakarta - Jurnal Press.*
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta.
- Cascio, 2003. *Managing Human Resource.* PT Gramedia, Jakarta.
- Dharma, A. (2003). Manajemen Supervisi: *Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson, I, & Donnelly. 2003 .*Organizations, Behaviour, Structure, Processes, 9th Ed.* Richard D. Irwin Inc
- Gomes, F, C. Drs. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Handoko T. 2002, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. 995. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia.* Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, H. M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jurkeiwick, Massey. 2001. *Motivation In Public and Private Organization: A Comparative Study*, Journal of Public Productivity and Management Review, Vol. 21, No.3, March
- Juwita, K 2011 *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produksi Kerja Melalui Kepuasan Kerja.* (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PT. PG Kebon Agung Malang) *Jurnal Manajemen.*
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat.* Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama

- Kurniati, A dan Efendi, F. 2012. *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*. Jakarta. Salemba Medika.
- Lukman, K. 2005. *Analisis Kebutuhan dan Distribusi Tenaga Puskesmas di Kabupaten Aceh Besar*. Tesis. Universitas Gajah Mada.
- Mathis, R, 2007, *Human Resource management*, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara 2003. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-4. Bandung: PT.Refika Aditama
- McClelland, D. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Muhammad, 2000. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Muhammad, 2004 “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “ PT. Gramedia, Jakarta
- Panggabean, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Prektik 79)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Robbi is, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa : Bob Sabrar. dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Ruky, 2001 "*Sistem Manajemen Kinerja*" PT Gramedia, Jakarta.
- Sarwoto 1990, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta.
- Siagian, P, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta

Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*: Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, 2007. *Statistika untuk Peneliiian. Bandung*: CV Alfabeta Jakarta

Suliman, Abubakr., Paul Iles, 2000. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Yogyakarta

Suranto AW, 2005. *Komunikasi Perkantoran*, cetakan Pertama, Media Wacana. Yogyakarta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia* Edisi Pertama. Jakarta. Penerbit Kencana, Frenada Media Group

Tika, Pabundu. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Yogyakarta :BPFE

Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru Cetakan Ketujuh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Wursanto. Drs.ig. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Y iniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian. Alfabeta. Bandung.

Mujahidin, 2011. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang*.

Ismania Boe, 2014. *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste*.

Musriha, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo*.

Erman, 2013. *Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan efektifitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri*.

Sinollah, 2006. *Pengaruh Motivasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Malang*

PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu Berkas

Yth : Bapak/Ibu di Puskesmas Kec. Kumai, Kab. Kotawaringin Barat

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Melalui Efektifitas Kerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat.** maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan angket yang telah disediakan.

Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu terima/rasakan.

Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi status Bapak/Ibu sebagai pegawai/ pimpinan.

Demikianlah pengantar ini dibuat. Atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Pangkalan Bun, April 2016

Peneliti;

MARYONO, SE.

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

RAHASIA

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA MELALUI EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI
PUSKESMAS**

INDUK KECAMATAN KUMAI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

No. Responden : _____ (Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : ____ / ____ / ____

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan atau pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang telah disediakan atau dengan **memberi tanda cek (√)** pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan. **Jawablah pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan sejujurnya.** Kuesioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian semata.

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

2. Umur : Tahun

3. Pendidikan Terakhir :

- SLTP SLTA D3,
 Sarjana, Pascasarjana, (S2,S3)

4. Jabatan saat ini :

:

**II. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Melalui Efektifitas Kerja Pegawai Puskesmas Induk
Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat**

Pada bagian ini, Bpk/Ibu diminta **membubuhkan tanda cek (√)** pada salah

satu alternatif jawaban yang menurut Bpk/Ibu paling tepat pada kolom yang telah tersedia.

Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Motivasi (X1)					
1	Gaji bisa meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.					
2	Kondisi ruangan dan fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi pegawai					
3	Dengan adanya keamanan kerja meningkatkan motivasi kerja pegawai.					
4	Dengan adanya perhatian puskesmas terhadap jaminan hari tua meningkatkan motivasi pegawai					
5	Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai.					
6	Puskesmas memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melakukan pekerjaan					
7	Puskesmas memberi peluang bagi peningkatan karir pegawai.					
8	Puskesmas memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
9	Hubungan kerja yang baik dengan pegawai lainya dapat mendukung					

	kelancaran pekerjaan.					
10	Hubungan kerja yang baik antar lembaga dan organisasi kesehatan meningkatkan motivasi pegawai					
	Pelatihan (X2)					
1	Puskesmas pernah melakukan pelatihan					
2	Instruktur program pelatihan haruslah orang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan di lapangan					
3	Pelatihan yang diselenggarakan pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
4	Anda mempunyai kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan					
5	Metode Pelatihan yang digunakan menentukan keberhasilan peserta pelatihan.					
6	Metode yang anda gunakan dalam menyampaikan materi membantu anda unntuk mempelajari materi					
7	Sebagai pegawai, saya seharusnya mendapatkan pelatihan agar prestasi kerja saya dapat meningkat.					
8	Materi yang disampaikan disaat pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai					
9	Diakhir pelatihan, pengajar atau instruktur melakukan tes evaluasi terhadap hasil pelatihan					
10	Ada perbedaan kinerja pegawai yang cukup signifikan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan					

11	Pegawai diberi kesempatan menyampaikan masalah yang dihadapi disaat bekerja					
12	Saya merasakan akan manfaat program pelatihan yang diadakan di Puskesmas dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas.					
Komunikasi (X3)						
1	Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik.					
2	Saya memahami setiap apa yang dibaca dan apa yang didengar.					
3	Bahasa yang digunakan pimpinan dalam percakapan cukup jelas.					
4	Komunikasi menggunakan handphone atau pengeras suara lebih efektif					
5	Hubungan yang baik antar pegawai sangat diperlukan.					
6	Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai					
7	Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan mempengaruhi kinerja pegawai					
8	Proses Komunikasi Puskesmas dalam melaksanakan tugas menciptakan hasil yang maksimal.					
Efektifitas Kerja (X4)						
1	Saya selalu tepat waktu dan tidak pernah datang terlambat					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh puskesmas.					

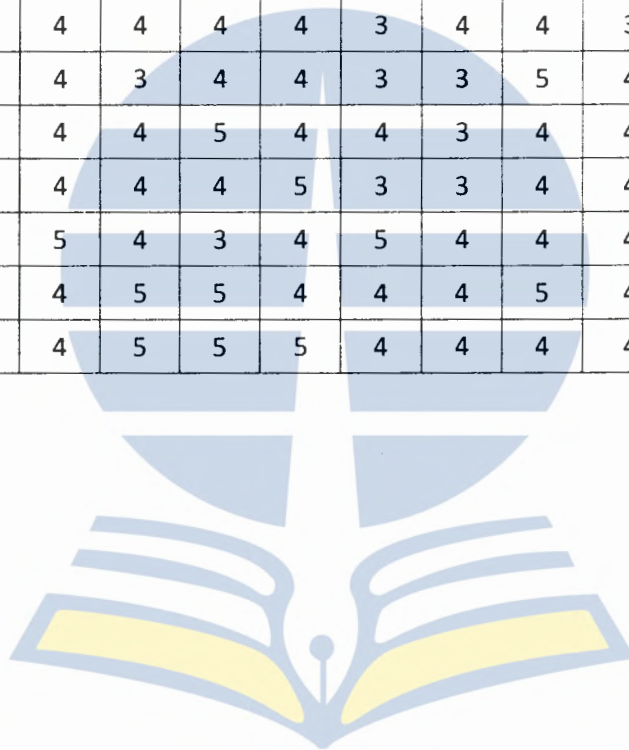
3	Saya selalu berusaha untuk membuat keputusan yang baik bagi Puskesmas.					
4	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target Puskesmas					
5	Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.					
6	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini.					
	Kinerja (Y)					
1	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Puskesmas.					
2	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
3	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang ditetapkan oleh puskesmas					
4	Saya memiliki ide-ide yang kreatif dalam melaksanakan tugas.					
5	Saya datang tidak pernah terlambat dan melaksanakan pekerjaan tepat waktu.					
6	Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan					
7	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin					
8	Saya mempunyai standar dalam pencapaian target yang ditetapkan Puskesmas.					
9	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					
10	Saya sering menghadiri pertemuan dengan rekan kerja untuk kepentingan puskesmas.					

Data Hasil Kuesioner

Motivasi (X_1)

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.total
1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42
5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	44
6	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	43
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
8	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	42
9	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	39
10	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	44
11	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
12	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	40
13	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	40
14	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	38
15	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	43
16	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
17	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	37
18	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	41
19	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	44
20	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	40
21	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	40
22	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
23	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
24	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	39
25	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	39
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
27	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
29	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	42

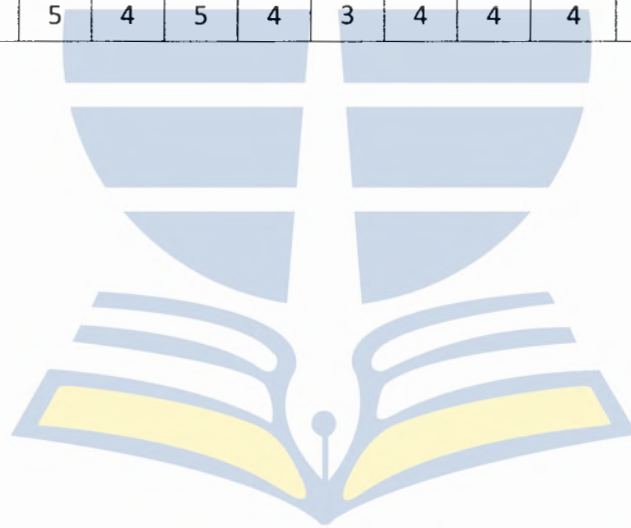
No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.total
30	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
33	4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	40
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
35	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	44
36	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	39
37	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	43
38	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	40
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
40	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	38
41	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	41
42	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	40
43	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	40
44	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
45	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44



Pelatihan (X₂)

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.total
1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	53
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	49
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	52
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	54
7	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	48
8	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	54
9	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	49
10	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	54
11	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	52
12	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	48
13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
14	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	49
15	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	49
16	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
17	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	44
18	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	53
19	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	53
20	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	51
21	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	50
22	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	44
23	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49
24	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	49
25	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
26	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	44
27	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	49
28	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	50
29	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	45
30	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46

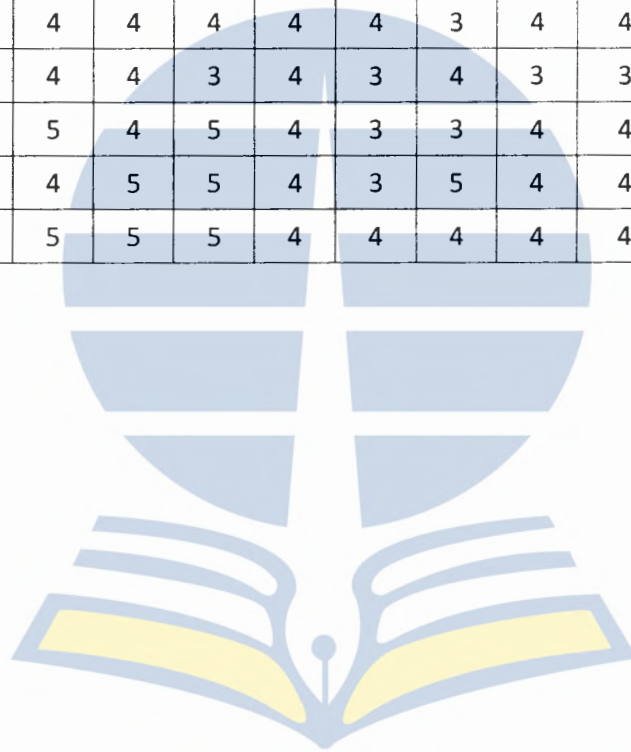
No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.total
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	5	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	48
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	51
36	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	46
37	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	48
38	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	51
39	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	48
40	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	47
41	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	47
43	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44
44	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	52
45	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	51



Komunikasi (X₃)

No	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.total
1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	41
2	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	39
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	44
6	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	43
7	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	38
8	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	41
9	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	38
10	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	44
11	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	41
12	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
13	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41
14	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	38
15	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
16	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	44
17	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	36
18	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	41
19	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	43
20	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
21	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	42
22	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	39
23	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
24	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	38
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
27	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	39
28	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	40
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
31	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37

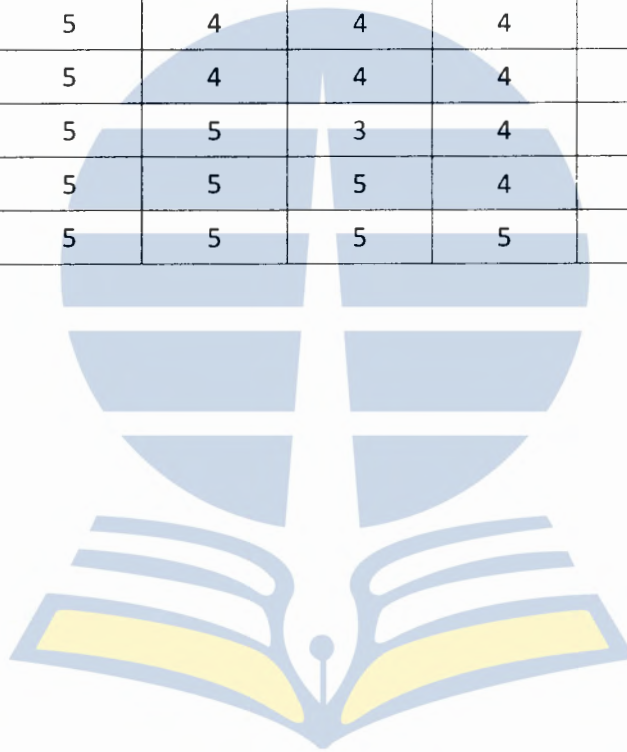
No	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.total
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	39
35	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
36	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	40
37	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	40
38	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	40
39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
40	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	40
41	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
42	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	38
43	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	41
44	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	42
45	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44



Efektifitas Kerja (X_4)

No	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6	x4.total
1	5	5	5	4	5	5	29
2	4	5	3	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	4	5	28
6	4	5	5	5	5	5	29
7	4	5	4	3	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	3	4	5	4	25
12	4	4	5	4	3	5	25
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	3	4	3	3	22
15	5	5	5	3	5	5	28
16	5	5	5	5	5	5	30
17	3	3	4	3	3	4	20
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	4	5	29
20	5	4	5	4	5	5	28
21	4	4	4	4	5	4	25
22	4	4	4	5	4	4	25
23	4	4	5	4	4	5	26
24	5	5	5	5	4	5	29
25	4	4	5	4	4	5	26
26	4	4	5	4	4	5	26
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	3	3	4	22
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24

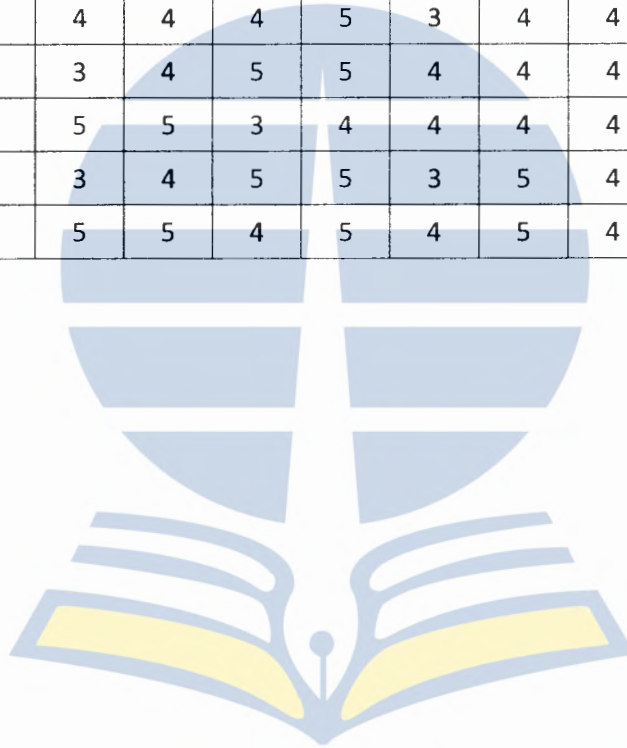
No	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6	x4.total
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	3	4	4	23
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	3	4	4	23
38	4	4	4	3	4	4	23
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	4	5	3	4	5	26
41	4	5	4	4	4	5	26
42	4	5	4	4	4	4	25
43	4	5	5	3	4	4	25
44	5	5	5	5	4	5	29
45	5	5	5	5	5	5	30



Kinerja (Y)

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	ytotol
1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	42
2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
6	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	43
7	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	37
8	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	42
9	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	40
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	42
11	5	4	5	3	5	5	3	5	3	3	41
12	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3	39
13	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	41
14	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	40
15	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	43
16	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	42
17	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
18	5	4	5	5	5	3	3	5	4	3	42
19	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42
20	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	44
21	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	39
22	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	36
23	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	39
24	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	39
25	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	42
26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
27	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	40
28	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	41
29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
31	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	39

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	ytotal
32	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
33	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
35	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	42
36	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	38
37	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
38	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	39
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
40	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	38
41	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	39
42	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	40
43	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	39
44	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	44
45	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45



Lampiran Tabel SPSS

Lampiran Output Data SPSS versi 23

A. Frekuensi

Frekuensi Variabel X₁

		Statistics									
		x 1.1	x 1.2	x 1.3	x 1.4	x 1.5	x 1.6	x 1.7	x 1.8	x 1.9	x 1.10
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,2000	4,2000	4,2444	4,1778	4,1778	4,1556	3,8667	3,6444	4,2222	3,7556
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Minimum		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

x 1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	28	62,2	62,2	71,1
5,00	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,7	6,7	6,7
4,00	30	66,7	66,7	73,3
5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,7	6,7	6,7
4,00	28	62,2	62,2	68,9
5,00	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	11,1	11,1	11,1
4,00	27	60,0	60,0	71,1
5,00	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	29	64,4	64,4	73,3
5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	15,6	15,6	15,6
4,00	24	53,3	53,3	68,9
5,00	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	28,9	28,9	28,9
4,00	25	55,6	55,6	84,4
5,00	7	15,6	15,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	20	44,4	44,4	44,4
4,00	21	46,7	46,7	91,1
5,00	4	8,9	8,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,7	6,7	6,7
4,00	29	64,4	64,4	71,1
5,00	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	28,9	28,9	28,9
4,00	30	66,7	66,7	95,6
5,00	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Frekuensi Variabel X₂

		x 2.1	x 2.2	x 2.3	x 2.4	x 2.5	x 2.6	x 2.7	x 2.8	x 2.9	x 2.10	x 2.11	x 2.12
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,1778	4,5000	4,1778	4,5111	4,2000	4,2000	3,5000	3,7556	3,8444	3,9333	4,2222	4,1111
Median		4,0000	5,0000	4,0000	5,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Minimum		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

x 2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	29	64,4	64,4	73,3
5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,2	2,2	2,2
4,00	16	35,6	35,6	37,8
5,00	28	62,2	62,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,4	4,4	4,4
4,00	33	73,3	73,3	77,8
5,00	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,2	2,2	2,2
4,00	20	44,4	44,4	46,7
5,00	24	53,3	53,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	28	62,2	62,2	71,1
5,00	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	17,8	17,8	17,8
4,00	20	44,4	44,4	62,2
5,00	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	24	53,3	53,3	53,3
4,00	15	33,3	33,3	86,7
5,00	6	13,3	13,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	28,9	28,9	28,9
4,00	30	66,7	66,7	95,6
5,00	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	20,0	20,0	20,0
4,00	34	75,6	75,6	95,6
5,00	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	20,0	20,0	20,0
4,00	30	66,7	66,7	86,7
5,00	6	13,3	13,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,4	4,4	4,4
4,00	31	68,9	68,9	73,3
5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

x 2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	32	71,1	71,1	80,0
5,00	9	20,0	20,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	



Frekuensi Variabel X₃

Statistics

		x 3.1	x 3.2	x 3.3	x 3.4	x 3.5	x 3.6	x 3.7	x 3.8	x 3.9	x 3.10
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,4222	4,2222	4,1333	4,2667	4,1778	4,2444	3,5333	3,9333	3,8000	3,5333
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Minimum		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

x 3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,4	4,4	4,4
	4,00	22	48,9	48,9	53,3
	5,00	21	46,7	46,7	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,2	2,2	2,2
	4,00	33	73,3	73,3	75,6
	5,00	11	24,4	24,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	15,6	15,6	15,6
	4,00	25	55,6	55,6	71,1
	5,00	13	28,9	28,9	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,7	6,7	6,7
	4,00	27	60,0	60,0	66,7
	5,00	15	33,3	33,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,7	6,7	6,7
	4,00	31	68,9	68,9	75,6
	5,00	11	24,4	24,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,4	4,4	4,4
	4,00	30	66,7	66,7	71,1
	5,00	13	28,9	28,9	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	23	51,1	51,1	51,1
	4,00	20	44,4	44,4	95,6
	5,00	2	4,4	4,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	31,1	31,1	31,1
	4,00	20	44,4	44,4	75,6
	5,00	11	24,4	24,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	26,7	26,7	26,7
	4,00	30	66,7	66,7	93,3
	5,00	3	6,7	6,7	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	48,9	48,9	48,9
	4,00	22	48,9	48,9	97,8
	5,00	1	2,2	2,2	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Frekuensi Variabel X₄

Statistics

		x 4.1	x 4.2	x 4.3	x 4.4	x 4.5	x 4.6
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3556	4,4667	4,4222	4,1556	4,2444	4,4889
Median		4,0000	5,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000
Minimum		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

x 4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,2	2,2	2,2
	4,00	27	60,0	60,0	62,2
	5,00	17	37,8	37,8	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,4	4,4	4,4
	4,00	20	44,4	44,4	48,9
	5,00	23	51,1	51,1	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,7	6,7	6,7
	4,00	20	44,4	44,4	51,1
	5,00	22	48,9	48,9	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	20,0	20,0	20,0
	4,00	20	44,4	44,4	64,4
	5,00	16	35,6	35,6	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	8,9	8,9	8,9
	4,00	26	57,8	57,8	66,7
	5,00	15	33,3	33,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

x 4.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,2	2,2	2,2
	4,00	21	46,7	46,7	48,9
	5,00	23	51,1	51,1	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Frekuensi Variabel Y

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,2222	3,9111	4,0889	4,1556	4,1778	4,2222	3,5556	4,3333	3,9333	3,6000
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Minimum		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

y 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	11,1	11,1	11,1
	4,00	25	55,6	55,6	66,7
	5,00	15	33,3	33,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	17,8	17,8	17,8
	4,00	33	73,3	73,3	91,1
	5,00	4	8,9	8,9	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	22,2	22,2	22,2
	4,00	21	46,7	46,7	68,9
	5,00	14	31,1	31,1	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	8,9	8,9	8,9
	4,00	30	66,7	66,7	75,6
	5,00	11	24,4	24,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,7	6,7	6,7
	4,00	31	68,9	68,9	75,6
	5,00	11	24,4	24,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	22,2	22,2	22,2
	4,00	15	33,3	33,3	55,6
	5,00	20	44,4	44,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	23	51,1	51,1	51,1
	4,00	19	42,2	42,2	93,3
	5,00	3	6,7	6,7	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	8,9	8,9	8,9
	4,00	22	48,9	48,9	57,8
	5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	20,0	20,0	20,0
	4,00	30	66,7	66,7	86,7
	5,00	6	13,3	13,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

y 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	48,9	48,9	48,9
	4,00	19	42,2	42,2	91,1
	5,00	4	8,9	8,9	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Uji Validitas Variabel X₁

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.155	-.081	.151	.228	-.023	-.105	-.168	-.069	.015	.304
	Sig. (2-tailed)		.308	.595	.321	.131	.881	.491	.270	.652	.924	.042
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.2	Pearson Correlation	.155	1	.058	.297	.461	-.210	-.113	-.180	-.074	-.220	.307
	Sig. (2-tailed)	.308		.704	.047	.001	.167	.460	.236	.628	.147	.041
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.3	Pearson Correlation	-.081	.058	1	-.062	.072	-.161	-.032	.180	.111	.127	.328
	Sig. (2-tailed)	.595	.704		.686	.637	.292	.834	.237	.469	.405	.028
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.4	Pearson Correlation	.151	.297	-.062	1	.359	.097	.060	-.124	-.184	-.003	.465
	Sig. (2-tailed)	.321	.047	.686		.016	.528	.696	.418	.227	.984	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.5	Pearson Correlation	.228	.461	.072	.359	1	-.190	-.175	-.010	.015	.071	.496
	Sig. (2-tailed)	.131	.001	.637	.016		.210	.249	.961	.919	.641	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.6	Pearson Correlation	-.023	-.210	-.161	.097	-.190	1	.099	-.027	.027	-.082	.205
	Sig. (2-tailed)	.881	.167	.292	.528	.210		.518	.861	.861	.591	.177
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.7	Pearson Correlation	-.105	-.113	-.032	.060	-.175	.099	1	.206	-.164	.100	.299
	Sig. (2-tailed)	.491	.460	.834	.696	.249	.518		.174	.282	.515	.046
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.8	Pearson Correlation	-.168	-.180	.160	-.124	-.010	-.027	.206	1	.350	.073	.399
	Sig. (2-tailed)	.270	.236	.237	.418	.961	.861	.174		.019	.636	.007
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.9	Pearson Correlation	-.069	-.074	.111	-.184	.016	.027	-.164	.350	1	.188	.327
	Sig. (2-tailed)	.652	.628	.469	.227	.919	.861	.282	.019		.217	.028
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.10	Pearson Correlation	.015	-.220	.127	-.003	.071	-.082	.100	.073	.188	1	.336
	Sig. (2-tailed)	.924	.147	.405	.984	.641	.591	.515	.636	.217		.024
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1	Pearson Correlation	.304	.307	.328	.465	.496	.295	.299	.399	.327	.336	1
	Sig. (2-tailed)	.042	.041	.028	.001	.001	.048	.046	.007	.028	.024	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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



Uji Validitas variabel X₂

Correlations

	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210	x211	x212	x2	
x21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .702 45	-.059 .171 45	.208 .171 45	.353 .017 45	.296 .049 45	-.087 .570 45	.121 .430 45	-.078 .611 45	.187 .219 45	.036 .813 45	.093 .542 45	.082 .590 45	.428** .003 45
x22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.059 .702 45	1 .189 45	.169 .553 45	.553 .214 45	.330 .000 45	.093 .027 45	.047 .544 45	.207 .760 45	.018 .172 45	.276 .066 45	.081 .595 45	.158 .298 45	.573** .000 45
x23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.208 .171 45	.169 .214 45	1 .161 45	.161 .289 45	.426** .004 45	.026 .868 45	.013 .933 45	-.092 .550 45	-.171 .260 45	.202 .182 45	.199 .190 45	.271 .072 45	.470** .001 45
x24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.353 .017 45	.553 .000 45	.161 .289 45	1 .310 45	.310 .038 45	.023 .882 45	.012 .940 45	.284 .059 45	.226 .137 45	.181 .234 45	.151 .321 45	-.043 .778 45	.627** .000 45
x25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.296 .049 45	.330 .027 45	.426** .004 45	.310 .038 45	1 .038 45	-.256 .090 45	.032 .834 45	.015 .924 45	.033 .832 45	.040 .794 45	.299 .046 45	.145 .341 45	.512** .000 45
x26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.087 .570 45	.093 .544 45	.026 .868 45	.023 .882 45	-.256 .090 45	1 .206 45	-.191 .757 45	-.047 .663 45	.026 .833 45	.032 .429 45	.121 .000 45	.589** .000 45	.302** .044 45
x27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.121 .430 45	.047 .560 45	.013 .933 45	.012 .940 45	.032 .834 45	-.191 .208 45	1 .068 45	.275 .063 45	.279 .063 45	.044 .776 45	.061 .690 45	-.119 .437 45	.350** .018 45
x28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.078 .611 45	.207 .172 45	-.092 .550 45	.284 .059 45	.015 .924 45	-.047 .757 45	.275 .068 45	1 .445 45	.117 .270 45	.168 .810 45	.037 .041 45	-.305** .034 45	.318** .034 45
x29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.187 .219 45	.018 .908 45	-.171 .260 45	.225 .137 45	.033 .832 45	.026 .863 45	.279 .063 45	.117 .445 45	1 .802 45	-.039 .381 45	-.134 .294 45	.160 .026 45	.331** .026 45
x210	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.036 .813 45	.276 .066 45	.202 .182 45	.181 .234 45	.040 .794 45	.032 .833 45	.044 .776 45	.168 .270 45	-.039 .802 45	1 .245 45	-.177 .252 45	.025 .039 45	.364** .014 45
x211	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.093 .542 45	.081 .595 45	.199 .190 45	.151 .321 45	.299** .046 45	.121 .429 45	.081 .690 45	.037 .810 45	-.134 .381 45	-.177 .245 45	1 .039 45	-.174 .252 45	.309** .039 45
x212	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.082 .590 45	.158 .298 45	.271 .072 45	-.043 .778 45	.145 .341 45	.589** .000 45	-.119 .437 45	-.305** .041 45	.160 .294 45	.025 .873 45	-.174 .252 45	1 .012 45	.372** .012 45
x2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.428** .003 45	.573** .000 45	.470** .001 45	.627** .000 45	.512** .000 45	.302** .044 45	.350** .018 45	.318** .034 45	.331** .026 45	.364** .014 45	.309** .039 45	.372** .012 45	1 45

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

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



Uji Validitas Variabel X₃

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.230	.204	-.004	.191	.100	.057	.014	.128	.204	.503**
	Sig. (2-tailed)		.129	.178	.977	.209	.514	.708	.928	.402	.179	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.2	Pearson Correlation	.230	1	-.024	.277	.020	-.041	.137	.043	-.088	-.117	.308*
	Sig. (2-tailed)	.129		.874	.065	.896	.792	.371	.780	.565	.443	.039
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.3	Pearson Correlation	.204	-.024	1	.261	.446**	.100	.047	.064	-.176	.050	.508**
	Sig. (2-tailed)	.178	.874		.083	.002	.515	.760	.675	.248	.743	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.4	Pearson Correlation	-.004	.277	.261	1	.430**	.005	.240	.042	-.043	.114	.553**
	Sig. (2-tailed)	.977	.065	.083		.003	.974	.112	.785	.779	.454	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.5	Pearson Correlation	.191	.020	.446**	.430**	1	.004	.125	.067	-.109	-.021	.530**
	Sig. (2-tailed)	.209	.896	.002	.003		.981	.412	.571	.477	.893	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.6	Pearson Correlation	.100	-.041	.100	.005	.004	1	.010	-.015	.173	.010	.306*
	Sig. (2-tailed)	.514	.792	.515	.974	.981		.949	.921	.257	.946	.041
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.7	Pearson Correlation	.057	.137	.047	.240	.125	.010	1	-.072	.198	-.127	.381**
	Sig. (2-tailed)	.708	.371	.760	.112	.412	.949		.638	.193	.405	.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.8	Pearson Correlation	.014	.043	.064	.042	.087	-.015	-.072	1	.077	.033	.375*
	Sig. (2-tailed)	.928	.780	.675	.785	.571	.921	.638		.613	.829	.011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.9	Pearson Correlation	.128	-.088	-.176	-.043	-.109	.173	.198	.077	1	.212	.319*
	Sig. (2-tailed)	.402	.565	.248	.779	.477	.257	.193	.613		.162	.033
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.10	Pearson Correlation	.204	-.117	.050	.114	-.021	.010	-.127	.033	.212	1	.322*
	Sig. (2-tailed)	.179	.443	.743	.454	.893	.946	.405	.829	.162		.031
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3	Pearson Correlation	.503**	.308*	.508**	.553**	.530**	.306*	.381**	.376*	.319*	.322*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000	.000	.000	.041	.010	.011	.033	.031	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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



Uji Validitas Variabel X₄

Correlations

	x 4.1	x 4.2	x 4.3	x 4.4	x 4.5	x 4.6	x 4
x 4.1 Pearson Correlation	1	,624	,639	,554	,641	,719	,885
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
x 4.2 Pearson Correlation	,624	1	,257	,458	,500	,404	,691
Sig. (2-tailed)	,000		,088	,002	,000	,006	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
x 4.3 Pearson Correlation	,639	,257	1	,350	,442	,848	,748
Sig. (2-tailed)	,000	,088		,019	,002	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
x 4.4 Pearson Correlation	,554	,458	,350	1	,470	,482	,736
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,019		,001	,001	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
x 4.5 Pearson Correlation	,641	,500	,442	,470	1	,519	,765
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,001		,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
x 4.6 Pearson Correlation	,719	,404	,848	,482	,519	1	,842
Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,001	,000		,000
N	45	45	45	45	45	45	45
x 4 Pearson Correlation	,885	,691	,748	,736	,765	,842	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	45	45	45	45	45	45	45

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

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



Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y
y1	Pearson Correlation	1	.340*	.249	.092	.483**	.170	.025	.037	-.021	.000	.593**
	Sig. (2-tailed)		.022	.099	.548	.001	.264	.868	.808	.893	1.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y2	Pearson Correlation	.340*	1	.082	.363*	.224	-.229	-.126	.299*	.056	.027	.443**
	Sig. (2-tailed)	.022		.594	.014	.139	.131	.410	.046	.716	.860	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y3	Pearson Correlation	.249	.082	1	.186	-.157	-.074	-.061	.178	-.039	-.256	.316*
	Sig. (2-tailed)	.099	.594		.221	.302	.630	.692	.243	.798	.089	.035
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y4	Pearson Correlation	.092	.363*	.186	1	.133	-.079	.137	.295*	.242	.111	.582**
	Sig. (2-tailed)	.548	.014	.221		.385	.605	.370	.049	.110	.467	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y5	Pearson Correlation	.483**	.224	-.157	.133	1	-.042	-.098	.222	.112	.078	.437**
	Sig. (2-tailed)	.001	.139	.302	.385		.786	.520	.144	.462	.610	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y6	Pearson Correlation	.170	-.229	-.074	-.079	-.042	1	.296*	-.194	-.164	.175	.301*
	Sig. (2-tailed)	.264	.131	.630	.605	.786		.049	.202	.281	.250	.045
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y7	Pearson Correlation	.025	-.126	-.061	.137	-.098	.296*	1	-.190	.168	.000	.309*
	Sig. (2-tailed)	.868	.410	.692	.370	.520	.049		.211	.271	1.000	.039
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y8	Pearson Correlation	.037	.299*	.178	.295*	.222	-.194	-.190	1	-.123	.054	.374*
	Sig. (2-tailed)	.808	.046	.243	.049	.144	.202	.211		.423	.723	.011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y9	Pearson Correlation	-.021	.056	-.039	.242	.112	-.164	.168	-.123	1	.168	.311*
	Sig. (2-tailed)	.893	.716	.798	.110	.462	.281	.271	.423		.270	.038
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y10	Pearson Correlation	.000	.027	-.256	.111	.078	.175	.000	.054	.168	1	.346*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.860	.089	.467	.610	.250	1.000	.723	.270		.020
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y	Pearson Correlation	.593**	.443**	.316*	.582**	.437**	.301*	.309*	.374*	.311*	.346*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.035	.000	.003	.045	.039	.011	.038	.020	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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



Uji Reabilitas Variabel X₁**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	10

Uji Reabilitas Variabel X₂**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	12

Uji Reabilitas Variabel X₃**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	10

Uji Reabilitas Variabel X₄**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	6

Uji Reabilitas Variabel Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	10

C. Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 x 1	,444	2,251
x 2	,471	2,122
x 3	,484	2,065
x 4	,510	1,959

a. Dependent Variable: y

2. Heteroskedastisitas

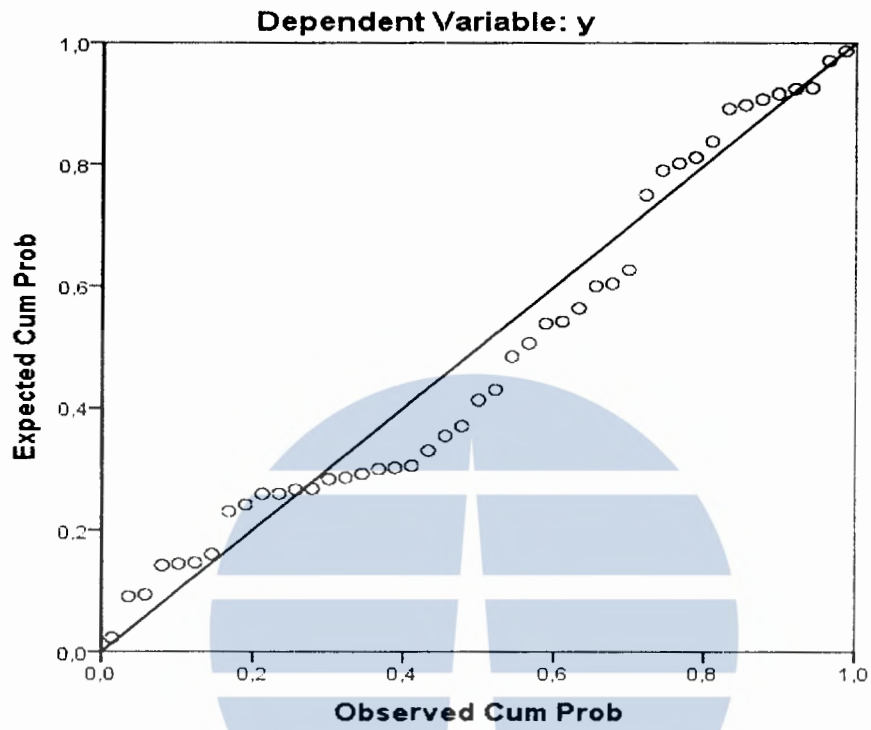
Correlations

			x 1	x 2	x 3	x 4	absress
Spearman's rho	x 1	Correlation Coefficient	1,000	,628**	,690**	,484**	,005
		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,973
		N	45	45	45	45	45
	x 2	Correlation Coefficient	,628**	1,000	,628**	,613**	,153
		Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,316
		N	45	45	45	45	45
	x 3	Correlation Coefficient	,690**	,628**	1,000	,545**	,180
		Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,236
		N	45	45	45	45	45
	x 4	Correlation Coefficient	,484**	,613**	,545**	1,000	-,014
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,929
		N	45	45	45	45	45
	absress	Correlation Coefficient	,005	,153	,180	-,014	1,000
		Sig. (2-tailed)	,973	,316	,236	,929	
		N	45	45	45	45	45

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

3. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4. Autokorelasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x 4, x 1, x 3, x 2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,894 ^a	,800	,779	1,16159	1,945

a. Predictors: (Constant), x 4, x 1, x 3, x 2

b. Dependent Variable: y

5. Linearitas

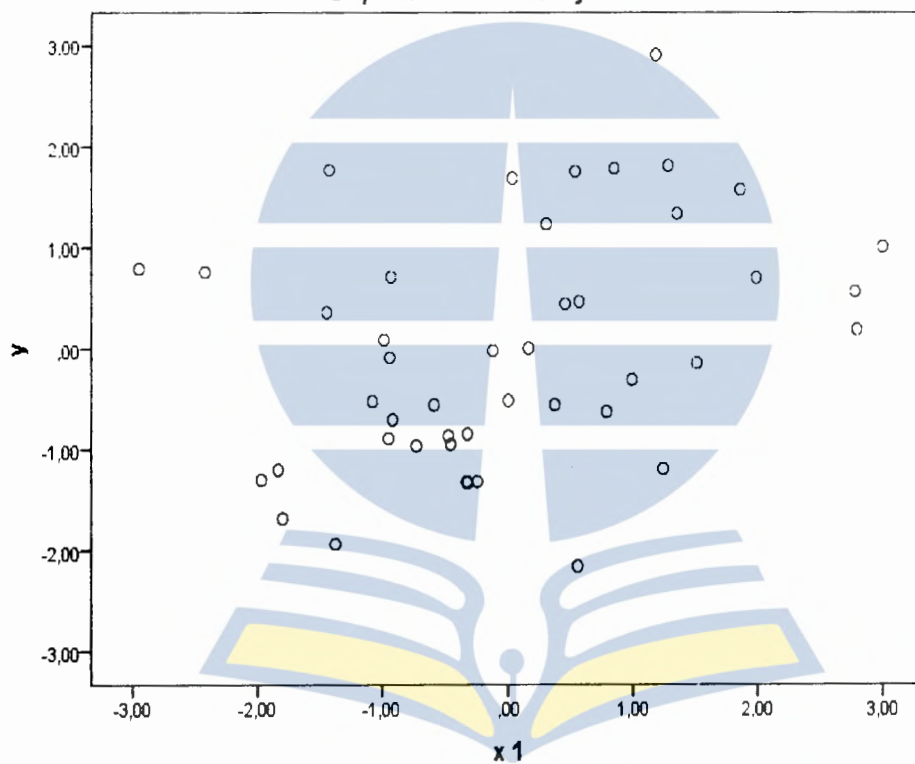
Linearitas Variabel (X_1) terhadap (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x 1	Between Groups (Combined)	167,331	7	23,904	8,682	,000
	Linearity	155,482	1	155,482	53,473	,000
	Deviation from Linearity	11,849	6	1,975	,717	,638
	Within Groups	101,869	37	2,753		
	Total	269,200	44			

Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



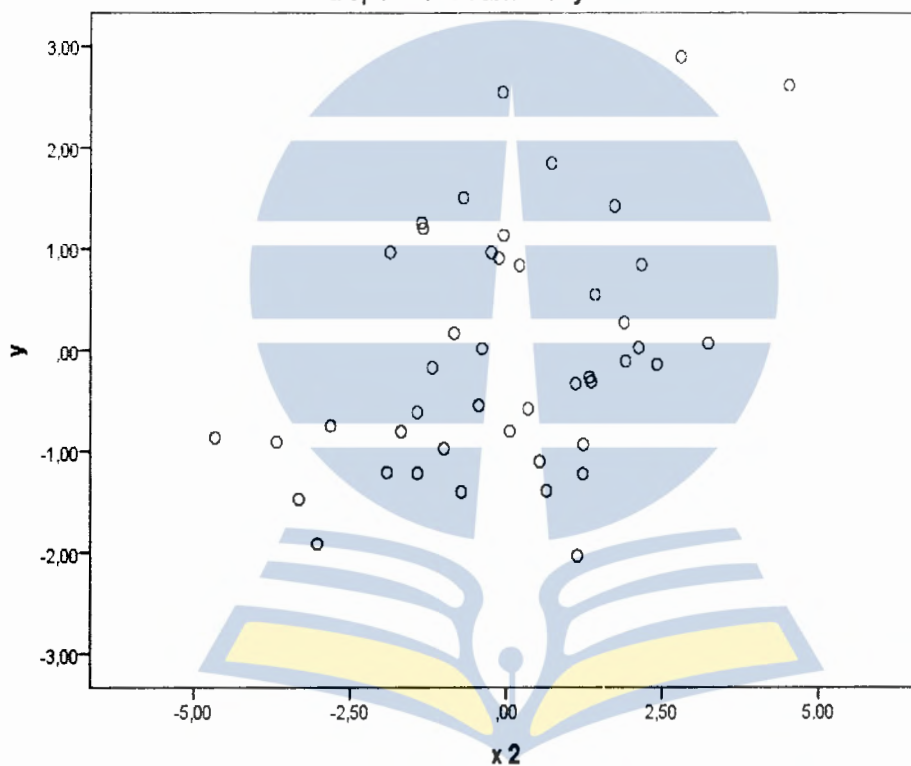
Linearitas Variabel (X_2) terhadap (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x 2	Between Groups (Combined)	178,483	10	17,848	6,689	,000
	Linearity	153,779	1	153,779	57,630	,000
	Deviation from Linearity	24,704	9	2,745	1,029	,438
	Within Groups	90,717	34	2,668		
	Total	269,200	44			

Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



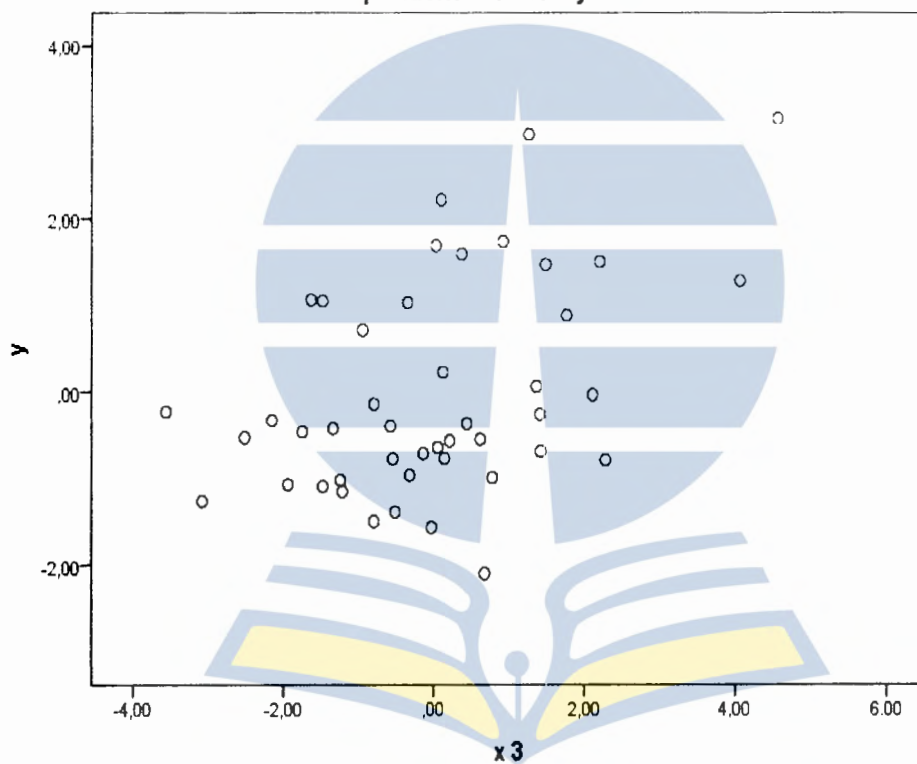
Linearitas Variabel (X_3) terhadap (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y* x 3	Between Groups	(Combined)	174,683	10	17,468	6,284	,000
		Linearity	157,596	1	157,596	56,691	,000
		Deviation from Linearity	17,088	9	1,899	,683	,719
Within Groups			94,517	34	2,780		
Total			269,200	44			

Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



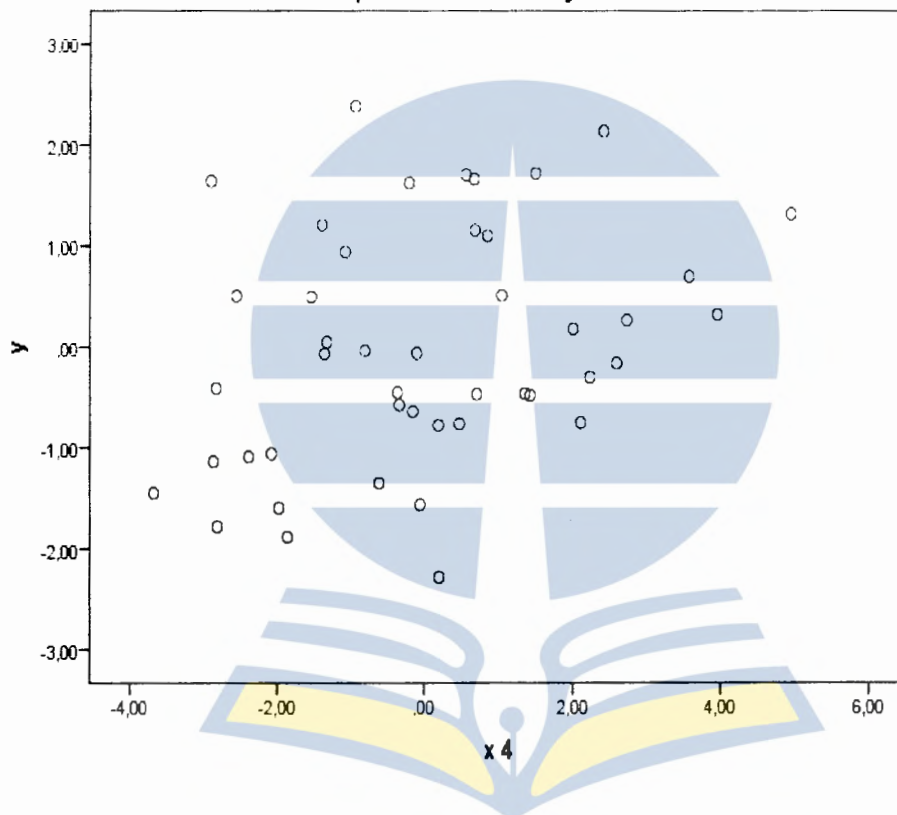
Linearitas Variabel (X_4) terhadap (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x 4	Between Groups	(Combined)	184,482	8	23,060	9,799	,000
		Linearity	139,148	1	139,148	59,129	,000
		Deviation from Linearity	45,334	7	6,476	2,752	,021
Within Groups			84,718	36	2,353		
Total			269,200	44			

Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



D. Analisis Regresi

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x 4, x 1, x 3, x 2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 ^a	,800	,779	1,16159

a. Predictors: (Constant), x 4, x 1, x 3, x 2

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,228	4	53,807	39,878	,000 ^b
	Residual	53,972	40	1,349		
	Total	269,200	44			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x 4, x 1, x 3, x 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,363	3,885		-,608	,547
	x 1	,295	,128	,245	2,307	,026
	x 2	,252	,091	,285	2,763	,009
	x 3	,328	,105	,318	3,121	,003
	x 4	,190	,087	,215	2,175	,036

a. Dependent Variable: y