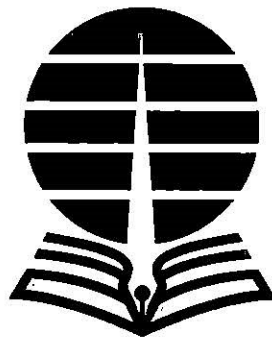


**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,  
INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP PENCAPAIAN  
KINERJA STANDAR PELAYANAN MINIMAL (SPM)  
PUSKESMAS SE-KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**MUHAMMAD ABDUH**

**NIM. 500631102**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, INCENTIVES, AND TRAINING ON THE PERFORMANCE ACVIEVEMENT OF MINIMAL STANDARD OF SERVICE ACHIEVEMENT IN PUBLIC HEALTH CENTER OF INDRAGIRI HILIR DISTRICT**

Muhammad Abduh  
[Abduh5466@gmail.com](mailto:Abduh5466@gmail.com)

*Postgraduate Program  
Open University of Indonesia*

*This research aims to analyze the effect of leadership, work environment, incentives and training on the performance achievement of Minimal Standart of Service in public health Center of Indragiri Hilir. The study was using quantitative approach to delve factors which could affect Minimal Standard of Service. Questionnaires were given in manner of random with sample of 88 officers from total of 769 public health center officers in Indragiri Hilir. Result of the study showed that based on interpretation of T-test, there were factors had significant impact to Minimal Standard of Service. Those factors were leadership, work environment, incentive and also training. Based on parallel co-efficient of regression test (F test), all four variables altogether had significant impact on Minimal Standard of Service, which were leadership, work environment, incentive and training ( $F_{calculate} (178,962) > F_{table} (2,48)$ ) and  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Determinants identification showed result of 0.947 while  $R^2$  was 0,896. That result means leadership, work environment, incentive and training did affect Minimal Standard of Service (89,6%), and hypothesis was accepted.*

*Keywords: Leadership, Work environment, Incentives, Training, performance, Minimal Standard of Service, Public Health Center*

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA STANDAR PELAYANAN MINIMAL (SPM) PUSKESMAS SE-KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Muhammad Abduh  
[Abduh5466@gmail.com](mailto:Abduh5466@gmail.com)

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menggali pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan terhadap kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM). Kuesioner disebar secara random dengan sampel sebesar 88 petugas dari jumlah populasi yaitu 769 petugas puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji t, terdapat pengaruh signifikan terhadap SPM puskesmas yaitu, variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan. Berdasarkan Uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) diketahui bahwa dari empat variabel ternyata yang berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap SPM yaitu variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan, hal ini dapat dilihat dari  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $178,962 > 2,48$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Melalui identifikasi determinan didapat nilai adalah 0,947, sedangkan  $R^2$  sebesar 0,896, kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap SPM sebesar 89,6% dan hipotesis diterima.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif, Pelatihan, Kinerja, Standar Pelayanan Minimal (SPM), Puskesmas

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif dan Pelatihan Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas Se-Kabupaten Indragiri Hilir** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Pekanbaru, ..... 2017

Yang menyatakan



Muhammad Abduh

NIM. 500631102

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif dan Pelatihan Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas Se-Kabupaten Indragiri Hilir

Penyusun TAPM : Muhammad Abduh

NIM : 500631102

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal :

Menyetujui:

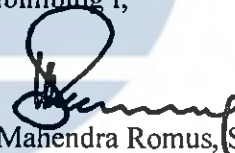
Pembimbing II,



Dr. R. Benny Agus Pribadi, M.A.

NIP. 19610509 198703 1 001

Pembimbing I,



Dr. Mahendra Romus, SP., M.Ec

Mengetahui,

Ketua Bidang

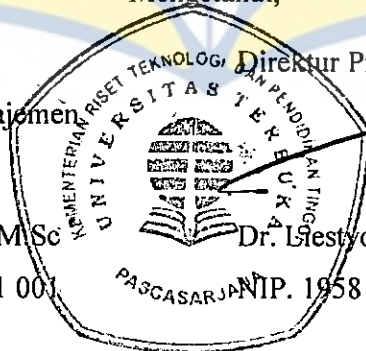
Ilmu Ekonomi dan Manajemen



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc

NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Muhammad Abduh  
NIM : 500631102  
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif dan Pelatihan Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas Se-Kabupaten Indragiri Hilir

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : 28 Januari 2018

Waktu : 09.30 – 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji : Dr. Tita Rosita, M.Pd

Penguji Ahli : Dr. Anita Maharani

Pembimbing I : Dr. Mahendra Romus, SP., M.Ec

Pembimbing II : Dr. R. Benny Agus Pribadi, M.A.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa Penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya jualah, Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang diajukan guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat dalam Program Studi Magister Manajemen di UPBJJ-UT Pekanbaru yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA STANDAR PELAYANAN MINIMAL (SPM) PUSKESMAS SE-KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”**

Penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna di muka bumi ini, demikian pula dengan tesis ini, isi yang terkandung didalamnya masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan Penulis dalam mengumpulkan bahan-bahan penelitian, literatur dan ketajaman analisis, kesemuanya itu bukanlah hal yang disengaja melainkan karena keterbatasan kami sebagai manusia biasa. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, dalam rangka penyempurnaan tesis ini.

Melalui tesis ini, Penulis ingin menghaturkan sembah dan mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda M. Arsyad Dg. Masiga (Alm) dan Ibunda Bungatang, yang telah membesarkan, mendidik dan tiada henti-hentinya mencurahkan kasih sayang dan senantiasa memberikan doa dan dorongan sehingga Penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Pada kesempatan ini pula, Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana UT, beserta staf.
2. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec, selaku Dosen Pembimbing I, yang dengan tulus dan penuh kesabaran serta kecermatan yang tinggi dan senantiasa menyediakan waktu dan perhatiannya untuk berdiskusi sejak awal penulisan hingga saat akhir dalam penulisan tesis.
3. Dr. Benny A. Pribadi, MA, selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan ketelitian tinggi serta waktu luang dan motivasinya kepada kami.
4. Bapak Mohamad Nasoha, SE, M.Sc, selaku Ketua Bidang Ilmu Magister Manajemen Program Pascasarjana UT.
5. Ibu Mery Berlian, SP, M.Si, selaku Koordinator BBLBA Pascasarjana UBJS-UT Pekanbaru yang senantiasa mendampingi dan membimbing kami dalam penulisan tesis ini.
6. Bambang Hariyanto, SE, selaku staf UPBJJ-UT Pekanbaru yang dengan kesabarannya dan kegigihannya menanamkan motivasi yang tinggi kepada kami selama masa belajar sampai penyelesaian tesis ini.
7. Verawati. AMK, Istri saya dan anak-anakku yang kucintai dan telah setia menemani dan memberi dorongan dan semangat serta doa yang tiada henti.
8. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT memberikan kebaikan kepada kita semua.

Akhir kata, semoga Allah menerima amal kebaikan dan memberikan pahala yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu Penulis selama ini. Amin.

Pekanbaru, Januari 2018

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Abduh  
NIM : 500631102  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tempat/Tanggal Lahir : Benteng / 16 Oktober 1982

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 080 Benteng Tahun 1996  
Lulus SMP PGRI Benteng Tahun 1998  
Lulus SMAK Jambi Tahun 2001  
Lulus S1 di STIKES HANG TUAH Pekanbaru Tahun  
2015

Riwayat Pekerjaan : PNS di UPT Puskesmas Benteng Kecamatan Sungai  
Batang Kabupaten Indragiri Hilir

Pekanbaru, Januari 2018

MUHAMMAD ABDUH

NIM. 500631102



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Plagiat .....	iii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xiii
<b>BAB I   PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II   TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Kajian Teori .....	9
1. Pengertian Puskesmas .....	9
2. Standar Pelayanan Minimal (SPM) .....	10
3. Konsep Dasar Kinerja .....	13
B. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi SPM .....	17
1. Kepemimpinan .....	18
2. Kondisi Lingkungan Kerja .....	24
3. Insentif .....	30
4. Pelatihan ( <i>training</i> ) .....	36
C. Penelitian Terdahulu .....	41
D. Kerangka Berpikir .....	45
E. Operasional Variabel Penelitian .....	46

1. Variabel Independen (X) .....	46
2. Variabel Dependen (Y) .....	47
F. Hipotesis .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	50
B. Populasi dan Sampel .....	50
1. Populasi .....	50
2. Sampel .....	51
C. Instrumen Penelitian .....	52
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	53
1. Teknik Pengumpulan Data .....	53
2. Jenis Data .....	54
E. Metode Analisis Data .....	54
1. Analisa Kualitatif .....	54
2. Analisa Kuantitatif .....	54
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	59
1. Keadaan Geografi Kabupaten Indragiri Hilir ...	59
2. Demografi dan Sumber Daya Kesehatan .....	60
3. Gambaran Umum Responden .....	61
B. Hasil .....	64
1. Deskriptif Hasil Penelitian .....	64
2. Uji Validitas .....	77
3. Uji Reliabilitas .....	82
4. Hasil Uji Hipotesis .....	85
C. Pembahasan Penelitian .....	92
1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (Y) .....	92
2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal	94

(Y) .....	
3. Pengaruh Insentif ( $X_3$ ) Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (Y) .....	97
4. Pengaruh Pelatihan ( $X_4$ ) Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (Y) .....	99
5. Pengaruh antara Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) dan Pelatihan ( $X_4$ ) secara Bersama-sama Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal	101
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	104
B. Saran .....	105
Daftar Pustaka	
Lampiran	



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Cakupan Pencapaian Program Pelayanan Kesehatan	4
Tabel 2.1	Indikator dan Variabel Penelitian .....	48
Tabel 3.1	Jumlah Tenaga Kesehatan di Puskesmas se- Kabupaten Indragiri Hilir .....	51
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk per Kecamatan dan Puskesmas di Kabupaten Indragiri Hilir .....	60
Tabel 4.2	Sarana Pelayanan Kesehatan .....	61
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur .....	62
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	63
Tabel 4.7	Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Standar Penilaian Minimal .....	65
Tabel 4.8	Sebaran Skor Standar Pelayanan Minimal (Y) .....	66
Tabel 4.9	Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Kepemimpinan .....	67
Tabel 4.10	Sebaran Skor Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	68
Tabel 4.11	Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Lingkungan Kerja .....	70
Tabel 4.12	Sebaran Skor Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	71
Tabel 4.13	Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Intensif .....	72
Tabel 4.14	Sebaran Skor Insentif ( $X_3$ ) .....	73
Tabel 4.15	Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Pelatihan .....	75

Tabel 4.16	Sebaran Skor Pelatihan ( $X_4$ ) .....	76
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Perhitungan Statistik Dasar .....	77
Tabel 4.18	Hasil Uji Validitas Variabel Standar Pelayanan Minimal (Y) .....	78
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) ....	79
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	80
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_3$ ) .....	81
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan ( $X_4$ ) .....	82
Tabel 4.23	Hasil Reliabilitas Instrumen Standar Pelayanan Minimal (Y) .....	83
Tabel 4.25	Hasil Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	84
Tabel 4.26	Hasil Reliabilitas Instrumen Insentif ( $X_3$ ) .....	84
Tabel 4.27	Hasil Reliabilitas Instrumen Pelatihan ( $X_4$ ) .....	85
Tabel 4.28	Koefisien Regresi Linier Berganda Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif dan Pelatihan Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal .....	86
Tabel 4.29	Koefisien Regresi secara Bersama-sama .....	90
Tabel 4.30	Koefisien Determinasi .....	91



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	46
Gambar 4.1 Peta Wilayah Kabupaten Indragiri Hilir .....	59
Gambar 4.2 Diagram Batang Sebaran Data Variabel Y .....	66
Gambar 4.3 Diagram Batang Sebaran Data Variabel $X_1$ .....	69
Gambar 4.4 Diagram Batang Sebaran Data Variabel $X_2$ .....	71
Gambar 4.5 Diagram Batang Sebaran Data Variabel $X_3$ .....	74
Gambar 4.6 Diagram Batang Sebaran Data Variabel $X_4$ .....	76



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Target Indonesia Sehat 2025 diharapkan masyarakat memiliki kemampuan menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu dan juga memperoleh jaminan kesehatan, yaitu masyarakat mendapatkan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatannya (SKN, 2009).

Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang memiliki kualitas yang baik dan dengan tenaga kesehatan yang berkompentensi di bidangnya dan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan dan etika profesi pelayanan kesehatan.

Petugas kesehatan dituntut untuk bekerja dengan baik dalam memberikan hak masyarakat dalam hal pelayanan kesehatan. Namun, pelayanan kesehatan yang baik, berkualitas dan tepat sasaran masih memiliki kendala dalam penerapannya, dan sering terdengar bagaimana memprihatinkannya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit, puskesmas, dan klinik-klinik pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan adanya petugas kesehatan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi pendidikan serta tugas pokok dan fungsinya dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat.

Petugas kesehatan adalah unsur pokok dalam pemberian pelayanan kesehatan yang harus memiliki keterampilan dan keberanian agar dapat menangani berbagai permasalahan terkait pelayanan kesehatan yang sering menjadi sorotan dan keluhan ditengah masyarakat. Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan adalah harapan Pemerintah dalam penerapan berbagai program-program kesehatan yang berbasis masyarakat, tetapi masih bisa dilihat kinerja petugas kesehatan yang memiliki mutu rendah, sehingga banyaknya program pemerintah yang tidak tepat sasaran dan memenuhi target yang merupakan standar pelayanan publik dalam pelayanan kesehatan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah kerjanya. (Permenkes Nomor 75 Tahun 2014).

Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, sehubungan dengan peranan dan kedudukan puskesmas sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan yang bersifat komprehensif tidak sebatas kuratif dan rehabilitatif, maka puskesmas yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang berada digarda terdepan diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada



masyarakat, untuk menjamin terlaksananya pelayanan kesehatan yang bermutu setiap puskesmas perlu mengembangkan Standar Pelayanan Minimal (SPM).

SPM memiliki target 100% ditiap tahunnya yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah (Daerah) dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar dan merupakan hal yang paling minimal yang harus dilaksanakan di puskesmas. Konsep SPM adalah kinerja program kementerian yang telah berubah menjadi kinerja Pemerintah (Daerah). Pemerintah (Daerah) diharapkan untuk memastikan tersedianya sumber daya (sarana, prasarana, alat, tenaga dan uang/biaya) yang cukup agar proses penerapan SPM berjalan adekuat (PERMENKES RI Nomor 43 Tahun 2016).

Mathis dan Jackson dalam Tobing (2008) mengatakan kinerja merupakan salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja

Sebagai sub sistem dari suatu organisasi, puskesmas juga dituntut untuk berkemampuan beradaptasi dengan perubahan-perubahan aspek lingkungan. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaga kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya organisasi harus memberikan imbalan data yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dilapangan terhadap beberapa petugas di beberapa puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir, ditemukan fakta-fakta awal, bahwa puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir belum sepenuhnya menerapkan SPM sebagaimana yang diamanatkan dalam PERMENKES 43 Tahun 2016 dikarenakan terdapat beberapa kendala, diantaranya: kurangnya dukungan dari Pimpinan Puskesmas, lingkungan kerja, sarana prasarana, kurangnya sosialisasi dan pelatihan terhadap bagaimana penerapan SPM di puskesmas. Serta beberapa data yang diperoleh dari puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir (Profil Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, 2017). Untuk program pelayanan kesehatan yang ada di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016, ada beberapa program tidak tercapai sesuai dengan SPM yang telah ditentukan, program tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Cakupan Pencapaian Program Pelayanan Kesehatan**

No	Program	Target (SPM)	Sasaran	Pencapaian Puskesmas	
				Cakupan (Realisasi)	%
A	Upaya Kesehatan Wajib				
1.	Promosi Kesehatan				
	a. % Survey Rumah Tangga ber PHBS	100	2.463	492	20
	b. % Penyuluhan Sekolah, Napza	100	1.006	488	48
	c. % Desa Siaga Aktif	100	235	153	65
	d. % Posyandu Aktif	100	556	233	42

No	Program	Target (SPM)	Sasaran	Pencapaian Puskesmas	
				Cakupan (Realisasi)	%
2.	Kesehatan Lingkungan				
	a. % Desa yang melaksanakan STBM	100	235	139	59
	b. %Tempat umum memenuhi syarat	100	853	410	48
	c. % Rumah sehat	100	164.804	4.511	3
3.	Kesehatan Ibu dan Anak/ KB				
	a. % Cakupan Kunjungan Ibu Hamil K-1	100	15.160	11.768	78
	b. % Cakupan Kunjungan Ibu Hamil K-4	100	15.160	10.677	70
	c. % Cakupan Pertolongan Persalinan oleh bidan atau nakes	100	14.209	9.735	69
	d. % Komplikasi Neonatal ditangani	100	197	172	87
	e. % Cakupan kunjungan Kesehatan Bayi	100	13.532	8.158	60
	f. % Cakupan kunjungan Balita	100	52.482	25.071	48
	g. % Peserta KB aktif dan KB Baru	100	112.759	32.955	29
4.	Perbaikan Gizi				
	a. % Balita yang ditimbang	100	51.511	24.876	48
	b. % Bumil mendapat 90 tablet Fe	100	15.166	7.211	48
5.	P2M				
	a. % Kesembuhan penderita baru TBC BTA (+)	100	149	142	95
	b. % Cakupan balita dengan pneumonia yang ditangani	100	214	214	100
	c. % Cakupan kasus diare yang	100	141.944	16.812	12

No	Program	Target (SPM)	Sasaran	Pencapaian Puskesmas	
				Cakupan (Realisasi)	%
	ditangani				
	d. % Penderita kusta yang selesai ditangani berobat (RFT Rate)	100	61	30	49
	e. % Cakupan kasus HIV/AIDS	100	24	24	100
	f. % Cakupan Kasus DBD	100	144	144	100
	g. % Cakupan Kasus Malaria	100	5.628	5.614	99
	h. % Cakupan Kasus filariasis	100	63	63	100

Sumber: Profil Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, 2017

Pada Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa sebagian besar program pelayanan kesehatan di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir belum terlaksana dengan baik. Hal ini terbukti bahwa dari seluruh program pelayanan kesehatan yang ada di puskesmas hanya ada enam program yang dapat tercapai sesuai dengan target SPM. Sedangkan untuk pencapaian program pelayanan kesehatan lainnya masih rendah di bawah SPM yang ditentukan.

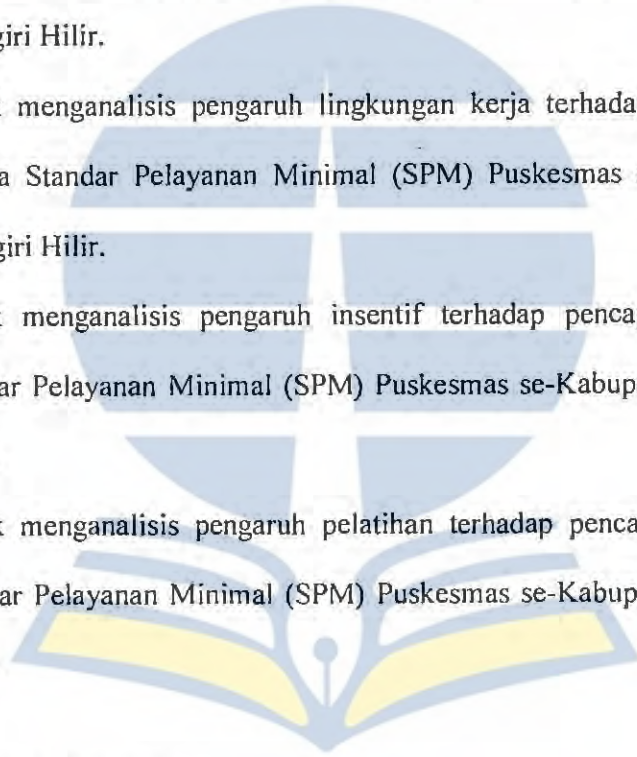
Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif dan Pelatihan Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir”**.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan temuan di atas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.
  2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.
  3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.
  4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.
- 

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Institusi Pendidikan

Memperkaya studi kasus dalam penelitian yang dilakukan pada ranah pelayanan publik mengenai Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.

## 2. Bagi Puskesmas dan Dinas Kesehatan Indragiri Hilir

Mendorong pengelolaan puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.



## BAB II

### TINJAUAN KEPUSTAKAAN

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengertian Puskesmas

Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Dengan demikian, puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama (Profil UPT Puskesmas Benteng, 2016).

Untuk itu, puskesmas dan jaringannya sebagai sarana pelayanan kesehatan secara proaktif dan responsif demi untuk meningkatkan derajat kesehatan bagi masyarakat khususnya masyarakat miskin. Puskesmas sering disebut sebagai *primary care* yaitu sebagai pelayanan kesehatan tingkat pertama karena ia letaknya paling dekat dengan masyarakat.

## 2. Standar Pelayanan Minimal (SPM)

Standar Pelayanan Minimal (SPM) adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal (PERMENKES RI Nomor 43 Tahun 2016).

SPM disusun sebagai alat Pemerintah dan Pemerintah Daerah untuk menjamin akses dan mutu pelayanan dasar kepada masyarakat secara merata dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib yang memiliki ukuran-ukuran sesuai dengan ketetapan Pemerintah (Daerah).

Terjadi perubahan pada konsep SPM, SPM sebelumnya target-target capaian yang merupakan kinerja program kesehatan, sekarang ini target-target capaian SPM ditujukan kepada kinerja Pemerintah (Daerah) bersama dengan program-program prioritas lain, target-target pencapaian target SPM merupakan indikator kinerja Pemerintah (Daerah) yang dapat dinilai baik atau tidak.

Indikator SPM adalah tolok ukur prestasi kuantitatif dan kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan besaran sasaran yang hendak dipenuhi dalam pencapaian suatu SPM tertentu, berupa: masukan, proses, hasil dan/atau manfaat pelayanan (Kepmenkes, 828/Menkes/SK/IX/2008).

SPM memiliki nilai yang sangat strategis bagi Pemerintah (Daerah) maupun bagi masyarakat (konsumen), adapun nilai strategis itu adalah sebagai berikut:



a. Bagi Pemerintah Daerah

SPM sebagai tolak ukur (*benchmark*) dalam penentuan pembiayaan untuk membiayai penyediaan pelayanan.

b. Bagi masyarakat

SPM dapat dijadikan sebagai acuan mengenai kualitas dan kuantitas suatu pelayanan publik yang di sediakan Pemerintah (Daerah).

Manfaat SPM bagi masyarakat adalah merupakan ukuran kinerja petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat, untuk itu pemerintah pusat perlu membuat kebijakan yang harus dipenuhi oleh daerah.

Dalam UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kesehatan disebutkan, satu dari enam urusan *concurrent* (bersama) yang bersifat wajib, terkait dengan pelayanan dasar. Urusan wajib tersebut adalah:

- a. Pendidikan
- b. Kesehatan
- c. Pekerjaan umum dan penataan ruang
- d. Perumahan rakyat dan kawasan pemukiman
- e. Ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat
- f. Sosial

Kedadaan dan kemampuan sumber daya Pemerintah Daerah yang ada di seluruh Indonesia sangat berbeda-beda dan tidak sama dikarenakan dipengaruhi oleh geografis, budaya, ekonomi dan lain-lain, jadi dalam melaksanakan keenam urusan tersebut diatur dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Terdapat dua fungsi yang dimiliki SPM, yaitu:

- a. Memfasilitasi Pemerintah Daerah dalam penerapan pelayanan publik yang tepat bagi masyarakat
- b. Sarana bagi masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja Pemerintah di bidang pelayanan publik di bidang kesehatan

Dalam pelaksanaannya Departemen Kesehatan telah sepakat menambah kriteria SPM, yaitu:

- a. Pelayanan yang langsung dirasakan masyarakat
- b. Prioritas utama bagi Pemerintah Daerah dalam mengayomi hak-hak konstitusional perorangan dan masyarakat, untuk melindungi kepentingan nasional dan memenuhi komitmen nasional dan global serta merupakan penyebab utama kematian/kesakitan
- c. Berorientasi pada *output* yang langsung dirasakan masyarakat
- d. Dilaksanakan secara terus menerus (*sustainable*), terukur (*measurable*), dan dapat dikerjakan (*feasible*)

### 3. Konsep Dasar Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memilih derajat kesediaan dari tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1995, dalam Linggasari, 2008).

Sulistiyani dalam Lucky (2011), faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja tenaga kesehatan yaitu usaha, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan dan kesempatan dan kejelasan tujuan yang diberikan birokrasi kepada pegawai. Target puskesmas untuk mencapai visi dan misinya dalam pelayanan kesehatan secara continue dan berbasis masyarakat dilihat dan dinilai dari kualitas SDM. SDM yang berkualitas memiliki karakteristik, yaitu:

- 1) *competency (knowledge, skill, abilities dan experience)* yang memadai
- 2) *commitment* organisasi
- 3) selalu bertindak *cost effectiveness* dalam setiap aktivitasnya
- 4) *congruence of goals* yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Sedangkan menurut WHO (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja yang baik mampu dicapai bila seorang petugas mempunyai kemauan dan usaha. Hal ini bisa menghasilkan motivasi, dan motivasi timbul perencanaan dan kegiatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ilyas dalam Lucky (2011), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja adalah suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas dalam periode tertentu (Linggasari, 2008).

Amriyati dalam Notoadmodjo (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil perilaku karyawan dalam perspektif teori harapan (*expectancy*). Kinerja adalah fungsi perkalian dari motivasi dan kemampuan (*ability*). Kinerja atau prestasi kerja seseorang sangat bergantung pada motivasi dan kemampuan bekerja. Faktor motivasi terdiri dari penilaian (*evaluation*), alat bantu (*instrumentality*) dan harapan (*expectancy*).

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja seorang petugas dalam suatu organisasi dan instansi kerja, baik dari dalam maupun dari luar. Menurut Gibson (1977) dalam Notoatmodjo (2007) terdapat tiga faktor utama dalam menentukan kinerja seseorang, yaitu:

- 1) Variabel individu, yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya)
- 2) Variabel organisasi, terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya

#### **b. Indikator Kinerja**

Dalam Wibowo (2007), terdapat tujuh indikator di dalam kinerja, yaitu:

##### 1) Tujuan

Tujuan adalah suatu keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan

bukanlah merupakan persyaratan, dan juga bukan sebuah keinginan. Tujuan dapat mengarahkan ke mana kinerja harus dibawa dan dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

## 2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 3) Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya (*real goals*). Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

## 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, dan merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

### 6) Motif

Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam melakukan aktivitas kerja di tempat kerja seorang petugas membutuhkan motivasi dari seorang atasan sebagai pendorong dan semangat kerja baik itu berupa motivasi yang berbentuk pujian, penghargaan dan bisa berupa insentif, motivasi ini bertujuan untuk merangsang semangat kerja bagi petugas dalam mencapai tujuan dari organisasi.

### 7) Peluang

Peluang merupakan kesempatan bagi petugas untuk dapat memperlihatkan dan membuktikan kinerja yang merupakan prestasi petugas, ketersediaan waktu serta kemampuan adalah syarat bagi petugas untuk berprestasi.

## **B. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi SPM**

Dari teori-teori yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi adanya peningkatan kinerja petugas dalam penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) di puskesmas adalah sebagai berikut:

## 1. Kepemimpinan

Pemimpin (*Leader = head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011).

Tanembaum dalam Hasibuan (2006) menyatakan, pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan. Pemimpin dibedakan atas (Hasibuan, 2006):

### a. Pimpinan tunggal

Adalah jika hanya seorang pemimpin saja yang mempunyai *authority* untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam organisasi. Jadi sumber perintah dan pertanggungjawaban hanya kepada seorang pemimpin saja.

### b. Pimpinan kolektif (presidium)

Pimpinan ini terdiri dari beberapa orang yang mempunyai *authority* yang sama besarnya untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam organisasi.

Stoner, Freeman dan Gilbert Jr. (1995, dalam Brantas, 2009) merumuskan definisi kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan



mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Ada empat implikasi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Stoner dan rekan-rekan (Brantas, 2009), yaitu:

- a. Kepemimpinan melibatkan orang lain. Mereka yang terlibat didalamnya disebut pengikut, tidak akan pernah ada kepemimpinan tanpa pengikut.
- b. Adanya kekuasaan, yaitu kemampuan menggunakan pengaruh dengan mengubah sikap/perilaku para pengikut
- c. Keterpengaruhan para pengikut. Para pengikut akan melaksanakan sesuatu atau berperilaku sesuai tugas yang telah ditetapkan sebagai suatu kewajiban dan tindak lanjut atas tindakan atau perilaku pemimpin mereka.
- d. Adanya nilai. Kepribadian pemimpin menjadi acuan utama bagi pengikut untuk terpengaruh.

Kepemimpinan merupakan aspek inti dari manajemen dan menjadi posisi kunci dalam kegiatan organisasi, sebab kepemimpinan yang efektif membawa pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan adalah tokoh sentral yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik serta kerja sama yang maksimal, tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai.

Rivai dan Mulyadi (2010) memandang kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan berkontribusi dalam suatu organisasi yang diciptakan dan diarahkan adalah wadah bagi seorang pemimpin untuk menunjukkan bagaimana arah suatu organisasi yang dipimpinnya sesuai dengan visi yang diciptakan untuk mewujudkan suatu organisasi yang lebih baik. Kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin untuk membentuk karakter bawahannya. Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi (Wirawan, 2003).

Dalam peranan kepemimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai, maka fungsi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting. Fungsi tersebut menurut Nawawi (2006) adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan ada (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya) dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara

efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah sebagai melaksanakan perintah. Inisiatif tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah itu sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin. Fungsi ini berarti juga keputusan yang ditetapkan pimpinan tidak akan ada artinya tanpa kemampuan mewujudkan atau menterjemahkannya menjadi instruksi atau perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi itu dapat dilakukannya secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan.

Dengan menjalankan fungsi konsultatif diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipatif

Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan yang dipimpin. Dalam menjalankan fungsi ini seharusnya seorang pemimpin harus mengaktifkan orang-orang

yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan untuk mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing.

#### d. Fungsi Delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pimpinan memilah-milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang-orang yang dipercayainya.

Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Pemimpin harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain sesuai dengan posisi/jabatannya. Fungsi pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan kelompok atau organisasinya tidak mungkin diwujudkan sendiri, oleh karena itu sebagian wewenangnya perlu didelegasikan pada para pembantunya agar dilaksanakan secara efektif dan efisien.

#### e. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang efektif

mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian oleh seorang pemimpin kepada bawahannya diwujudkan melalui bimbingan, pengarahan, kerjasama dan kontrol yang baik. Pemimpin harus berperan sebagai koordinator agar dapat menggerakkan bawahannya dan mengarahkannya agar selalu berkontribusi didalam setiap kegiatan organisasi. Pengawasan ataupun kontrol adalah kegiatan pencegahan yang memiliki tujuan memperbaiki dan menyempurnakan suatu kesalahan dan kekeliruan agar untuk kedepannya tidak dijumpai masalah yang dapat menghambat tujuan dari organisasi.

Dalam melaksanakan kepemimpinannya seorang pemimpin menurut G.R. Terry perlu juga memperhatikan nilai-nilai sosial, pertimbangan ekonomis dan politis. Beliau juga mengemukakan dalam proses kepemimpinan sekurang-kurangnya mempunyai empat unsur, (Brantas, 2009), yaitu:

- a. *Leader* adalah orang yang memimpin
- b. Pengikut adalah orang-orang yang dipimpin
- c. Organisasi yang bersangkutan
- d. *Objective* adalah sasaran yang ingin dicapai

Kepemimpinan merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan kepemimpinan adalah inti dari manajemen.

## 2. Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Lucky (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang merupakan rangsangan untuk meningkatkan kinerja. Keadaan lingkungan kerja haruslah dalam suasana aman, nyaman dan sehat agar petugas dapat bekerja secara maksimal dalam melakukan kegiatan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan (Lucky, 2011).

Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana dikatakan oleh Sarwoto (1991) (dalam Lucky, 2011) bahwa suasana lingkungan kerja yang baik dapat dihasilkan oleh organisasi yang tersusun secara baik, suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dengan kata lain, suatu struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja di dalam organisasi tersebut. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Lucky (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Komarudin dalam Lucky (2011), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari semua gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu seorang petugas.

Menurut Alex dalam Lucky (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

Dari pengertian tersebut, bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang merupakan tempat seseorang bekerja yang disekelilingnya berpengaruh dan berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Lingkungan kerja fisik sangat penting dan harus ditata sedemikian rupa karena merupakan faktor inti dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Warna dalam suatu lingkungan kerja turut berpengaruh nyata terhadap kinerja seorang petugas dan menjadi masalah yang akan menjadi kendala bagi petugas dalam bekerja, sangat harus diperhatikan dan diatur agar pewarnaan dalam suatu ruangan memiliki manfaat yang baik dan menciptakan motivasi tersendiri bagi petugas, sehingga dapat membuat suasana yang nyaman dalam bekerja.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja sangatlah penting dan sangat dibutuhkan oleh petugas untuk memacu semangat kerja dan menimbulkan rasa nyaman bagi petugas, karena penerangan yang baik sangat membantu agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dapat berhasil dengan baik pula.



### 3) Udara

Ruangan ditempat kerja haruslah memiliki sirkulasi udara yang baik sebagai alat pergantian udara agar petugas tetap dalam kondisi fisik yang baik pula, suhu dalam ruangan agar tidak terlalu panas yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

### 4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Kebisingan akan berpengaruh terhadap kinerja seorang petugas dan sangat memungkinkan suatu pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan maksimal, dan sudah seharusnya kebisingan ini diminimalisir dan mampu dikendalikan agar tidak menjadi faktor penghambat bagi petugas untuk beraktivitas dalam bekerja dan mampu memberikan rasa nyaman bagi petugas.

### 5) Ruang Gerak

Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja haruslah memiliki ruang gerak yang cukup untuk memberikan rasa nyaman dan keleluasaan dalam beraktivitas bagi petugas agar dapat bekerja secara maksimal. Ruang gerak yang disediakan haruslah didesain sedemikian rupa agar petugas tidak merasa terganggu dalam bekerja dengan memperhatikan ruang gerak tersebut tidak menjadi beban bagi organisasi dan bisa terhindar dari sikap pemborosan sehingga pengeluaran tidak membengkak.

#### 6) Keamanan

Keamanan berpengaruh kuat bagi petugas dan menjadi motivasi tersendiri sehingga petugas mampu memberikan kinerja dengan baik. Dalam sebuah lingkungan kerja keamanan juga menjadi faktor dominan bagi kenyamanan dan keberhasilan seorang petugas dalam bekerja, keamanan inilah yang harus diperhatikan seorang pimpinan bagi bawahannya bagaimana seorang pemimpin melindungi bawahannya agar suasana dalam lingkungan kerja seorang petugas tidak merasa khawatir terhadap gangguan-gangguan dari luar dan dari dalam organisasi.

#### 7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Lucky, 2011).

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Lucky (2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Motivasi petugas dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan sesama petugas dan dengan

pemimpinnya. Apabila hubungan petugas dengan petugas lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat petugas merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Rasa nyaman ini seorang petugas akan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

Terdapat lima aspek yang dapat mempengaruhi perilaku petugas, yaitu:

- 1) Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab seseorang pemimpin yang harus diberikan kepada bawahan adalah baik berupa pemberian pengarahan, perhatian dan bagaimana cara menghargai hasil kerja bawahannya.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi yaitu komunikasi terbuka dan transparan yang baik dan harus diciptakan sesama petugas maupun dengan pimpinan agar tercapai kesamaan visi organisasi.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal (Lucky, 2011).

Seseorang pemimpin harus mampu menciptakan sebuah kondisi lingkungan kerja yang baik agar terjalin sebuah kerja sama yang harmonis antar sesama petugas dan kepada pimpinan sehingga didalam organisasi ada sinkronisasi kinerja.

### 3. Insentif

Menurut Handoko (2001) dalam Lucky (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan Pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar (Hasibuan, 2011).

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji:

a. Arti gaji bagi karyawan

Gaji mempunyai peran penting dalam memacu motivasi petugas dan berpengaruh terhadap tingkat kinerja dan ekonomi petugas.

b. Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “hasil kerja“ yakni gaji yang dibayarkan didasari atas hasil kerja petugas.

Menurut Andrew F. Sikula, insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan (2011), insentif merupakan tambahan balas yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Insentif adalah suatu motivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar (Brantas, 009).

Dengan adanya rangsangan ataupun motivasi akan menimbulkan gairah dan semangat kerja bagi petugas, karena motivasi seperti ini merupakan faktor daya tarik bagi petugas dengan tujuan

membangun motivasi dan memelihara serta memperkuat semangat petugas untuk berprestasi.

Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan prestasi kerja, insentif mengaitkan upah dengan produktivitas individual, kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting (Rivai, 2008).

Menurut Rivai (2008), jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Berikut sistem pemberian insentif:

a. Bonus Tahunan

Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan gaji yaitu: bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah besar dan bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

Bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan, bonus ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

c. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer, dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan

e. Pembagian keuntungan

Program ini membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f. Bagi Hasil

Program ini dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas.

Lawler dalam Gibson, menyimpulkan tentang pengaruh imbalan terhadap keputusan seseorang sebagai berikut:

- a. Kepuasan imbalan adalah merupakan fungsi dari banyak imbalan yang diterima dan berapa banyak menurut perasaan individu yang bersangkutan harus diterima.
- b. Perasaan individu tentang kepuasan dipengaruhi oleh perbandingan apa yang terjadi pada kerja mereka dengan orang lain.
- c. Kepuasan dipengaruhi oleh rasa puas pegawai dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik.
- d. Orang berbeda dalam imbalan yang mereka inginkan dan segi pentingnya yang berbeda untuk mereka.
- e. Beberapa imbalan ekstrinsik memuaskan karena imbalan tersebut mengarah pada imbalan lain (Brantas, 2009).

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang dinilai di dalam dan dari diri mereka sendiri serta berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan imbalan ekstrinsik ialah berasal dari pekerjaan.

Berikut indikator-indikator atau kriteria ukuran mengenai imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Gibson adalah sebagai berikut:

- a. Intrinsik
  - 1) Penyelesaian
  - 2) Pencapaian/prestasi



b. Ekstrinsik

- 1) Finansial
- 2) Gaji dan upah
- 3) Tunjangan

Imbalan diberikan bila petugas telah bekerja baik, fungsi imbalan sebagai motivasi petugas bisa berprestasi dan bekerja mencapai sasaran yang ditentukan (Brantas, 2009). Promosi adalah imbalan dari pimpinan yang diberikan kepada petugas sebagai penghargaan atas kinerja petugas tersebut, imbalan sebaiknya diberikan dengan melihat kondisi kebutuhan organisasi dan kebutuhan petugas itu sendiri.

Insentif adalah bagian dari motivasi bagi petugas untuk bekerja lebih maksimal dan merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja, insentif adalah upah yang dibayarkan dan memiliki ketentuan tersendiri sebagai pendapatan selain gaji, insentif ini berkaitan erat dengan kinerja seorang petugas dalam bekerja, insentif diberikan berbanding lurus dengan kinerja seorang petugas.

Insentif adalah upaya peningkatan kesejahteraan berdasarkan kinerja dan produktivitas petugas yang memiliki efektivitas dan efisiensi yang berdampak positif terhadap petugas dan organisasi.

Menurut Zaputri, dkk (2013) insentif memiliki dua indikator, yaitu:

- a. Insentif material, yaitu insentif berupa uang yang dibayarkan untuk petugas.
- b. Insentif non material, yaitu insentif yang berupa hadiah-hadiah dan kesejahteraan yang diberikan untuk petugas sebagai upah atas kerja yang telah dilaksanakan selama ini. Pemberian hadiah-hadiah, kenikmatan-kenikmatan, penghargaan dan kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

#### 4. Pelatihan (*training*)

Merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan atau training. Latihan ialah salah satu untuk memperoleh keterampilan tertentu (Notoatmodjo, 2009).

Lucky (2011), pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Dalam menunjang kebutuhan organisasi, peningkatan kualitas SDM harus dilakukan dengan cara pendidikan dan pelatihan bagi petugas. Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk menciptakan SDM yang memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar

sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori (Rivai, 2008).

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah sikap pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Rivai, 2008).

Pelatihan adalah aktivitas untuk meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan kerja yang spesifik, rinci dan rutin yang berhubungan dengan jabatan yang sedang dilaksanakan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam rangka peningkatan prestasi kerja untuk jabatan yang sedang dilaksanakan (Silalahi, 2002).

Manfaat pelatihan:

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari
- c. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
- d. Memperlancar pelaksanaan tugas
- e. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
- f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
- g. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi
- h. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan

- i. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik
- j. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik

Menurut Mondy (2010), Noe *et al.* (2010), dan Jackson *et al.* (2010) (dalam Kurniawati, 2015:6.17), terdapat beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan seperti:

- a. Karyawan yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan
- b. Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses, seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas
- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan (Rivai, 2008):

- a. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)

- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Pelatihan adalah upaya pengembangan SDM yang berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi bagi organisasi, manfaat program pelatihan:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih baik
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan Sumber Daya Manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu pegawai dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi

Berdasarkan teori yang dikenalkan oleh Kirkpatrick (1994) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, evaluasi pelatihan kerja dapat diukur berdasarkan lima tingkatan evaluasi, meliputi:

- a. Reaksi dari pelatihan, reaksi ini timbul setelah petugas mengikuti pelatihan dan mengetahui materi pelatihan, siapa pelatihnya dan besaran biaya pelatihan

- b. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat pegawai dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan
- c. Perubahan kebiasaan, merupakan hasil dari pembelajaran sehingga ada perubahan sikap dari petugas sehingga timbul komitmen dan rasa positif dan bertanggung jawab untuk bekerja lebih baik
- d. Dampak organisasi, yaitu dampak pelatihan setelah petugas mengikuti pelatihan
- e. *Return on Investment* (ROI). ROI merujuk pada perbandingan manfaat moneter dari suatu pelatihan dengan biaya-biaya pelatihan. Tujuannya adalah mengetahui nilai balik modal dari pelaksanaan pelatihan.

Menurut Kirkpatrick dalam Pribadi (2014), evaluasi program pelatihan terdiri dari empat tahap, yaitu:

a. Reaksi (*Reactions*)

Pada tahap pertama ini evaluasi terhadap program pelatihan diarahkan pada upaya untuk memperoleh data dan informasi tentang rasa suka dan rasa tidak suka peserta terhadap penyelenggaraan program pelatihan.

b. Belajar (*Learning*)

Tahap kedua ini evaluasi program pelatihan difokuskan untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan hasil belajar peserta program.

c. Perilaku (*Behavior*)

Perilaku merupakan tahap evaluasi ketiga, evaluasi program ini difokuskan terhadap pengumpulan data dan informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi proses *transfer of learning* dalam diri peserta setelah mengikuti program pelatihan.

d. Hasil (*Result*)

Pada tahap ini evaluasi program pelatihan dilakukan untuk mengukur kontribusi program secara keseluruhan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan bahasan di atas, pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan bersama, indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini ialah reaksi dari pelatihan, hasil pembelajaran, perubahan kebiasaan dan dampak organisasi.

### C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan diantaranya adalah:

1. Haryadi Harun (2014), Analisis Implementasi Standar Pelayanan Minimum (SPM) Peserta Aktif KB atau *Contraceptive Prevalence Rate* (CPR) di Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan Tahun 2012. Penelitian ini bertujuan mengetahui implementasi kebijakan SPM dalam proses manajemen meliputi *input*, proses, *output* dalam pencapaian cakupan peserta aktif KB di Kecamatan Sangir Tahun 2012. Desain penelitian menggunakan analisis kualitatif yaitu analisis kebijakan cakupan pasangan usia subur menjadi peserta aktif KB (CPR). Informan penelitian: Kepala BPM, PPr dan KB, Kabid KB, Kasi Pelayanan KB, PKB Kecamatan Sangir, langkah pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, *Focus Group Discussion* (FGD) dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan:
  - a. Terdapat keterbatasan dana APBD dalam membiayai semua kegiatan KB
  - b. Kualitas PKB dan medis dalam pelayanan KB masih rendah disebabkan rendah tingkat pendidikan dan kurang pelatihan PKB dan medis
  - c. Ketersediaan juknis dalam bentuk Perda belum ada, jadi dalam kegiatan KB diadopsi dari SPM BKKBN
  - d. Perencanaan untuk mencapai SPM menggunakan program dan kegiatan yang ada di Renja, memuat batas waktu pencapaian, integrasi kegiatan



- e. Peranan kelembagaan di Kecamatan sangat penting karena fungsi lintas sektor yang meliputi dokter, Bidan, Toga, Toma, Toda, LSM dan swasta di koordinir oleh UPT KB Kecamatan
  - f. Diketahui pelayanan KB dilakukan secara lintas sektor dengan melibatkan kader KB
  - g. Diketahui dalam monev bidang KB terkendala dalam hal belum dijadikannya monev sebagai kegiatan yang dianggarkan dalam Renja KB
  - h. Diketahui pencapaian peserta aktif KB masih rendah
2. Khoirina Nuryani (2014), Evaluasi Pelaksanaan SPM Pendidikan dasar SD Unggulan Muhammadiyah Kretek Kabupaten Bantul Tahun Ajaran 2013/2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:
- a. Pelaksanaan SPM di SD Unggulan Muhammadiyah Kretek
  - b. Kendala pelaksanaan SPM di SD Unggulan Muhammadiyah Kretek
  - c. Solusi yang dapat dilakukan agar mencapai SPM di SD Unggulan Muhammadiyah Kretek

Desain penelitian yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif metode deskriptif, subjek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang berada di SD Unggulan Muhammadiyah Kretek yang terdiri dari Kepala Sekolah dan Guru, teknik pengumpulan data ialah dengan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Hasil:

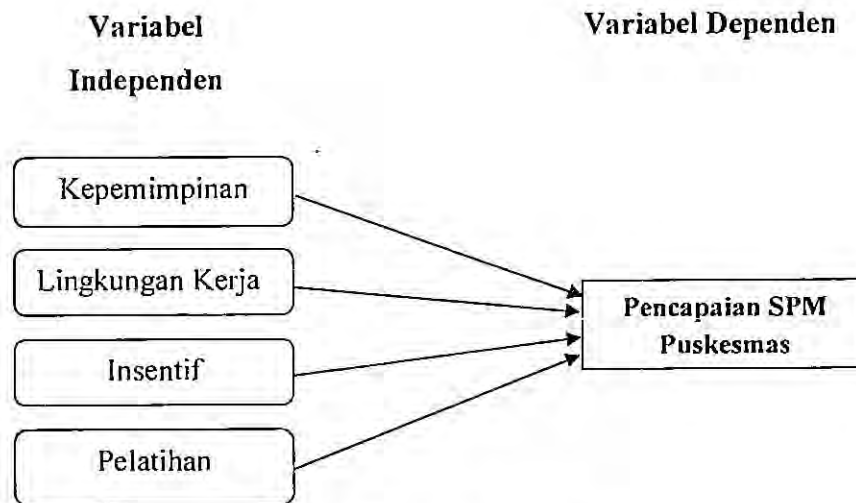
- a. Pelaksanaan SPM pendidikan dasar secara menyeluruh termasuk dalam kategori baik
  - b. Kendala pelaksanaan SPM secara menyeluruh yaitu: anggaran yang terbatas, kompetensi guru dan Kepala sekolah masih kurang dan manajemen sekolah kurang efektif dan efisien
  - c. Solusi pelaksanaan SPM secara menyeluruh, sekolah harus mampu menyusun skala prioritas, meningkatkan kompetensi guru dan kepala sekolah serta pengelolaan sekolah harus lebih melibatkan komite sekolah agar dicapai manajemen sekolah yang efektif dan efisien.
3. Anis Hudawi (2012), Pelaksanaan SPM di Rumah Sakit pada Pelayanan Rawat Inap di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan SPM pada RSUD Kabupaten Bekasi bagian Rawat Inap dan hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelayanannya. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam dari informan terkait pelaksanaan SPM di RSUD Kabupaten Bekasi. Informan dalam penelitian ini adalah: Komite Medik, Bidang Pelayanan Medik, Bidang Pelayanan Perawatan, Bidang Rekam Medik dan Penanggung Jawab dari Instalasi Rawat Inap, dokter-dokter dan perawat yang bertugas pada Instalasi Rawat inap di RSUD Kabupaten Bekasi. Jenis data yang dikumpulkan ialah data primer dan data

sekunder dengan cara interview dan telusur dokumen, dan dokumentasi. Hasil penelitian:

- a. SOP belum dibukukan dan ada SOP yang tidak tertulis atau tidak terdokumentasi
- b. Sumber Daya Manusia (SDM) di bagian Instalasi Rawat Inap masih kurang terutama tenaga perawat
- c. Beberapa SDM bekerja tidak sesuai dengan kompetensi pendidikannya
- d. Sarana dan prasarana yang ada di RSUD kurang terpelihara baik
- e. Koordinasi antar pihak manajemen dan pelaksanaan SPM belum berjalan dengan baik

#### **D. Kerangka Berpikir**

Untuk dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan penelusuran kepustakaan mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir. Maka penelitian ini menggunakan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

### E. Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu:

#### 1. Variabel Independen (X)

##### a. Kepemimpinan ( $X_1$ )

Pemimpin (*Leader = head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011).

##### b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009:21).

### c. Insentif ( $X_3$ )

Menurut Andrew F. Sikula, insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan (2001), insentif merupakan tambahan balas yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

### d. Pelatihan ( $X_4$ )

Lucky (2011), pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

## 2. Variabel Dependen (Y)

### Standar Pelayanan Minimal (SPM)

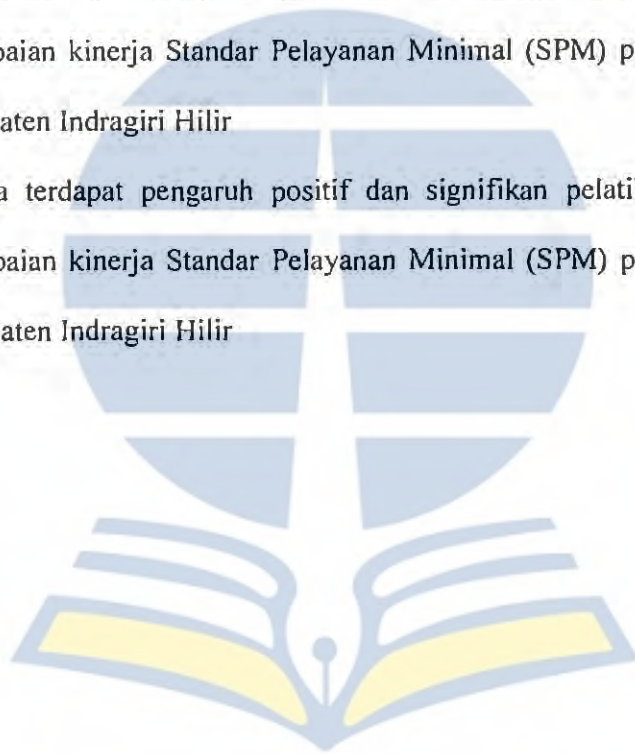
SPM merupakan ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga Negara secara minimal (Permenkes RI Nomor 43 Tahun 2016).

Tabel 2.1 Indikator dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) (Nawawi, 2006)	1. Komunikasi satu arah 2. Komunikasi dua arah 3. Terwujudnya hubungan yang efektif antara pemimpin dan yang dipimpin 4. Pendelegasian wewenang 5. Komunikasi satu arah dan dua arah	Skala Likert 1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak Berpendapat 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) (Sarwoto, 1991)	1. Lingkungan Kerja Fisik <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pewarnaan</li> <li>➤ Penerangan</li> <li>➤ Udara</li> <li>➤ Suara bising</li> <li>➤ Ruang gerak</li> <li>➤ Keamanan</li> <li>➤ Kebersihan</li> </ul> 2. Lingkungan Kerja Non Fisik <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hubungan dengan atasan</li> <li>➤ Hubungan dengan rekan kerja</li> </ul>	Skala Likert 1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak Berpendapat 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju
3	Insentif (X <sub>3</sub> ) Zaputri, dkk (2013)	1. Material (Dalam bentuk uang) 2. Non Material (Penghargaan)	Skala Likert 1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak Berpendapat 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju
4	Pelatihan (X <sub>4</sub> ) Kirkpatrick (1994)	1. Reaksi Pelatihan 2. Hasil Pembelajaran 3. Perubahan Kebiasaan 4. Dampak Organisasi 5. <i>Return on Investment</i>	Skala Likert 1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak Berpendapat 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju

## F. Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kondisi lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*, karena pengukuran variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif, dan pelatihan) dengan variabel terikat (Standar Pelayanan Minimal) dilakukan pada waktu yang sama dan sifatnya sesaat.

Penelitian *cross sectional* ialah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Variabel-variabel yang termasuk faktor resiko dan variabel yang termasuk efek diobservasi sekaligus pada saat yang sama, yaitu tiap subjek hanya observasi satu kali saja dan faktor resiko serta diukur menurut keadaan atau status waktu diobservasi (Notoatmodjo, 2010).

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan (Zuriah, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di puskesmas se-



Kabupaten Indragiri Hilir, baik itu medis, para medis, penunjang medis maupun administrasi, sebanyak 769 (Tujuh ratus sembilan puluh) orang yang tersebar di 20 kecamatan dengan jumlah puskesmas sebanyak 25 wilayah Kabupaten Indragiri Hilir.

**Tabel 3.1 Jumlah Tenaga Kesehatan di Puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Jenis Ketenagaan	Yang Ada
1	Dokter Umum	51
2	Dokter Gigi	16
3	Apoteker	1
4	Teknisi Medis	2
5	Tenaga Gizi	6
6	Sarjana Kesehatan Masyarakat	18
7	Tenaga Kesehatan lainnya	92
8	Tenaga Non Kesehatan	84
9	Perawat	300
10	Perawat Gigi	15
11	BIDAN	172
12	Tenaga Farmasi	12
	<b>Jumlah</b>	<b>769</b>

Sumber: Profil Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh (*master*) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Zuriah, 2009). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *teknik probability sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Besarnya

sampel dalam penelitian ini di tentukan dengan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana:

- n = jumlah elemen/ anggota sampel
- N = jumlah elemen/anggota populasi
- d = taraf nyata/batas kesalahan (10%)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 769 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{Nd^2 + 1} \\ n &= \frac{769}{(769)(0,10)^2 + 1} \\ &= 88,492 \text{ dibulatkan menjadi } 88 \end{aligned}$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 88 orang.

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data, kualitas instrumen akan menentukan kualitas data yang terkumpul (Zuriah, 2009).

Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data harus betul-betul dirancang dan dibuat sedemikian rupa sehingga menghasilkan data empiris sebagaimana adanya. Instrumen utama penelitian adalah peneliti itu sendiri yang bertujuan mendapatkan data yang valid dan *reliable* dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mengolah data-data yang layak dijadikan bahan penelitian.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

##### **1. Teknik pengumpulan data**

Dalam penelitian ini, dalam pengumpulan data dilakukan oleh peneliti lebih fokus terhadap kuesioner, wawancara hanya dilakukan untuk mendapatkan gambaran permasalahan diawal penelitian.

###### **a. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini fokus terhadap Kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.

###### **b. Wawancara**

Wawancara adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula (Zuriah, 2009). Wawancara dilakukan dengan komunikasi terhadap responden dengan berjumpa langsung untuk mendapatkan informasi secara langsung pula. Wawancara awal digunakan peneliti untuk menemukan permasalahan yang paling dominan di lapangan.

## 2. Jenis data

### Data Primer

Data atau materi yang dikumpulkan dari objek penelitian pada saat penelitian berlangsung yang meliputi data kinerja pegawai puskesmas, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, insentif dan pelatihan.

## E. Metode Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan SPSS, data yang diperoleh diolah dengan menggunakan dua metode analisa data, yaitu:

### 1. Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif adalah suatu metode analisis penelitian yang penyajiannya bersifat uraian atau penjelasan dengan membuat tabel pengelompokan atau pengikhtisaran karakteristik responden dengan menggunakan tabulasi data.

### 2. Analisa Kuantitatif

#### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*Construct Validity*). Menurut Jack R. Fraenkel (dalam Siregar, 2010:163) validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitas lainnya, karena melibatkan banyak prosedur termasuk validitas isi dan validitas kriteria. Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Dimana:  $r_{xy}$  = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total (Arikunto, 2005:72)

Nilai  $r$  kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ). Bila  $r_{hitung}$  dari rumus di atas lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir tersebut valid, dan sebaliknya.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

(Arikunto, 1999:193)

Dimana:  $r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

$V_t^2$  = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ .

c. Analisis regresi linier berganda

Peramalan terhadap nilai Y dengan menggunakan regresi linear berganda, dapat dilakukan apabila persamaan garis regresinya sudah diestimasi dan nilai variabel bebas  $x_1, x_2$  sudah diketahui.

Suatu persamaan garis regresi linear berganda dapat dipakai dalam peramalan dengan terlebih dahulu melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien-koefisien regresi parsialnya. Tujuan ialah mengetahui variabel-variabel bebas yang digunakan itu memiliki pengaruh yang nyata atau tidak terhadap y tersebut. Variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  disebut memiliki pengaruh yang nyata apabila dalam pengujian hipotesis koefisien parsialnya  $H_0 : B_1 = B_2 = 0$  ditolak atau  $H_1 : B_1 \neq B_2 \neq 0$  diterima, khususnya pada taraf nyata 1%.

Kelebihan peramalan Y dengan menggunakan regresi linear berganda adalah dapat diketahui besarnya pengaruh secara kuantitatif setiap variabel bebas ( $X_1$  atau  $X_2$ ) apabila pengaruh variabelnya dianggap konstan. Misalnya sebuah persamaan regresi sederhana:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y : Standar Pelayanan Minimal
- X<sub>1</sub> : Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja
- X<sub>3</sub> : Insentif
- X<sub>4</sub> : Pelatihan
- a : Konstanta
- b : Arah koefisien regresi

d. Uji Parsial (uji t)

Uji t dipakai untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstant. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi variabel independen dan dependen ada hubungannya.

e. Uji Simultan (uji-F)

Dari uji anova F-test, akan dijelaskan bentuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent secara bersama-sama atau tidak. Uji-F dipakai untuk melihat variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ .

f. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Pada bagian koefisien determinan menjelaskan bentuk hubungan yang terjadi pada masing-masing variabel, apakah

terdapat hubungan atau tidak, dan hubungan itu signifikan atau tidak. Kemudian angka  $R^2$  menjelaskan sejauh mana kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel terikat  $Y$ .





## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Keadaan Geografi Kabupaten Indragiri Hilir

Indragiri Hilir adalah Kabupaten yang terletak di Pantai Timur Pulau Sumatra merupakan gerbang selatan Propinsi Riau, dengan luas daratan 11.605,97 km<sup>2</sup> dan perairan 7.207 km<sup>2</sup>. Letak Kabupaten Indragiri Hilir secara geografis berada pada posisi 0 36' Lintang Utara, 1 07' Lintang Selatan, 104 10' Bujur timur dan 102 30' Bujur Timur.

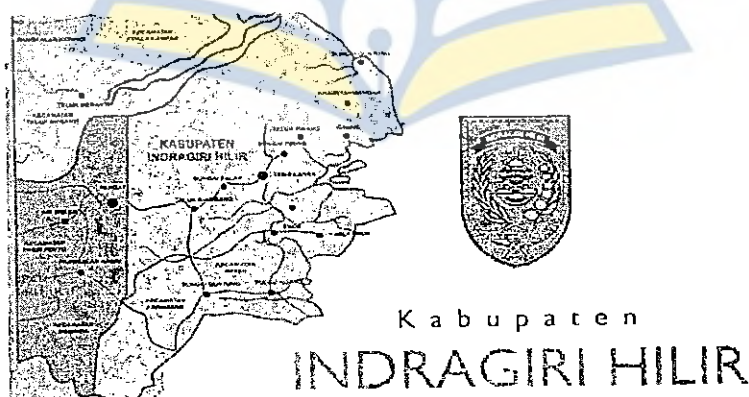
Secara administratif Kabupaten Indragiri Hilir terdiri dari 20 Kecamatan, 39 Kelurahan dan 197 Desa, dengan batas-batas wilayah Kabupaten Indragiri Hilir:

Sebelah Utara : Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau

Sebelah Selatan : Kabupaten Tanjung Jabung Propinsi Jambi

Sebelah Barat : Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau

Sebelah Timur : Propinsi Kepulauan Riau



Gambar 4.1 Peta Wilayah Kabupaten Indragiri Hilir

## 2. Demografi dan Sumber Daya Kesehatan

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Indragiri Hilir, diketahui jumlah penduduk Kabupaten Indragiri Hilir sekitar 704.734 jiwa dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Jumlah Penduduk per Kecamatan dan Puskesmas di Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Kecamatan	Puskesmas	Jumlah Penduduk
1	Keritang	Kotabaru	65.194
		Pengalihan Keritang	
2	Kemuning	Selensen	33.290
3	Reteh	Pulau Kijang	44.598
4	Sungai Batang	Benteng	12.490
5	Enok	Enok	34.870
		Pengalihan Enok	
6	Tanah Merah	Kuala Enok	31.462
		Tanah Merah	
7	Kuala Indragiri	Sapat	19.785
8	Concong	Concong luar	13.644
9	Tembilahan	Tembilahan Kota	74.087
		Gajah Mada	
10	Tembilahan Hulu	Tembilahan Hulu	45.604
11	Tempuling	Sungai Salak	31.403
12	Kempas	Kempas Jaya	34.781
13	Batang Tuaka	Sungai piring	28.068
14	Gaung Anak Serka	Teluk Pinang	22.465
15	Gaung	Kuala Lahang	40.893
16	Mandah	Mandah	40.824
		Batang Tumu	
17	Kateman	Sungai guntung	46.734

No	Kecamatan	Puskesmas	Jumlah Penduduk
18	Pelangiran	Pelangiran	45.205
19	Teluk Balengkong	Teluk Balengkong	17.235
20	Pulau Burung	Pulau Burung	22.642
<b>Jumlah</b>			<b>704.734</b>

Sumber: Profil Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir 2017

Data dan informasi mengenai Sumber Daya Kesehatan di Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016 Sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Sarana Pelayanan Kesehatan**

No	Sarana Kesehatan	Pemilik/Pengelola		Jumlah
		Pemerintah	Swasta	
1	Rumah Sakit Umum	3	0	4
2	Puskesmas	27	0	27
3	Puskesmas Pembantu	175	0	175
4	Posyandu	583	0	583
5	Klinik	2	22	24
6	Gudang Farmasi	1	0	1
7	Laboratorium	1	0	1

### 3. Gambaran Umum Responden

- a. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 88 petugas, berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	31	35,2
2	Perempuan	57	64,8
Total		88	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 64,8% (57 petugas) dan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 35,2% (31 petugas).

- b. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan kelompok umur

Frekuensi responden berikutnya ialah berdasarkan kelompok umur.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur**

No	Umur	Frekuensi	%
1	< 30 tahun	5	5,7
2	31 – 40 tahun	46	52,3
3	41 – 50 tahun	37	42
Total		88	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur antara 31 – 40 tahun yaitu sebesar 52,3% (46 petugas) sedangkan kelompok umur terendah responden adalah kelompok umur < 30 tahun yaitu 5,7% (5 petugas).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berikut adalah frekuensi responden berdasarkan latar belakang pendidikan akhir yang ditempuh.

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	Diploma	57	64,8
2	S-1	23	26,1
3	S-2	8	9,1
Total		88	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan Diploma (D3) yaitu sebesar 64,8% (57 petugas), 26,1% atau 23 petugas mempunyai latar belakang pendidikan S-1 dan hanya 9,1% atau 8 petugas mempunyai latar belakang pendidikan S-2.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berikut adalah frekuensi responden berdasarkan lamanya bekerja di puskesmas.

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa kerja	Frekuensi	%
1	< 5 tahun	4	4,5
2	6 – 10 tahun	28	31,8
3	11 – 20 tahun	32	36,4
4	>20 tahun	24	27,3
Total		88	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja petugas mayoritas mencapai 11-20 tahun 36,4% (32 petugas), 31,8% atau 28 petugas mempunyai masa kerja 6-10 tahun dan 27,3% atau 24 petugas mempunyai masa kerja > 20 tahun, sedangkan masa kerja paling sedikit adalah < 5 tahun yaitu sebanyak 4 petugas atau sekitar 4,5%.

## **B. Hasil**

### **1. Deskriptif Hasil Penelitian**

Data penelitian ini terdiri dari lima variabel, yaitu satu variabel terikat dan empat variabel bebas. Variabel terikat (Y) adalah standar pelayanan minimal sedangkan variabel bebas pertama ( $X_1$ ) yaitu kepemimpinan, variabel bebas kedua ( $X_2$ ) lingkungan kerja, variabel bebas ketiga ( $X_3$ ) yaitu insentif, variabel bebas keempat ( $X_4$ ) yaitu pelatihan. Jumlah subjek penelitian yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis yaitu 88 pegawai di Puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir

Data yang diperoleh berasal dari data mentah yang diolah secara statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

#### **a. Deskriptif Data Standar Pelayanan Minimal (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa skor empirik terendah adalah 33 dan skor tertinggi adalah 58. Dengan demikian, rentang

skor empirik adalah sebesar 25. Perhitungan terhadap distribusi skor standar pelayanan minimal dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7 Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Standar Pelayanan Minimal**

**Statistics**  
**SKORSPM**

N	Valid	88
	Missing	0
Mean		50,78
Std. Error of Mean		,452
Median		52,00
Mode		54
Std. Deviation		4,241
Range		25
Minimum		33
Maximum		58
Sum		4469

Selanjutnya sebaran skor SPM disajikan dalam daftar distribusi frekuensi jumlah kategori sebanyak lima, yaitu: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Sangat Tinggi.

Interval kelas masing-masing ditentukan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{5} = \frac{60 - 12}{5} = 9.6$$

Skor Minimum = Jumlah butir soal dikali skor jawaban terendah  
(12 x 1=12)

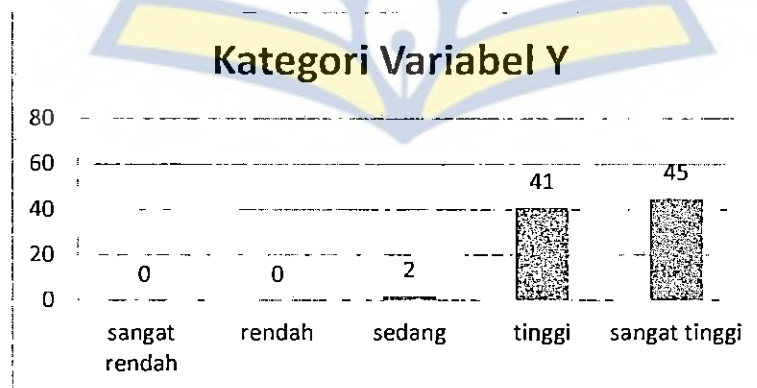
Skor Maksimum = Jumlah butir instrumen dikali skor tiap butir tertinggi (12 x 5 = 60)

Untuk mengetahui kategori sebaran skor variabel standar pelayanan puskesmas (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.8 Sebaran Skor Standar Pelayanan Minimal (Y)**

No.	Kategori	Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	Sangat Rendah	12 – 21	0	0%
2	Rendah	22 – 31	0	0%
3	Sedang,	32 – 41	2	2.3%
4	Tinggi	42 – 51	41	46.6%
5	Sangat Tinggi	52 – 60	45	51.1%
$\Sigma$			88	100%

Sebaran skor variabel SPM puskesmas juga dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 4.2 Diagram Batang Sebaran Data Variabel Y**



Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas menjelaskan bahwa 2 responden (2.3%) yang termasuk dalam kriteria sedang dan 41 responden (46.6%) termasuk dalam kriteria tinggi dan 45 responden (51.1%) termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Mayoritas responden menjawab standar pelayanan yaitu sangat tinggi.

#### b. Deskriptif Data Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa skor empirik terendah adalah 29 dan skor tertinggi adalah 55. Dengan demikian, rentang skor empirik adalah sebesar 26. Perhitungan terdapat distribusi skor kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.9 Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Kepemimpinan**

Statistics		
SKOR KEPEMIMPINAN		
N	Valid	88
	Missing	0
Mean		46,34
Std. Error of Mean		,511
Median		47,00
Mode		47
Std. Deviation		4,794
Range		26
Minimum		29
Maximum		55
Sum		4078

Selanjutnya sebaran skor standar kepemimpinan disajikan dalam daftar distribusi frekuensi jumlah kategori sebanyak lima, yaitu: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Sangat Tinggi.

Interval kelas masing-masing ditentukan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{5} = \frac{60 - 12}{5} = 9.6$$

Skor Minimum = Jumlah butir soal dikali skor jawaban terendah (12 x 1 = 12)

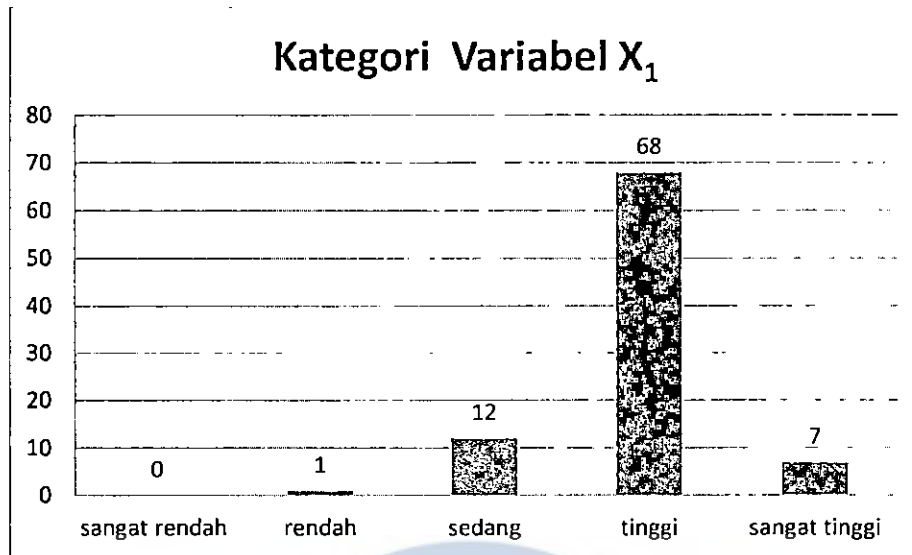
Skor Maksimum = Jumlah butir instrumen dikali skor tiap butir tertinggi (12 x 5 = 60)

Untuk mengetahui kategori sebaran skor variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10 Sebaran Skor Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No.	Kategori	Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi
1	Sangat Rendah	12 – 21	0	0%
2	Rendah	22 – 31	1	1.1%
3	Sedang	32 – 41	12	13.6%
4	Tinggi	42 – 51	68	77.3%
5	Sangat Tinggi	52 – 60	7	8.0%
$\Sigma$			88	100%

Sebaran skor variabel standar kepemimpinan juga dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 4.3 Diagram Batang Sebaran Data Variabel  $X_1$**

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas menjelaskan bahwa 1 responden (1.1%) yang termasuk dalam kriteria rendah, 12 responden (13.6%) termasuk dalam kriteria sedang, 68 responden (77.3%) termasuk dalam kriteria tinggi dan 7 responden (8.0%) masuk dalam kriteria sangat tinggi. Mayoritas responden menjawab kepemimpinan yaitu tinggi.

**c. Deskriptif Data Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa skor empirik terendah adalah 27 dan skor tertinggi adalah 54. Dengan demikian, rentang skor empirik adalah sebesar 27. Perhitungan terdapat distribusi skor lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Lingkungan Kerja

**Statistics**  
SKORLINGKER

N	Valid	88
	Missing	0
Mean		43,82
Std. Error of Mean		,607
Median		44,50
Mode		45
Std. Deviation		5,692
Range		27
Minimum		27
Maximum		54
Sum		3856

Selanjutnya sebaran skor lingkungan kerja disajikan dalam daftar distribusi frekuensi jumlah kategori sebanyak lima yaitu: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Sangat Tinggi.

Interval kelas masing-masing ditentukan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{5} = \frac{60 - 12}{5} = 9.6$$

Skor Minimum = Jumlah butir soal dikali skor jawaban terendah (12 x 1 = 12)

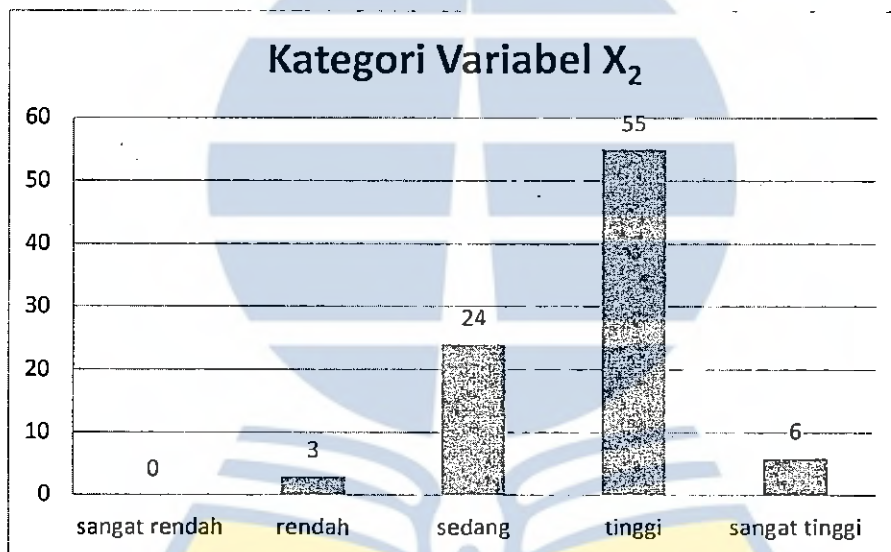
Skor Maksimum = Jumlah butir instrumen dikali skor tiap butir tertinggi (12 x 5 = 60)

Untuk mengetahui kategori sebaran skor variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Sebaran Skor Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No.	Kategori	Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi
1	Sangat Rendah	12 – 21	0	0%
2	Rendah	22 – 31	3	3.4%
3	Sedang	32 – 41	24	27.3%
4	Tinggi	42 – 51	55	62.5%
5	Sangat Tinggi	52 – 60	6	6.8%
$\Sigma$			88	100%

Sebaran skor variabel lingkungan kerja juga dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.4 Diagram Batang Sebaran Data Variabel  $X_2$ 

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas menjelaskan bahwa 3 responden (3.4%) yang termasuk dalam kriteria rendah, 24 responden (27.3%) termasuk dalam kriteria sedang, 55 responden (62.5%) termasuk dalam kriteria tinggi dan 6 responden (6.8%)

masuk dalam kriteria sangat tinggi. Mayoritas responden menjawab lingkungan kerja yaitu tinggi.

#### d. Deskriptif Data Insentif ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa skor empirik terendah adalah 29 dan skor tertinggi adalah 56. Dengan demikian, rentang skor empirik adalah sebesar 27. Perhitungan terhadap distribusi skor insentif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Intensif

Statistics		
SKORINTENSIF		
N	Valid	88
	Missing	0
Mean		48,81
Std. Error of Mean		,482
Median		50,00
Mode		52
Std. Deviation		4,520
Range		27
Minimum		29
Maximum		56
Sum		4295

Selanjutnya sebaran skor insentif disajikan dalam daftar distribusi frekuensi jumlah kategori sebanyak lima, yaitu: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Sangat Tinggi.

Interval kelas masing-masing ditentukan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{5} = \frac{60 - 12}{5} = 9.6$$

Skor Minimum = Jumlah butir soal dikali skor jawaban terendah (12 x 1 = 12)

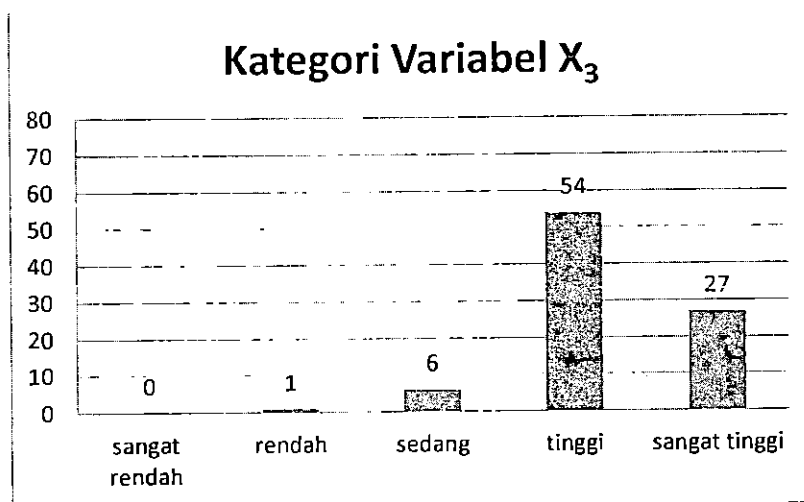
Skor Maksimum = Jumlah butir instrumen dikali skor tiap butir tertinggi (12 x 5 = 60)

Untuk mengetahui kategori sebaran skor variabel insentif ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14 Sebaran Skor Insentif ( $X_3$ )**

No.	Kategori	Kelas	Frekuensi Absolut	Ffekuensi
1	Sangat Rendah	12 – 21	0	0%
2	Rendah	22 – 31	1	1.1%
3	Sedang	32 – 41	6	6.8%
4	Tinggi	42 – 51	54	61.4%
5	Sangat Tinggi	52 – 60	27	30.7%
$\Sigma$			88	100%

Sebaran skor variabel insentif juga dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 4.5 Diagram Batang Sebaran Data Variabel  $X_3$**

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas menjelaskan bahwa 1 responden (1.1%) yang termasuk dalam kriteria rendah, 6 responden (6.8%) termasuk dalam kriteria sedang, 54 responden (61.4%) termasuk dalam kriteria tinggi dan 27 responden (30.7%) masuk dalam kriteria sangat tinggi. Mayoritas responden menjawab insentif yaitu tinggi.

**e. Deskriptif Data Pelatihan ( $X_4$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa skor empirik terendah adalah 22 dan skor tertinggi adalah 56. Dengan demikian, rentang skor empirik adalah sebesar 34. Perhitungan terdapat distribusi skor pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut.



Tabel 4.15 Perhitungan Terhadap Distribusi Skor Pelatihan

**Statistics**  
**SKORPELATIHAN**

N	Valid	88
	Missing	0
Mean		46,74
Std. Error of Mean		,608
Median		48,00
Mode		46 <sup>a</sup>
Std. Deviation		5,706
Range		34
Minimum		22
Maximum		56
Sum		4113

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Selanjutnya sebaran skor Pelatihan disajikan dalam daftar distribusi frekuensi jumlah kategori sebanyak lima yaitu: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Sangat Tinggi.

Interval kelas masing-masing ditentukan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{5} = \frac{60 - 12}{5} = 9,6$$

Skor Minimum = Jumlah butir soal dikali skor jawaban terendah (12 x 1 = 12)

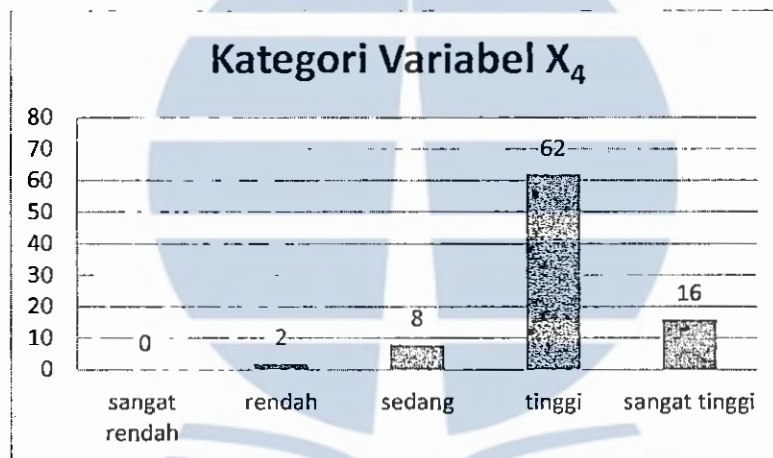
Skor Maksimum = Jumlah butir instrumen dikali skor tiap butir tertinggi (12 x 5 = 60)

Untuk mengetahui kategori sebaran skor variabel pelatihan (X<sub>4</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16 Sebaran Skor Pelatihan ( $X_4$ )

No.	Kategori	Kelas	Frekuensi Absolut	Ffekuensi
1	Sangat Rendah	12 – 21	0	0%
2	Rendah	22 – 31	2	2.3%
3	Sedang	32 – 41	8	9.1%
4	Tinggi	42 – 51	62	70.5%
5	Sangat Tinggi	52 – 60	16	18.2%
$\Sigma$			88	100%

Sebaran skor variabel pelatihan juga dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.6 Diagram Batang Sebaran Data Variabel  $X_4$ 

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas menjelaskan bahwa 2 responden (2.3%) termasuk dalam kriteria rendah, 8 responden (9.1%) termasuk dalam kriteria sedang, 62 responden (70.5%) masuk dalam kriteria tinggi dan 16 responden (18.2%) masuk dalam kriteria tinggi. Mayoritas responden menjawab pelatihan yaitu tinggi.

Dari hasil penyebaran instrumen secara keseluruhan deskriptif data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Perhitungan Statistik Dasar**

No	Statistik	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
1	Mean	50.78	46.34	43.82	48.81	46.74
2	Median	52.00	47.00	44.50	50.00	48.00
3	Modus	54	47	45	52	46
4	Standar Deviasi	4.2421	4.794	5.692	4.520	5.706
5	Range	25	26	27	27	34
6	Maksimum	58	55	54	56	56
7	Minimum	33	29	27	29	22
8	Jumlah	4469	4078	3856	4295	4113

## 2. Uji Validitas

Pada uji validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* untuk melakukan perhitungan. Korelasi item total terkoreksi untuk masing-masing item ditunjukkan oleh kolom *Pearson Correlation*. Pada pengukuran ini disebut daya beda yaitu kemampuan item dalam mencari korelasi antar item dengan skor total sehingga dapat ditentukan item-item yang valid dan tidak valid dalam skala penelitian. Subjek yang digunakan sejumlah 30 subjek dengan  $r_{\text{tabel}} 0,374$ , jika *Pearson Correlation* pada hasil positif dan lebih tinggi dari 0,374 maka item tersebut dikatakan valid, sebaliknya jika *Pearson Correlation* pada hasil negatif dan hasilnya lebih kecil dari 0,374 maka item dikatakan tidak valid atau gugur dan perlu dihilangkan dalam analisis selanjutnya.

Pada penelitian ini, pertama sekali dilakukan uji validitas terhadap indikator variabel Y (standar pelayanan minimal) dan dilanjutkan uji validitas dengan indikator variabel yang lain yaitu X<sub>1</sub> (kepemimpinan), X<sub>2</sub> (lingkungan kerja), X<sub>3</sub> (insentif), X<sub>4</sub> (pelatihan).

Nilai semua  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  0.374 yaitu variabel Y (0.523 s/d 0.786), variabel X<sub>1</sub> (0.481 s/d 0.868), variabel X<sub>2</sub> (0.529 s/d 0.771), variabel X<sub>3</sub> (0.489 s/d 0.760), variabel X<sub>4</sub> (0.529 s/d 0.771) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada penelitian ini adalah valid. Artinya semua item-item pertanyaan pada masing-masing variabel adalah mampu memberi dukungan dalam mengukur apa yang ingin diukur. Seperti terlihat pada Tabel 4.16.

Uji validitas variabel standar pelayanan minimal (Y), yang diperoleh dari program SPSS Versi 20, dimuat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Standar Pelayanan Minimal (Y)**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf sig 5%)	Keterangan
Y1	0.702	0.374	Valid
Y2	0.612		Valid
Y3	0.569		Valid
Y4	0.706		Valid
Y5	0.668		Valid
Y6	0.586		Valid
Y7	0.683		Valid
Y8	0.662		Valid

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf sig 5%)	Keterangan
Y9	0.554		Valid
Y10	0.786		Valid
Y11	0.664		Valid
Y12	0.523		Valid

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa 12 item variabel standar pelayanan minimal (Y) dapat dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , jadi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan semua pernyataan tersebut.

Uji validitas variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), didapatkan dari program SPSS Versi 20, dimuat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf sig 5%)	Keterangan
X1.1	0.602	0.374	Valid
X1.2	0.779		Valid
X1.3	0.868		Valid
X1.4	0.765		Valid
X1.5	0.820		Valid
X1.6	0.481		Valid
X1.7	0.765		Valid
X1.8	0.631		Valid
X1.9	0.549		Valid
X1.10	0.766		Valid
X1.11	0.825		Valid
X1.12	0.590		Valid

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa 12 item instrumen variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dapat dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , jadi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan semua pernyataan tersebut.

Uji validitas variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), yang diperoleh dari program SPSS Versi 20, dimuat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf sig 5%)	Keterangan
X2.1	0.771	0.374	Valid
X2.2	0.535		Valid
X2.3	0.608		Valid
X2.4	0.567		Valid
X2.5	0.551		Valid
X2.6	0.557		Valid
X2.7	0.539		Valid
X2.8	0.529		Valid
X2.9	0.679		Valid
X2.10	0.657		Valid
X2.11	0.729		Valid
X2.12	0.559		Valid

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa 12 item instrumen variabel ( $X_2$ ) dapat dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , jadi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan semua pernyataan tersebut.

Uji validitas variabel insentif ( $X_3$ ), didapatkan dari program SPSS Versi 20, dimuat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_3$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf sig 5%)	Keterangan
X3.1	0.597	0.374	Valid
X3.2	0.616		Valid
X3.3	0.699		Valid
X3.4	0.607		Valid
X3.5	0.674		Valid
X3.6	0.760		Valid
X3.7	0.622		Valid
X3.8	0.709		Valid
X3.9	0.743		Valid
X3.10	0.571		Valid
X3.11	0.584		Valid
X3.12	0.489		Valid

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa 12 item instrumen variabel ( $X_3$ ) dapat dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , jadi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan semua pernyataan tersebut.

Uji validitas variabel pelatihan ( $X_4$ ), didapatkan dari program SPSS Versi 20, dimuat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>4</sub>)**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf sig 5%)	Keterangan
X4.1	0.710	0.374	Valid
X4.2	0.710		Valid
X4.3	0.776		Valid
X4.4	0.678		Valid
X4.5	0.623		Valid
X4.6	0.553		Valid
X4.7	0.609		Valid
X4.8	0.689		Valid
X4.9	0.746		Valid
X4.10	0.679		Valid
X4.11	0.727		Valid
X4.12	0.575		Valid

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa 12 item instrumen variabel (X<sub>4</sub>) dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , jadi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan semua pernyataan tersebut.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan dibantu menggunakan program SPSS 20 for windows.

Reliabilitas kuesioner diperlihatkan oleh nilai alpha, dimana bila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka kuesioner yang disusun cukup



realibel. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap kelima variabel yang pada penelitian ini dimulai dengan variabel Y (standar pelayanan minimal) dan dilanjutkan uji validitas dengan indikator variabel yang lain yaitu  $X_1$  (kepemimpinan),  $X_2$  (lingkungan kerja),  $X_3$  (insentif),  $X_4$  (pelatihan) dimana secara berturut-turut didapatkan nilai Alpha Cronbach adalah 0.870; 0.896; 0.842; 0.867; 0.882. Karena semua nilai Alpha Cronbach yang didapat lebih besar dari 0.60 maka butir-butir pertanyaan pada penelitian ini adalah *reliable* atau konsisten.

Berdasarkan hasil statistik dengan bantuan SPSS 20 for windows, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut.

**Tabel 4.23 Hasil Reliabilitas Instrumen Standar Pelayanan Minimal (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	12

Pada Tabel 4.23 terlihat seluruh pernyataan variabel standar pelayanan minimal (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Nilai ini membuktikan bahwa semua pernyataan dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan dalam pengumpulan data untuk mengukur variable SPM.

**Tabel 4.24 Hasil Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	12

Pada Tabel 4.24 terlihat seluruh pernyataan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Nilai ini membuktikan bahwa semua pernyataan dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan dalam pengumpulan data untuk mengukur variabel kepemimpinan.

**Tabel 4.25 Hasil Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,842	12

Pada Tabel 4.25 terlihat seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Nilai ini membuktikan bahwa semua pernyataan dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan dalam pengumpulan data untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

**Tabel 4.26 Hasil Reliabilitas Instrumen Insentif ( $X_3$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	12

Pada Tabel 4.26 terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel insentif ( $X_3$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Nilai ini membuktikan bahwa semua pernyataan dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan dalam pengumpulan data untuk mengukur variabel insentif.

**Tabel 4.27 Hasil Reliabilitas Instrumen Pelatihan (X<sub>4</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	12

Pada Tabel 4.27 terlihat seluruh pernyataan variabel pelatihan (X<sub>4</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Nilai ini membuktikan bahwa semua pernyataan dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan dalam pengumpulan data untuk mengukur variabel pelatihan.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Pengujian Hipotesis Penelitian

##### 1) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif dan Pelatihan Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal

Hipotesis pertama penelitian ini adalah terdapat pengaruh kelima variabel yaitu pengaruh kepemimpinan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), insentif (X<sub>3</sub>) dan pelatihan (X<sub>4</sub>) secara bersama-sama terhadap pencapaian kinerja standar pelayanan minimal (Y)

##### Hipotesis

H<sub>0</sub> = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), insentif (X<sub>3</sub>) dan pelatihan (X<sub>4</sub>) secara bersama-sama terhadap pencapaian kinerja standar pelayanan minimal (Y)

HI = Terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ) dan pelatihan ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap pencapaian kinerja standar pelayanan minimal (Y)

Regresi linier berganda variabel pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ) dan pelatihan ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap pencapaian kinerja standar pelayanan minimal (Y) disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.28 Koefisien Regresi Linier Berganda Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif dan Pelatihan Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,298	1,721		3,660	,000
1 SKOR KEPEMIMPINAN	,184	,050	,209	3,716	,000
SKOR LINGKER	,088	,037	,118	2,387	,019
SKOR INSENTIF	,621	,062	,662	9,955	,000
SKOR PELATIHAN	,038	,031	,051	1,233	,221

Sumber: data olahan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda yang menyatakan pengaruh antara kepemimpinan ( $X_1$ ),

lingkungan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ) dan pelatihan ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap pencapaian kinerja standar pelayanan minimal ( $Y$ ) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi

$$\hat{Y} = 6,298 + 0,184X_1 + 0,088X_2 + 0,621X_3 + 0,038X_4$$

Dimana :

$Y$  = Standar pelayanan minimal

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan kerja

$X_3$  = Insentif

$X_4$  = Pelatihan

Kebermaknaan dari persamaan regresi linear berganda di atas mengandung implikasi:

- a) Konstanta 6,298 mengandung arti apabila variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan tidak ada ( $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4 = 0$ ), maka pencapaian kinerja SPM berada pada angka 6,298
- b) Koefisien regresi  $X_1$  (kepemimpinan) 0,184 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel kepemimpinan akan meningkatkan pencapaian kinerja SPM sebesar 0,184 kali.
- c) Koefisien regresi  $X_2$  (lingkungan kerja) 0,088 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel lingkungan

kerja akan meningkatkan pencapaian kinerja SPM sebesar 0,088 kali.

- d) Koefisien regresi  $X_3$  (insentif) 0,621 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel insentif akan meningkatkan pencapaian kinerja SPM sebesar 0,621 kali.
- e) Koefisien regresi  $X_4$  (pelatihan) 0,038 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel pelatihan akan meningkatkan pencapaian kinerja SPM sebesar 0,038 kali
- f) Jika terjadi peningkatan satu poin atas kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan secara bersama-sama maka kinerja Petugas akan mengalami peningkatan sebesar 0,931 kali ( $0,184 + 0,088 + 0,621 + 0,038$ ).

Selanjutnya dilakukan uji t untuk mengukur tingkat nyata pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan secara bersama-sama terhadap pencapaian kinerja SPM.

## 2) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (T-Test)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan secara bersama-sama terhadap pencapaian kinerja SPM mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak. Berdasarkan data Tabel 4.28 variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.716, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.387, variabel insentif ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 9.955 dan variabel

pelatihan ( $X_4$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,233 pada tingkat sig sebesar 0.000. Pada level probabilitas (kepercayaan) 0,05 (95%) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.666. Hasil uji t tersebut dikaitkan dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

$H_0 : \beta_1 < 0$  : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan terhadap pencapaian kinerja SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir

$H_1 : \beta_1 > 0$  : menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan terhadap pencapaian kinerja SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir

Hipotesis diterima bila memiliki kriteria:

- $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$
- $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$
- Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) =  $n - 2 = 88 - 2 = 86$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan, variabel lingkungan kerja, variabel insentif  $> t_{tabel}$  (3,716; 2,387; 9,955  $>$  1,666) dan  $sig < 0,05$  (0,000; 0,019; 0,000;  $<$  0,05 hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh nyata terhadap pencapaian kinerja SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.

Namun dari hasil perhitungan diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan  $< t_{tabel}$  ( $1,233 < 1,666$ ) dan  $sig > 0,05$  ( $0,221 > 0,05$ ) hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. **Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap pencapaian kinerja SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.**

### 3) Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji-F)

Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 20 didapatkan.

Tabel 4.29 Koefisien Regresi secara Bersama-sama

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1402,305	4	350,576	178,962	,000 <sup>b</sup>
Residual	162,592	83	1,959		
Total	1564,898	87			

a. Dependent Variable: SKORSPM

b. Predictors: (Constant), SKORPELATIHAN, SKORKEPEMIMPINAN, SKORLINGKER, SKORINTENSIF

Pengujian nilai  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$  dengan kriteria:

- $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Dari tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 178.962 dan sig 0,000.  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0.05$ ,  $df_1 =$  (jumlah variabel independen = 4) dan  $df_2$  ( $n - k - 1 = 88 - 5 - 1 = 82$ ), maka nilai



$F_{\text{tabel}} = 2,48$ . Hal ini berarti  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $178,962 > 2,48$ ) dan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis dapat diterima. Jadi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama dan secara nyata terhadap pencapaian kinerja SPM, sehingga keempat variabel independen tersebut bisa digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel SPM puskesmas.

#### 4) Koefisien Determinasi

Dapat Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel sebagai berikut.

**Tabel 4.30 Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 <sup>a</sup>	,896	,891	1,400

a. Predictors: (Constant), SKORPELATIHAN, SKORKEPEMIMPINAN, SKORLINGKER, SKORINTENSIF

b. Dependent Variable: SKORSPM

Tabel di atas menunjukkan, 0,947 adalah nilai R, 0,896 adalah nilai R<sup>2</sup>. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh

dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar **0,896** atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar **89,6%**. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir sebesar **89,6%**, dan sisanya **10,4%** adalah variabel lain yang juga berpengaruh terhadap penelitian ini.

### **C. Pembahasan Penelitian**

Pembahasan penelitian diungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir, sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (Y)**

Penilaian kepemimpinan kepala puskesmas dari penilaian hasil angket atau kuesioner yang disebarakan kepada responden didapatkan penilaian responden dengan respon pada kategori **sangat tinggi**. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.

Hal ini dapat terlihat pada hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.716 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000. Jika dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  ( $3,716 > 1,666$  dan  $0,000 < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap pencapaian kinerja SPM (Y) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir dan hipotesis diterima.

SPM merupakan dasar acuan dari program pelayanan kesehatan di puskesmas, standar pelayanan kesehatan, penerapannya harus dimulai dari pimpinan, dalam hal ini Kepala Puskesmas harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya agar para petugas dapat mengikuti dan menerapkannya pula dengan benar dalam meningkatkan pencapaian kinerja SPM di puskesmas

Dari hasil kuesioner dapat ditunjukkan pada salah satu indikator yang mendapatkan respon paling tinggi yaitu pada variabel kepemimpinan pada butir keempat yaitu fungsi delegatif, mayoritas responden petugas puskesmas menginginkan sikap gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas yang diterapkan adalah peran pimpinan yang mau memberikan kepercayaan penuh bagi petugas untuk melaksanakan dan meningkatkan kualitas pelayanan SPM di puskesmas untuk mendukung penerapan SPM, yaitu Kepala Puskesmas yang berkomitmen selalu mengedepankan kerja sama dan memotivasi pegawainya untuk kepentingan bersama dan pencapaian tujuan pelayan puskesmas yang optimal. Sedangkan respon dari petugas yang paling rendah

ditunjukkan pada salah satu butir pernyataan kesembilan yaitu fungsi pengendalian ialah pimpinan selalu mengingatkan petugas, bahwa penerapan SPM berorientasi pada mutu dan kepuasan pasien. Dari respon tertinggi menunjukkan harapan petugas bahwa pimpinan puskesmas diharapkan selalu melibatkan petugas dalam melakukan perencanaan tingkat puskesmas untuk meningkatkan target SPM. Semakin bertanggung jawab terhadap standar pelayanan puskesmas maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan pelayanan puskesmas terhadap pasien yang berobat. Dengan demikian, Kepala Puskesmas dapat mendorong petugas untuk bekerja dalam meningkatkan kinerja

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (Y)**

Didapatkan jawaban dari responden berdasarkan olahan data yaitu: variabel lingkungan kerja petugas puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir didapatkan respon yang cukup tinggi. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja SPM dan hipotesis diterima. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t.

Hasil  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 2,387 dengan probabilitas (sig) 0,019, dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  1,666. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  ( $2,387 > 1,666$ , dan  $0,019 < 0,05$ ). Berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

variabel lingkungan kerja terhadap SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.

Jika dirata-ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori lingkungan kerja maka lingkungan kerja yang ada di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir masuk ke dalam kategori tinggi (62.55%). Sebanyak 3.4% menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir masuk dalam kategori rendah dan 27.3% menyatakan sedang.

Perhitungan hasil pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian, dapat ditunjukkan pada salah satu indikator yang mendapatkan respon paling tinggi yaitu pada butir kedua belas yaitu indikator lingkungan kerja non fisik ialah hubungan seorang petugas dengan petugas lain dan dengan pimpinan berjalan dengan baik maka akan dapat membuat petugas merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya dan dengan begitu semangat kerja petugas akan meningkat dan kinerja pun juga akan meningkat. Sedangkan respon dari petugas yang paling rendah ditunjukkan pada salah satu butir pernyataan kedua yaitu indikator lingkungan kerja fisik ialah penerangan yang jelas di lingkungan kerja memudahkan petugas dalam melakukan pelayanan kesehatan di puskesmas. Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat di area tempat kerja terutama penerangan didalam ruangan harus cukup penerangan sehingga berpengaruh terhadap kinerja petugas dalam

melakukan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung, artinya dalam setiap pekerjaan petugas sangat tergantung kepada kondisi lingkungan kerja yang terang, bersih, tenang dan nyaman, sehingga dengan kondisi seperti ini akan memungkinkan peningkatan kinerja petugas dapat dihasilkan secara maksimal.

Sedarmayanti dalam Lucky (2011), lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja, dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan petugas. Sirkulasi udara ikut menentukan kesegaran fisik petugas, sirkulasi udara yang tidak sehat bisa berakibat ruangan menjadi panas dan tidak nyaman. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktivitas petugas, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga petugas akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat petugas merasa tenang dalam bekerja dan beraktivitas. Kebisingan dapat menghilangkan konsentrasi dalam bekerja dan menimbulkan rasa ketidaknyamanan sehingga dapat mengurangi produktivitas petugas dan dapat menimbulkan gangguan pada pendengaran, kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan. Lingkungan kerja

nonfisik meliputi hubungan kerja antar pegawai dan hubungan dengan atasan. Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan standar pelayanan puskesmas yang optimal.

### **3. Pengaruh Insentif ( $X_3$ ) Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (Y)**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap Standar Pelayanan Minimal puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.

Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 9,955 dengan probabilitas (sig) 0,000, dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  1,666. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  ( $9,955 > 1,666$ , dan  $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji t tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisienan regresi ( $r$ ) sebesar 0,621 kali, menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel insentif terhadap SPM puskesmas.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian dapat ditunjukkan pada salah satu indikator yang mendapatkan respon paling dominan yaitu pada butir pernyataan kesebelas, indikator material ialah perencanaan kesehatan dalam meningkatkan kinerja petugas puskesmas harus memperhatikan tingkat kesejahteraan petugas puskesmas. Sedangkan respon dari petugas yang paling rendah ditunjukkan pada salah satu butir kesembilan yaitu besarnya insentif dari puskesmas atau Dinas Kesehatan sudah dikomunikasikan terlebih dahulu dan berdasarkan dengan hasil kerja petugas. Selain meningkatkan derajat ekonomi pegawai melalui pemberian insentif yang dibayarkan atas dasar penilaian kerja serta pemberian upah diluar gaji berupa tunjangan pegawai. Dengan adanya unsur pemberian insentif, pegawai akan termotivasi untuk maju dan mencoba memberikan pelayanan yang terbaik untuk puskesmas agar tujuan tercapai. Dalam hal pemberian insentif dari puskesmas dan Dinas Kesehatan, hasil kerja atau kinerja adalah ukuran yang menjadi dasar pemberian insentif sehingga tidak ada ketimpangan dari kebijakan yang akan menimbulkan polemik, sehingga petugas memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja agar besaran insentif bisa didapatkan sesuai dengan kinerja petugas itu sendiri.

Insentif adalah suatu motivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian, semangat kerja bawahan akan



meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasinya (Brantas, 2009).

#### **4. Pengaruh Pelatihan ( $X_4$ ) Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal ( $Y$ )**

Dari hasil olah data pada jawaban responden, ditemukan persepsi variabel pelatihan pada kategori tinggi. Hipotesis kedua yang diajukan oleh penulis, bahwa tidak terdapat pengaruh yang nyata dan tidak signifikan antara pelatihan terhadap standar pelayanan ditolak. Hal ini dibuktikan hasil uji t. Hasil diperoleh dari  $t_{hitung}$  antara variabel pelatihan terhadap standar pelayanan diperoleh sebesar 1,233 dengan sig 0,221. Jika dikonsultasikan pada  $t_{tabel}$   $\alpha$  0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  1,666. Hal ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  ( $3,614 > 1,666$ ) dan  $sig$   $0,221 > 0,05$ . Maka hipotesis keempat yang diajukan oleh penulis ditolak.

Petugas yang telah melaksanakan pelatihan akan meningkatkan *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* mereka, sehingga kinerja akan meningkat. Dengan insentif petugas yang tepat waktu berdampak terhadap kinerja dan perilaku petugas, hal ini akan mendorong

peningkatan produk pesanan dengan kualitas dan *deadline* yang dijadwalkan tepat waktu pula.

Dari hasil kuesioner responden dapat ditunjukkan pada salah satu indikator yang mendapatkan respon paling tinggi yaitu pada butir pernyataan ketiga yaitu indikator perubahan kebiasaan ialah petugas yang telah mengikuti pelatihan SPM berkomitmen mencapai target 100% untuk semua program puskesmas. Ini menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, ada perubahan kebiasaan dan cara berpikir yang positif dari petugas, hal ini dapat dilihat dari komitmen yang diberikan oleh petugas untuk selalu bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh untuk mencapai target 100%. Sedangkan respon dari petugas yang paling rendah ditunjukkan pada salah satu butir pernyataan ke sebelas yaitu indikator dampak organisasi ialah, pimpinan dan staf yang melakukan perencanaan kesehatan di puskesmas telah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan manajemen perencanaan puskesmas. Jadi pada butir ini petugas menyatakan bahwa pelatihan kurang mendapat apresiasi dari penyelenggara program puskesmas karena tidak semua pegawai mendapatkan bagian pelatihan yang dijadwalkan serta pelatihan yang dilakukan tidak semuanya melibatkan petugas bahkan banyak diantara petugas puskesmas yang sudah bertugas lama tidak pernah mengikuti pelatihan manajemen puskesmas.

### 5. Pengaruh antara Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) dan Pelatihan ( $X_4$ ) secara Bersama-Sama Terhadap Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (Y)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji f diperoleh bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 178,962 dengan sig 0,000, jika dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$   $df_1 = 4$ , dan  $df_2 = 82$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,48. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan sig  $< 0,005$  ( $178,962 > 2,48$ ) dan sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa hipotesis penulis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap SPM puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir.

Standar Pelayanan Minimal (SPM) merupakan urusan wajib yang harus dilaksanakan dan dikerjakan yang berisikan mengenai ketentuan berbagai jenis pelayanan dasar dan mutu pelayanan dasar yang harus diperoleh semua warga negara secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dan bisa berkenan di hati seorang petugas akan memunculkan sikap dan perilaku petugas yang loyal terhadap pekerjaan dan tugasnya di puskesmas, sehingga penerapannya terapkan pada kedisiplinan petugas dalam bekerja dan menjalankan program kerja yang ada di puskesmas, kondisi ini juga dapat menciptakan petugas yang memiliki motivasi tinggi dan komitmen kuat

sehingga tercipta kinerja yang baik dan positif dalam peningkatan standar pelayanan di puskesmas.

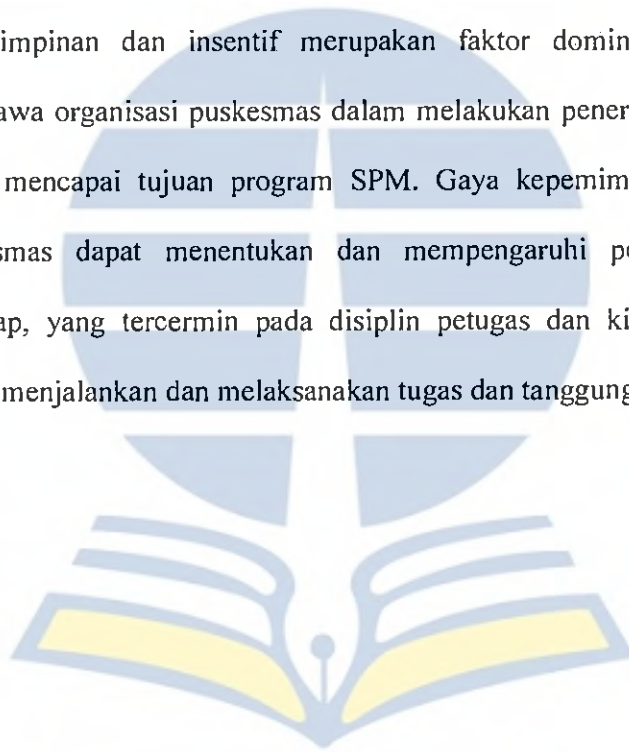
Disiplin petugas harus tetap dipertahankan dan dijaga sehingga menjadikan sinergi positif bagi petugas di puskesmas, hal ini bisa diciptakan oleh pemimpin yang memiliki kewenangan penuh untuk membuat ketetapan dan ketentuan mengenai kedisiplinan petugas. Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas yang mendukung lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif dapat memberikan semangat bekerja yang tinggi bagi petugas sehingga tujuan dari SPM di puskesmas tercapai. Selain itu, dengan adanya intensif dari hasil kinerja petugas dapat menciptakan sikap loyalitas bekerja yang tinggi bagi para petugas di puskesmas.

Dari hasil uji koefisien determinasi pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan secara bersama-sama terhadap SPM sebesar 89,6%, sedangkan sisanya sebesar 10,4% adalah variabel lain yang juga berpengaruh terhadap penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu antara kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ) terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal ( $Y$ ) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti dilakukan oleh

Anis Hudawi (2012), dalam Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit pada Pelayanan Rawat Inap di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan SPM pada RSUD Kabupaten Bekasi bagian Rawat Inap dan hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelayanannya, penelitian yang dilakukan secara kualitatif bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh terhadap variabel lain.

Dari hasil penelitian ini penulis merekomendasikan bahwa kepemimpinan dan insentif merupakan faktor dominan di dalam membawa organisasi puskesmas dalam melakukan penerapan program untuk mencapai tujuan program SPM. Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dapat menentukan dan mempengaruhi petugas dalam bersikap, yang tercermin pada disiplin petugas dan kinerja petugas dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, sensitif dan pelatihan terhadap pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir dapat ditarik kesimpulan berdasarkan mayoritas perhitungan persentase pencapaian dan kategori kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan masuk ke dalam kategori tinggi (77.3%).
2. Lingkungan kerja di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir dapat ditarik kesimpulan berdasarkan mayoritas perhitungan persentase pencapaian dan kategori lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk ke dalam kategori tinggi (62.5%).
3. Insentif di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir dapat ditarik kesimpulan berdasarkan mayoritas perhitungan persentase pencapaian dan kategori insentif menunjukkan bahwa insentif masuk ke dalam kategori tinggi (62,4%).
4. Pelatihan di puskesmas se-Kabupaten Indragiri Hilir dapat ditarik kesimpulan berdasarkan mayoritas perhitungan persentase pencapaian

dan kategori pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan masuk ke dalam kategori tinggi (70.5%).

5. Pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan pegawai secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas, hal ini dibuktikan dari hasil uji  $f$  diperoleh bahwa  $F_{hitung}$  178,962 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,48 pada taraf sig 0,000. Kebermaknaan ini berarti bahwa keempat variabel independen kepemimpinan lingkungan kerja, insentif dan pelatihan secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan variabel SPM di puskesmas se Kabupaten Indragiri Hilir, dan melalui identifikasi determinan, didapat nilai adalah 0,947, sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,896 kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap Standar Pelayanan Minimal (SPM) sebesar 89,6%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

## B. Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Puskesmas harus mengetahui dan mempunyai keterampilan dalam memimpin, serta menggali sumber daya yang ada di puskesmas, dan dapat memberikan suasana yang kondusif, memotivasi dan mengajak pegawai puskesmas agar menerapkan SPM puskesmas.

2. Pemberian insentif kepada pegawai agar dilakukan secara berkesinambungan dan tidak terputus sesuai dengan hasil kinerja pegawai puskesmas. Pemberian insentif dapat memotivasi pegawai untuk dapat mengikuti pelatihan program eksternal maupun internal puskesmas.
3. Peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan secara mendalam lagi mengenai penelitian yang terkait dengan SPM agar mampu merumuskan kajian-kajian yang lebih baik dan lebih menyentuh lagi.





## DAFTAR PUSTAKA

Brantas (2009). *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta.

Depkes RI (2009), *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta.

Dinkes Inhil (2017). *Profil Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir*. INHIL.

Dinkes Propinsi Riau, (2015). *Profil Dinas Kesehatan Propinsi Riau*, Riau.

Harun, (2014). *Analisis Standar Pelayanan Minimum (SPM) Peserta Aktif KB (Contraceptive Prevalenci Rate/CPR) di Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan Tahun 2012*. Universitas Andalas Padang.

Hasibuan, M.S.P (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hudawi, (2012). *Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit pada Pelayanan Rawat Inap di RSUD Kabupaten Bekasi 2012*. Universitas Indonesia.

Kemenkes,RI.(2011)<http://ppid.depkes.go.id/dmdocuments/lak%20kementerian%20 kesehatan.pdf>. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Kesehatan*.

Kepmenkes RI (2008), *Petunjuk Teknis Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Kabupaten/Kota*. Jakarta.

Kurniawati (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Banten: Penerbitan Universitas Terbuka.

Linggasari. (2008). *Faktor-faktor yang Literatur (FKMUI-2008).pdf-Adobe Reader*.

Lucky, W.A (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro Semarang.

Nawawi Hadari dan Martini Hadari, (2006), *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University press.

Notoatmodjo, S. (2005). *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan Teori dan Ilmu Perilaku*, Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, Jakarta: Rineka Cipta.

Nuryani, (2014). *Evaluasi Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar SD Unggulan Muhammadiyah Kretek Kabupaten Bantul Tahun Ajaran 2013/2014*, Universitas Negeri Yogyakarta.

Permenkes RI Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan.

Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas.

Pribadi, B.A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi, Implementasi Model ADDIE*, Jakarta: Prenada Media Group

Rivai, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Silalahi, (2002). *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Mandar Maju.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.

Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.

UPT Puskesmas Benteng (2016). *Profil UPT Puskesmas Benteng*, INHIL.

Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Grafindo Persada.

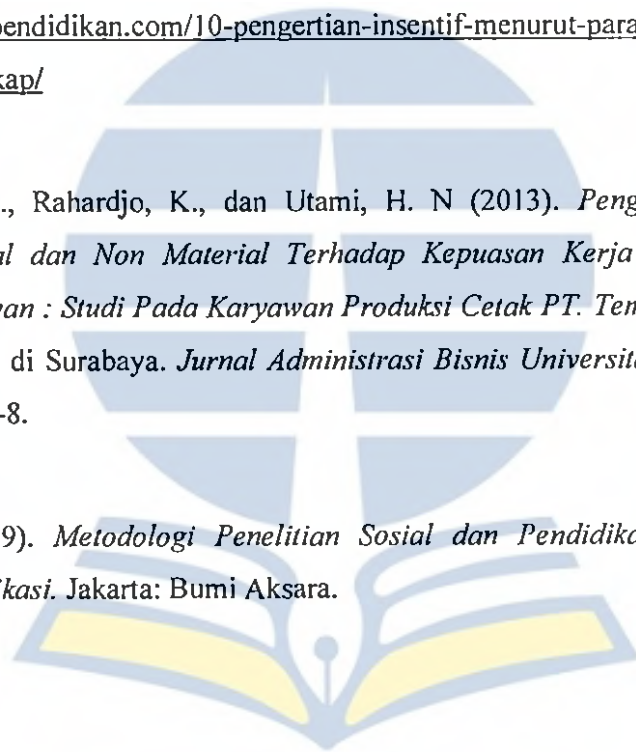
Wirawan, (2009), *Kapita selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*, Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press; Jakarta.

Wirawan, (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.

[www.dosenpendidikan.com/10-pengertian-insentif-menurut-para-ahli-terlengkap/](http://www.dosenpendidikan.com/10-pengertian-insentif-menurut-para-ahli-terlengkap/)

Zaputri, R.A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media*. Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.

Zuriah, (2009). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.



## LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN  
PELATIHAN TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA  
STANDAR PELAYANAN MINIMAL (SPM) PUSKESMAS  
SE-KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Nomor Responden :

Tanggal penyebaran angket :

1. Berikanlah jawaban yang sesungguhnya pada pernyataan yang diberikan kepada Anda
2. Jawaban yang akan Anda berikan tidak akan mempengaruhi Anda dan dijaga kerahasiaannya
3. Keikutsertaan Anda dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk melihat pencapaian standar pelayanan minimal (SPM) dan bermanfaat bagi program yang berkaitan dengan hal tersebut
4. Kerjasama yang Anda berikan diucapkan terima kasih

Bacalah dengan cermat pernyataan di bawah ini, kemudian berilah tanda checklist (√) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia di sebelah pernyataan yang menurut Anda paling benar.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju  
S : Kurang setuju  
TB : Tidak Berpendapat  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak setuju

## I. Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
1	Pimpinan mengharuskan petugas menerapkan SPM di Puskesmas						
2	Pimpinan telah mensosialisasikan semua jenis pelayanan SPM kepada petugas pengelola program di Puskesmas						
3	Dengan kerja sama dan partisipasi yang baik dari petugas Puskesmas, pencapaian target 100% program SPM dapat tercapai						
4	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh bagi petugas untuk melaksanakan dan meningkatkan kualitas pelayanan SPM di Puskesmas						
5	Pimpinan selalu melakukan koordinasi dan pengawasan kualitas pelayanan SPM terhadap petugas di Puskesmas						
6	Pimpinan memiliki komitmen tinggi dalam penerapan SPM di Puskesmas						
7	Pimpinan harus memastikan dan mengawasi agar SPM dilaksanakan secara baik di Puskesmas						
8	Pimpinan selalu memotivasi petugas untuk memperbaiki kualitas pelayanan SPM di Puskesmas						
9	Pimpinan selalu mengingatkan petugas, bahwa penerapan SPM berorientasi pada mutu dan kepuasan pasien						
10	Pimpinan selalu menganggarkan untuk fasilitas infrastruktur di Puskesmas setelah terlebih dahulu bertukar pendapat dengan petugas di Puskesmas						

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
11	Pimpinan Puskesmas selalu melibatkan petugas dalam melakukan perencanaan tingkat Puskesmas untuk meningkatkan target SPM						
12	Pimpinan selalu mengingatkan petugas untuk mendokumentasikan dan membuat laporan setiap kegiatan Puskesmas untuk diteruskan ke Dinas Kesehatan						

## II. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
1	Warna yang cerah di lingkungan kerja sangat mendukung semangat petugas dalam penerapan SPM di puskesmas						
2	Penerangan yang jelas di lingkungan kerja memudahkan petugas dalam melakukan pelayanan kesehatan di puskesmas						
3	Di lingkungan kerja Puskesmas terdapat sirkulasi udara yang baik sehingga memberikan kepuasan tersendiri terhadap petugas dan pasien						
4	Lingkungan kerja yang tenang sangat membantu petugas berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya						
5	Petugas membutuhkan tempat kerja yang luas dan nyaman agar dapat bekerja dengan maksimal						
6	Lingkungan kerja yang aman membuat petugas merasa senang dalam melakukan pekerjaannya						

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
7	Lingkungan kerja di Puskesmas terasa segar dengan tidak adanya sampah						
8	Pimpinan selalu melakukan komunikasi dan memberikan perhatian serta dukungan kepada petugas untuk meningkatkan capaian kinerja Puskesmas						
9	Komunikasi dengan sesama petugas pengelola program di Puskesmas sangat mempengaruhi pencapaian SPM di Puskesmas						
10	Perlengkapan dan fasilitas yang ada di Puskesmas cukup mendukung perbaikan kualitas pelayanan SPM di Puskesmas						
11	Perencanaan-perencanaan yang dilakukan di Puskesmas dengan menginventarisir sarana dan prasarana harus memperhatikan lingkungan kerja dan kebutuhan Puskesmas						
12	Dokumentasi dan laporan kegiatan harian dan laporan bulanan telah diarsipkan di tiap-tiap ruangan petugas dan pengelola program di Puskesmas						

### III. Insentif

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
1	Penerapan SPM di Puskesmas harus disertai dengan dukungan insentif bagi petugas						
2	Pemberian penghargaan kepada petugas di Puskesmas diukur dan dinilai dari hasil capaian program SPM di Puskesmas						



No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
3	Pemberian insentif kepada petugas sudah sesuai dengan porsi kerja masing-masing petugas dalam pelaksanaan SPM di Puskesmas						
4	Insentif merupakan faktor pendorong terhadap perbaikan kualitas pelayanan SPM di Puskesmas						
5	Pemberian insentif kepada petugas sangat berpengaruh positif terhadap penerapan SPM di Puskesmas						
6	Insentif yang diberikan kepada petugas, memicu semangat petugas untuk meningkatkan penerapan SPM di Puskesmas						
7	Peraturan Pemerintah (Daerah) terkait SPM harus berbanding dengan peningkatan/kenaikan insentif bagi petugas di Puskesmas						
8	Pemberian insentif dan penghargaan membuat petugas termotivasi untuk bekerja lebih baik						
9	Besarnya insentif dari Puskesmas atau Dinas Kesehatan sudah dikomunikasikan terlebih dahulu dan berdasarkan dengan hasil kerja petugas						
10	Pengadaan fasilitas dan infrastruktur di Puskesmas tidak mengurangi nilai insentif petugas						
11	Perencanaan kesehatan dalam meningkatkan kinerja petugas Puskesmas harus memperhatikan tingkat kesejahteraan petugas Puskesmas						

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
12	Petugas Puskesmas yang menyusun dan membuat perencanaan dan laporan bulanan di Puskesmas mendapatkan insentif tersendiri dari Puskesmas atau Dinas Kesehatan						

#### IV. Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
1	Petugas pengelola program pernah mengikuti pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Kesehatan dan hal ini meningkatkan motivasi petugas untuk menerapkan SPM di Puskesmas						
2	Dengan adanya pelatihan mengenai SPM, petugas dapat mengetahui cara mengukur pencapaian SPM di Puskesmas						
3	Petugas yang telah mengikuti pelatihan SPM berkomitmen mencapai target 100% untuk semua program di Puskesmas						
4	Kualitas pelayanan yang baik berdampak positif bagi kemajuan Puskesmas						
5	Puskesmas dan Dinas Kesehatan membiayai semua pelatihan SPM yang diikuti oleh petugas Puskesmas						
6	Setiap petugas yang pernah mengikuti pelatihan diminta komitmennya untuk menerapkan SPM secara benar di Puskesmas						
7	Peraturan Pemerintah (Daerah) terkait SPM harus disosialisasikan kepada petugas di Puskesmas						

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
8	Dengan adanya pelatihan mengenai SPM, petugas dapat mengetahui cara mengukur pencapaian SPM di Puskesmas						
9	Untuk mencapai target SPM harus ada sosialisasi maksimal dan pelatihan berkala bagi petugas						
10	Pengadaan alat kesehatan di Puskesmas harus disertai pelatihan untuk petugas Puskesmas agar penggunaannya tepat dan benar						
11	Pimpinan dan staf yang melakukan perencanaan kesehatan di Puskesmas telah mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan manajemen perencanaan puskesmas						
12	Dengan adanya pelatihan-pelatihan bagi petugas, penerapan SPM di Puskesmas semakin baik						

#### V. Standar Pelayanan Minimal (SPM)

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
1	Pengadaan SDM di Puskesmas untuk pelayanan kesehatan dasar telah sesuai dengan penerapan SPM						
2	Semua jenis pelayanan di Puskesmas telah mengacu pada SPM						
3	Semua program di Puskesmas harus mencapai target 100% disetiap tahunnya						
4	Kualitas pelayanan di Puskesmas sangat dirasakan manfaatnya bagi masyarakat						

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	TB	TS	STS	
5	Penerapan SPM di Puskesmas memberikan kepuasan bagi petugas dan terhadap pasien						
6	Dengan menerapkan SPM, akan mendorong perbaikan dan kualitas pelayanan di Puskesmas						
7	Peraturan Pemerintah (Daerah) terkait SPM dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pelayanan di Puskesmas						
8	Perhitungan SPM untuk mengukur pencapaian program di Puskesmas						
9	Hasil kerja pegawai di Puskesmas yang dicapai harus sesuai dengan indikator SPM						
10	Pengadaan fasilitas dan infrastruktur pelayanan kesehatan dasar telah mengacu pada SPM						
11	Puskesmas harus melakukan perencanaan kesehatan yang berupaya meningkatkan kinerja agar target SPM tercapai						
12	Puskesmas telah membuat dan mendokumentasikan semua laporan Puskesmas						

## LAMPIRAN 2. TABEL BANTU

VARIABEL STANDAR PELAYANAN MINIMAL (Y)														
RESP	Nomor Pernyataan dan Skor												Total	Kuadrat Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52	2704
2	4	3	4	5	4	5	3	5	5	3	2	4	47	2209
3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	50	2500
4	3	4	2	5	5	2	3	5	3	3	4	4	43	1849
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51	2601
6	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	52	2704
7	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	48	2304
8	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51	2601
9	3	4	4	3	3	5	4	3	2	3	4	4	42	1764
10	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	49	2401
11	4	2	4	2	1	2	3	2	2	3	4	4	33	1089
12	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	2116
13	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	53	2809
14	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	42	1764
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2304
16	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	45	2025
17	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	56	3136
18	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	54	2916
19	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50	2500
20	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	51	2601
21	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	51	2601
22	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	50	2500
23	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	54	2916
24	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	54	2916
25	5	4	5	5	4	4	5	3	2	4	4	5	50	2500
26	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	51	2601
27	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	53	2809
28	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	53	2809
29	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	53	2809
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	48	2304
31	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	52	2704

32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	53	2809
33	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	54	2916
34	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	50	2500
35	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	55	3025
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2304
37	5	3	5	4	3	3	5	4	2	4	5	3	46	2116
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	55	3025
39	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	51	2601
40	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2116
41	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	3	5	49	2401
42	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	54	2916
43	2	4	2	4	5	2	3	3	3	3	3	4	38	1444
44	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56	3136
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	2401
46	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	2304
47	4	5	5	2	5	3	3	5	4	5	4	5	50	2500
48	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	54	2916
49	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54	2916
50	5	5	4	2	5	3	2	4	5	4	2	3	44	1936
51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	2500
52	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	51	2601
53	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	2500
54	5	5	5	5	2	5	4	3	4	3	2	4	47	2209
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2304
56	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	52	2704
57	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53	2809
58	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	51	2601
59	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	3	46	2116
60	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	48	2304
61	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	52	2704
62	4	1	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	42	1764
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2304
64	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	4	50	2500
65	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	53	2809
66	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52	2704
67	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	54	2916
68	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	55	3025

69	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	57	3249
70	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	53	2809
71	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	53	2809
72	4	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5	52	2704
73	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	55	3025
74	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	54	2916
75	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57	3249
76	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	54	2916
77	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	3	53	2809
78	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	4	5	53	2809
79	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	50	2500
80	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	54	2916
81	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	55	3025
82	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	53	2809
83	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58	3364
84	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	54	2916
85	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	52	2704
86	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	54	2916
87	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	56	3136
88	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	54	2916
Σ	376	370	375	377	372	375	369	367	368	371	375	374	4469	228519

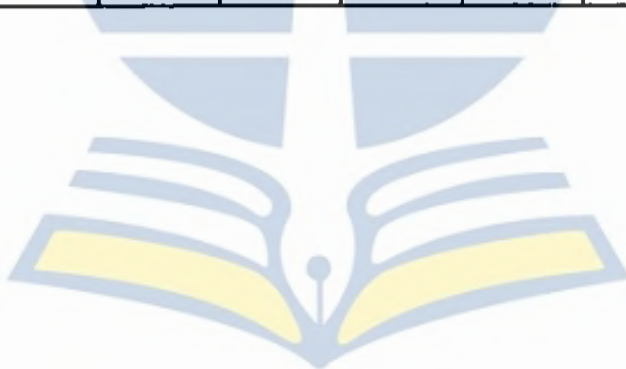


VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)														
RESP	Nomor Pernyataan dan Skor												Total	Kuadrat Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	48	2304
2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	2	44	1936
3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	45	2025
4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	2	2	4	40	1600
5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	2	46	2116
6	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	47	2209
7	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	2	2	44	1936
8	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	46	2116
9	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	38	1444
10	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	45	2025
11	2	2	2	2	1	3	2	1	1	4	5	4	29	841
12	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	41	1681
13	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	2	4	49	2401
14	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	37	1369
15	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	2	43	1849
16	3	4	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	33	1089
17	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	50	2500
18	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	51	2601
19	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	48	2304
20	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	48	2304
21	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	47	2209
22	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	2	49	2401
23	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51	2601
24	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	50	2500
25	3	5	3	3	3	5	3	4	5	5	2	4	45	2025
26	4	3	3	4	5	5	3	4	5	2	5	4	47	2209
27	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	51	2601
28	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	2	48	2304
29	4	4	3	4	2	4	2	4	2	5	3	4	41	1681
30	3	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	3	44	1936
31	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	49	2401
32	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	50	2500



33	5	5	4	3	2	3	3	5	3	5	2	4	44	1936
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	47	2209
35	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	52	2704
36	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	44	1936
37	3	3	3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	47	2209
38	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	51	2601
39	4	5	3	3	5	2	3	5	3	5	2	4	44	1936
40	4	2	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	44	1936
41	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	46	2116
42	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	51	2601
43	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	36	1296
44	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	2	5	50	2500
45	4	5	2	2	2	2	2	4	2	5	5	5	40	1600
46	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	51	2601
47	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	46	2116
48	5	4	5	4	2	5	2	5	2	4	4	5	47	2209
49	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	51	2601
50	5	5	4	5	2	3	2	4	3	5	4	5	47	2209
51	5	4	2	4	5	2	5	2	5	4	4	4	46	2116
52	4	4	5	5	5	3	5	4	2	2	5	5	49	2401
53	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	2	2	47	2209
54	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53	2809
55	4	3	3	3	4	3	3	2	2	5	4	3	39	1521
56	5	4	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	46	2116
57	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	50	2500
58	5	3	4	5	2	3	5	5	4	2	2	5	45	2025
59	4	4	5	4	2	2	3	4	4	5	1	2	40	1600
60	5	5	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	42	1764
61	3	3	4	3	2	4	4	5	4	5	5	5	47	2209
62	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	32	1024
63	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	45	2025
64	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	47	2209
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	48	2304
66	5	4	5	4	4	4	4	3	2	5	2	5	47	2209
67	4	4	4	5	3	4	3	2	4	5	4	5	47	2209
68	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	52	2704
69	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	54	2916

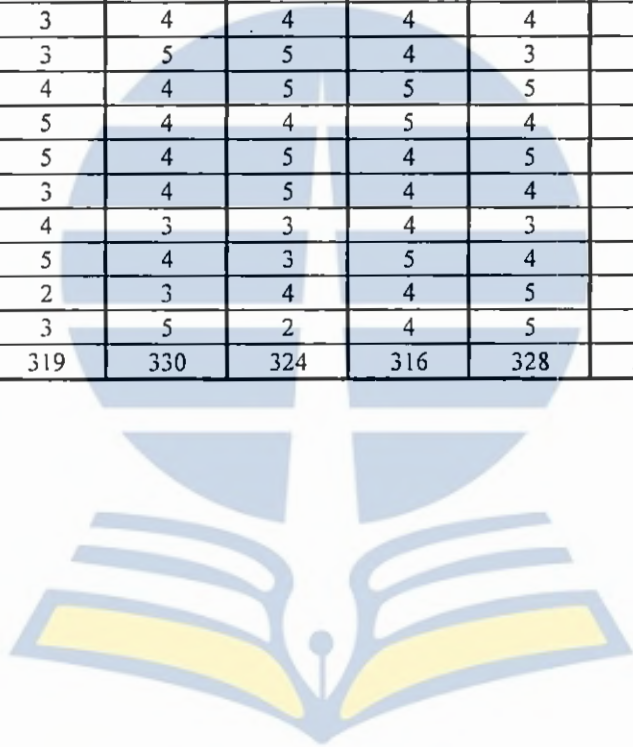
70	5	4	5	2	4	4	3	3	3	5	5	5	48	2304
71	4	4	5	4	5	2	3	3	2	4	3	2	41	1681
72	4	4	5	3	3	5	4	3	3	5	5	5	49	2401
73	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	51	2601
74	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	50	2500
75	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	53	2809
76	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	49	2401
77	3	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	47	2209
78	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	45	2025
79	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	4	43	1849
80	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	49	2401
81	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	53	2809
82	5	5	4	5	3	5	4	4	4	2	4	3	48	2304
83	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	55	3025
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	49	2401
85	4	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	5	43	1849
86	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	49	2401
87	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	50	2500
88	5	5	4	5	5	4	3	3	2	3	5	4	48	2304
$\Sigma$	348	352	342	355	321	343	331	338	312	350	345	341	4078	190978



VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)														
RESP	Nomor Pernyataan dan Skor												Total	Kuadrat Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	44	1936
2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	41	1681
3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	5	4	5	43	1849
4	4	5	3	2	3	2	2	3	4	2	1	2	33	1089
5	2	2	3	2	4	3	4	4	2	3	2	3	34	1156
6	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	53	2809
7	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	2025
8	4	3	5	3	4	4	2	4	4	3	4	3	43	1849
9	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	38	1444
10	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	36	1296
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	27	729
12	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	30	900
13	3	2	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	45	2025
14	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	33	1089
15	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	32	1024
16	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	4	35	1225
17	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	51	2601
18	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	49	2401
19	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	5	45	2025
20	4	3	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	49	2401
21	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	41	1681
22	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	42	1764
23	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	48	2304
24	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	47	2209
25	4	5	4	3	4	5	5	2	4	2	4	3	45	2025
26	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	46	2116
27	2	2	5	5	5	2	5	5	4	3	3	3	44	1936
28	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	2	3	44	1936
29	3	2	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	48	2304
30	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	53	2809
31	5	2	5	5	2	5	3	5	1	2	2	4	41	1681
32	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	46	2116

33	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	51	43362.pdf	2601
34	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	5	41		1681
35	2	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	5	49		2401
36	5	2	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	42		1764
37	4	5	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	38		1444
38	5	4	3	4	4	4	2	5	2	5	4	3	45		2025
39	3	4	3	4	3	2	3	5	4	5	3	4	43		1849
40	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	44		1936
41	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	41		1681
42	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	44		1936
43	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	31		961
44	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	48		2304
45	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	39		1521
46	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	37		1369
47	4	3	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	44		1936
48	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	41		1681
49	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	41		1681
50	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	35		1225
51	2	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	43		1849
52	4	3	4	4	3	5	2	3	3	2	3	2	38		1444
53	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	47		2209
54	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	43		1849
55	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	39		1521
56	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	42		1764
57	3	4	2	5	4	2	2	4	5	3	4	3	41		1681
58	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	40		1600
59	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	37		1369
60	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	42		1764
61	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52		2704
62	4	3	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	50		2500
63	4	3	2	3	4	5	3	2	3	5	5	5	44		1936
64	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	46		2116
65	4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	5	5	48		2304
66	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	47		2209
67	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	49		2401
68	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	48		2304
69	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	50		2500

70	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	46	43352.pdf	2116
71	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45		2025
72	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45		2025
73	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	50		2500
74	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	50		2500
75	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	53		2809
76	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	44		1936
77	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	47		2209
78	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	47		2209
79	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	46		2116
80	4	4	5	3	5	5	4	3	3	5	4	4	49		2401
81	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	52		2704
82	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	49		2401
83	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	54		2916
84	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	51		2601
85	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	5	40		1600
86	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	47		2209
87	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	3	5	45		2025
88	3	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	3	45		2025
Σ	314	306	312	319	330	324	316	328	320	332	321	334	3856		171782



VARIABEL INTENSIF (X3)														
RESP	Nomor Pernyataan dan Skor												Total	Kuadrat Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	55	3025
2	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	46	2116
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2304
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	42	1764
5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	48	2304
6	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	51	2601
7	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	46	2116
8	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	48	2304
9	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	40	1600
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	47	2209
11	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	29	841
12	2	3	4	3	3	2	4	5	5	4	5	4	44	1936
13	5	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	49	2401
14	4	4	5	3	2	3	3	4	2	3	4	3	40	1600
15	4	4	3	3	4	3	5	2	4	5	4	4	45	2025
16	2	3	4	3	3	3	2	5	4	2	5	5	41	1681
17	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	53	2809
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	2209
19	5	5	5	4	4	4	2	5	2	4	5	3	48	2304
20	5	4	2	5	5	5	2	4	4	4	5	5	50	2500
21	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	49	2401
22	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	48	2304
23	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	52	2704
24	4	3	5	5	6	2	6	1	6	5	5	4	52	2704
25	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	47	2209
26	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	49	2401
27	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	50	2500
28	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	52	2704
29	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	5	4	48	2304
30	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	5	5	46	2116
31	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	50	2500
32	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	5	51	2601
33	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	52	2704
34	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	48	2304
35	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	52	2704

36	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	50	43352.pdf	2500
37	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	44		1936
38	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	52		2704
39	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	49		2401
40	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	45		2025
41	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	48		2304
42	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	53		2809
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35		1225
44	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	54		2916
45	4	4	5	3	4	4	3	4	2	5	5	5	48		2304
46	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	47		2209
47	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	49		2401
48	5	4	5	4	2	5	2	5	2	4	4	5	47		2209
49	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	52		2704
50	3	5	4	3	2	3	2	4	3	5	4	5	43		1849
51	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	49		2401
52	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	49		2401
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	47		2209
54	3	2	3	5	3	3	5	3	4	5	5	5	46		2116
55	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	5	46		2116
56	5	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	50		2500
57	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	51		2601
58	5	5	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	50		2500
59	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	43		1849
60	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	46		2116
61	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	51		2601
62	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	5	41		1681
63	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	2	5	50		2500
64	4	5	2	2	2	2	2	4	2	5	5	5	40		1600
65	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	51		2601
66	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	50		2500
67	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	53		2809
68	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	52		2704
69	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	54		2916
70	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	51		2601
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52		2704
72	5	4	5	4	3	5	4	3	3	5	5	5	51		2601
73	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	54		2916
74	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	54		2916

75	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	56	3136
76	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	53	2809
77	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	52	2704
78	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	51	2601
79	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	49	2401
80	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	52	2704
81	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	53	2809
82	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	51	2601
83	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56	3136
84	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52	2704
85	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	50	2500
86	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	53	2809
87	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	54	2916
88	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	53	2809
Σ	363	354	356	354	349	351	343	353	340	367	384	381	4295	211403





VARIABEL PELATIHAN (X4)														
RESP	Nomor Pernyataan dan Skor												Total	Kuadrat Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	40	1600
2	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	52	2704
3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	51	2601
4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	34	1156
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46	2116
6	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	49	2401
7	2	3	4	5	4	4	3	4	4	2	3	3	41	1681
8	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	49	2401
9	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	42	1764
10	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	55	3025
11	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	32	1024
12	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	43	1849
13	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	38	1444
14	4	2	3	4	2	3	2	3	3	2	1	2	31	961
15	4	3	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	45	2025
16	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	42	1764
17	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	52	2704
18	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	50	2500
19	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	22	484
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49	2401
21	5	4	4	1	4	2	3	4	5	3	4	3	42	1764
22	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	49	2401
23	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	56	3136
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	47	2209
25	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	1	34	1156
26	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	47	2209
27	3	5	5	4	2	4	4	2	3	2	2	3	39	1521
28	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	50	2500
29	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	50	2500
30	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	46	2116
31	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	49	2401
32	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	48	2304

33	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	48	2304
34	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	49	2401
35	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49	2401
36	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	46	2116
37	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	45	2025
38	3	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	42	1764
39	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	48	2304
40	5	4	5	2	4	2	5	4	2	2	2	4	41	1681
41	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	5	44	1936
42	5	5	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	43	1849
43	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	42	1764
44	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	51	2601
45	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	46	2116
46	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	2116
47	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	49	2401
48	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	45	2025
49	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	43	1849
50	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	2	43	1849
51	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	50	2500
52	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	50	2500
53	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	3	3	49	2401
54	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2116
55	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	46	2116
56	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	47	2209
57	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	49	2401
58	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	48	2304
59	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	47	2209
60	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	52	2704
61	5	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	46	2116
62	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	46	2116
63	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	2	2	47	2209
64	2	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	46	2116
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	55	3025
66	4	4	5	4	5	5	3	2	2	2	4	3	43	1849
67	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52	2704
68	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	52	2704
69	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	55	3025

70	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	54	2916
71	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	2	48	2304
72	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51	2601
73	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	53	2809
74	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	52	2704
75	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	52	2704
76	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	55	3025
77	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	48	2304
78	5	4	3	4	3	4	5	3	5	2	5	5	48	2304
79	4	5	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	46	2116
80	5	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	43	1849
81	5	5	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	49	2401
82	5	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	47	2209
83	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	2	53	2809
84	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	51	2601
85	4	3	3	5	5	5	5	3	2	5	3	5	48	2304
86	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	50	2500
87	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	55	3025
88	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	3	5	44	1936
Σ	354	353	360	350	342	352	336	329	345	334	327	331	4113	195069



## TABULASI

No	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
1	52	48	44	55	40
2	47	44	41	46	52
3	50	45	43	48	51
4	43	40	33	42	34
5	51	46	34	48	46
6	52	47	53	51	49
7	48	44	45	46	41
8	51	46	43	48	49
9	42	38	38	40	42
10	49	45	36	47	55
11	33	29	27	29	32
12	46	41	30	44	43
13	53	49	45	49	38
14	42	37	33	40	31
15	48	43	32	45	45
16	45	33	35	41	42
17	56	50	51	53	52
18	54	51	49	47	50
19	50	48	45	48	22
20	51	48	49	50	49
21	51	47	41	49	42
22	50	49	42	48	49
23	54	51	48	52	56
24	54	50	47	52	47
25	50	45	45	47	34
26	51	47	46	49	47
27	53	51	44	50	39
28	53	48	44	52	50
29	53	41	48	48	50
30	48	44	53	46	46
31	52	49	41	50	49
32	53	50	46	51	48
33	54	44	51	52	48
34	50	47	41	48	49
35	55	52	49	52	49
36	48	44	42	50	46
37	46	47	38	44	45
38	55	51	45	52	42
39	51	44	43	49	48
40	46	44	44	45	41
41	49	46	41	48	44
42	54	51	44	53	43
43	38	36	31	35	42

44	56	50	48	54	51
45	49	40	39	48	46
46	48	51	37	47	46
47	50	46	44	49	49
48	54	47	41	47	45
49	54	51	41	52	43
50	44	47	35	43	43
51	50	46	43	49	50
52	51	49	38	49	50
53	50	47	47	47	49
54	47	53	43	46	46
55	48	39	39	46	46
56	52	46	42	50	47
57	53	50	41	51	49
58	51	45	40	50	48
59	46	40	37	43	47
60	48	42	42	46	52
61	52	47	52	51	46
62	42	32	50	41	46
63	48	45	44	50	47
64	50	47	46	40	46
65	53	48	48	51	55
66	52	47	47	50	43
67	54	47	49	53	52
68	55	52	48	52	52
69	57	54	50	54	55
70	53	48	46	51	54
71	53	41	45	52	48
72	52	49	45	51	51
73	55	51	50	54	53
74	54	50	50	54	52
75	57	53	53	56	52
76	54	49	44	53	55
77	53	47	47	52	48
78	53	45	47	51	48
79	50	43	46	49	46
80	54	49	49	52	43
81	55	53	52	53	49
82	53	48	49	51	47
83	58	55	54	56	53
84	54	49	51	52	51
85	52	43	40	50	48
86	54	49	47	53	50
87	56	50	45	54	55
88	54	48	45	53	44
$\Sigma$	4469	4078	3856	4295	4113

TABEL PEMBANTU HIPOTESIS

RESP	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y.X <sub>1</sub>	Y.X <sub>2</sub>	Y.X <sub>3</sub>	Y.X <sub>4</sub>
1	52	48	44	55	40	2704	2304	1936	2496	2288	2860	2080
2	47	44	41	46	52	2209	1936	1681	2068	1927	2162	2444
3	50	45	43	48	51	2500	2025	1849	2250	2150	2400	2550
4	43	40	33	42	34	1849	1600	1089	1720	1419	1806	1462
5	51	46	34	48	46	2601	2116	1156	2346	1734	2448	2346
6	52	47	53	51	49	2704	2209	2809	2444	2756	2652	2548
7	48	44	45	46	41	2304	1936	2025	2112	2160	2208	1968
8	51	46	43	48	49	2601	2116	1849	2346	2193	2448	2499
9	42	38	38	40	42	1764	1444	1444	1596	1596	1680	1764
10	49	45	36	47	55	2401	2025	1296	2205	1764	2303	2695
11	33	29	27	29	32	1089	841	729	957	891	957	1056
12	46	41	30	44	43	2116	1681	900	1886	1380	2024	1978
13	53	49	45	49	38	2809	2401	2025	2597	2385	2597	2014
14	42	37	33	40	31	1764	1369	1089	1554	1386	1680	1302
15	48	43	32	45	45	2304	1849	1024	2064	1536	2160	2160
16	45	33	35	41	42	2025	1089	1225	1485	1575	1845	1890
17	56	50	51	53	52	3136	2500	2601	2800	2856	2968	2912
18	54	51	49	47	50	2916	2601	2401	2754	2646	2538	2700
19	50	48	45	48	22	2500	2304	2025	2400	2250	2400	1100
20	51	48	49	50	49	2601	2304	2401	2448	2499	2550	2499
21	51	47	41	49	42	2601	2209	1681	2397	2091	2499	2142
22	50	49	42	48	49	2500	2401	1764	2450	2100	2400	2450
23	54	51	48	52	56	2916	2601	2304	2754	2592	2808	3024
24	54	50	47	52	47	2916	2500	2209	2700	2538	2808	2538
25	50	45	45	47	34	2500	2025	2025	2250	2250	2350	1700
26	51	47	46	49	47	2601	2209	2116	2397	2346	2499	2397
27	53	51	44	50	39	2809	2601	1936	2703	2332	2650	2067
28	53	48	44	52	50	2809	2304	1936	2544	2332	2756	2650
29	53	41	48	48	50	2809	1681	2304	2173	2544	2544	2650
30	48	44	53	46	46	2304	1936	2809	2112	2544	2208	2208

31	52	49	41	50	49	2704	2401	1681	2548	2132	2600	2548
32	53	50	46	51	48	2809	2500	2116	2650	2438	2703	2544
33	54	44	51	52	48	2916	1936	2601	2376	2754	2808	2592
34	50	47	41	48	49	2500	2209	1681	2350	2050	2400	2450
35	55	52	49	52	49	3025	2704	2401	2860	2695	2860	2695
36	48	44	42	50	46	2304	1936	1764	2112	2016	2400	2208
37	46	47	38	44	45	2116	2209	1444	2162	1748	2024	2070
38	55	51	45	52	42	3025	2601	2025	2805	2475	2860	2310
39	51	44	43	49	48	2601	1936	1849	2244	2193	2499	2448
40	46	44	44	45	41	2116	1936	1936	2024	2024	2070	1886
41	49	46	41	48	44	2401	2116	1681	2254	2009	2352	2156
42	54	51	44	53	43	2916	2601	1936	2754	2376	2862	2322
43	38	36	31	35	42	1444	1296	961	1368	1178	1330	1596
44	56	50	48	54	51	3136	2500	2304	2800	2688	3024	2856
45	49	40	39	48	46	2401	1600	1521	1960	1911	2352	2254
46	48	51	37	47	46	2304	2601	1369	2448	1776	2256	2208
47	50	46	44	49	49	2500	2116	1936	2300	2200	2450	2450
48	54	47	41	47	45	2916	2209	1681	2538	2214	2538	2430
49	54	51	41	52	43	2916	2601	1681	2754	2214	2808	2322
50	44	47	35	43	43	1936	2209	1225	2068	1540	1892	1892
51	50	46	43	49	50	2500	2116	1849	2300	2150	2450	2500
52	51	49	38	49	50	2601	2401	1444	2499	1938	2499	2550
53	50	47	47	47	49	2500	2209	2209	2350	2350	2350	2450
54	47	53	43	46	46	2209	2809	1849	2491	2021	2162	2162
55	48	39	39	46	46	2304	1521	1521	1872	1872	2208	2208
56	52	46	42	50	47	2704	2116	1764	2392	2184	2600	2444
57	53	50	41	51	49	2809	2500	1681	2650	2173	2703	2597
58	51	45	40	50	48	2601	2025	1600	2295	2040	2550	2448
59	46	40	37	43	47	2116	1600	1369	1840	1702	1978	2162
60	48	42	42	46	52	2304	1764	1764	2016	2016	2208	2496
61	52	47	52	51	46	2704	2209	2704	2444	2704	2652	2392
62	42	32	50	41	46	1764	1024	2500	1344	2100	1722	1932
63	48	45	44	50	47	2304	2025	1936	2160	2112	2400	2256
64	50	47	46	40	46	2500	2209	2116	2350	2300	2000	2300

65	53	48	48	51	55	2809	2304	2304	2544	2544	2703	2915
66	52	47	47	50	43	2704	2209	2209	2444	2444	2600	2236
67	54	47	49	53	52	2916	2209	2401	2538	2646	2862	2808
68	55	52	48	52	52	3025	2704	2304	2860	2640	2860	2860
69	57	54	50	54	55	3249	2916	2500	3078	2850	3078	3135
70	53	48	46	51	54	2809	2304	2116	2544	2438	2703	2862
71	53	41	45	52	48	2809	1681	2025	2173	2385	2756	2544
72	52	49	45	51	51	2704	2401	2025	2548	2340	2652	2652
73	55	51	50	54	53	3025	2601	2500	2805	2750	2970	2915
74	54	50	50	54	52	2916	2500	2500	2700	2700	2916	2808
75	57	53	53	56	52	3249	2809	2809	3021	3021	3192	2964
76	54	49	44	53	55	2916	2401	1936	2646	2376	2862	2970
77	53	47	47	52	48	2809	2209	2209	2491	2491	2756	2544
78	53	45	47	51	48	2809	2025	2209	2385	2491	2703	2544
79	50	43	46	49	46	2500	1849	2116	2150	2300	2450	2300
80	54	49	49	52	43	2916	2401	2401	2646	2646	2808	2322
81	55	53	52	53	49	3025	2809	2704	2915	2860	2915	2695
82	53	48	49	51	47	2809	2304	2401	2544	2597	2703	2491
83	58	55	54	56	53	3364	3025	2916	3190	3132	3248	3074
84	54	49	51	52	51	2916	2401	2601	2646	2754	2808	2754
85	52	43	40	50	48	2704	1849	1600	2236	2080	2600	2496
86	54	49	47	53	50	2916	2401	2209	2646	2538	2862	2700
87	56	50	45	54	55	3136	2500	2025	2800	2520	3024	3080
88	54	48	45	53	44	2916	2304	2025	2592	2430	2862	2376
Σ	4469	4078	3856	4295	4113	19971961	16630084	14868736	18224582	17232464	19194355	18380997









## Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	SKORK
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,397*	,526**	,747**	1	,642**	,171	,520**	,437*	,126	,585**	,595**	,562**	,765**
K4	Sig. (2-tailed)	,030	,003	,000		,000	,365	,003	,016	,506	,001	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,321	,601**	,796**	,642**	1	,324	,662**	,387*	,209	,582**	,747**	,564**	,820**
K5	Sig. (2-tailed)	,084	,000	,000	,000		,081	,000	,035	,269	,001	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,550**	,556**	,284	,171	,324	1	,253	,249	,664**	,103	,244	,076	,481**
K6	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,129	,365	,081		,178	,185	,000	,587	,193	,688	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,197	,482**	,771**	,520**	,662**	,253	1	,383*	,237	,836**	,718**	,236	,765**
K7	Sig. (2-tailed)	,298	,007	,000	,003	,000	,178		,037	,206	,000	,000	,209	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,617**	,417*	,323	,437*	,387*	,249	,383*	1	,423*	,351	,466**	,285	,631**
K8	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,082	,016	,035	,185	,037		,020	,058	,009	,127	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,733**	,533**	,284	,126	,209	,664**	,237	,423*	1	,246	,263	,267	,549**
K9	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,128	,506	,269	,000	,206	,020		,190	,161	,154	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,204	,566**	,819**	,585**	,582**	,103	,836**	,351	,246	1	,754**	,234	,766**
K10	Sig. (2-tailed)	,280	,001	,000	,001	,001	,587	,000	,058	,190		,000	,214	,000

## Correlations

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	SKORK
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K11 Pearson Correlation	,294	,536**	,792**	,595**	,747**	,244	,718**	,466**	,263	,754**	1	,434*	,825**
K11 Sig. (2-tailed)	,115	,002	,000	,001	,000	,193	,000	,009	,161	,000		,017	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K12 Pearson Correlation	,314	,465**	,447*	,562**	,564**	,076	,236	,285	,267	,234	,434*	1	,590**
K12 Sig. (2-tailed)	,091	,010	,013	,001	,001	,688	,209	,127	,154	,214	,017		,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SKORK Pearson Correlation	,602**	,779**	,868**	,765**	,820**	,481**	,765**	,631**	,549**	,766**	,825**	,590**	1
SKORK Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,002	,000	,000	,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

## Correlations

	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	SKORLK
LK1 Pearson Correlation	1	,361*	,456*	,232	,169	,429*	,560**	,437*	,664**	,318	,813**	,182	,771**
LK1 Sig. (2-tailed)		,050	,011	,216	,373	,018	,001	,016	,000	,087	,000	,336	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK2 Pearson Correlation	,361*	1	,447*	,120	,231	,317	-,022	,153	,436*	,342	,431*	,083	,535**

## Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	SKORLK
	Sig. (2-tailed)	,050		,013	,528	,219	,088	,908	,420	,016	,064	,017	,661	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK3	Pearson Correlation	,456*	,447*	1	,287	,257	,172	,377*	,057	,371*	,329	,533**	,171	,608**
	Sig. (2-tailed)	,011	,013		,124	,170	,364	,040	,765	,044	,076	,002	,367	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK4	Pearson Correlation	,232	,120	,287	1	,272	,039	,434*	,152	,209	,756**	,168	,497**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,216	,528	,124		,146	,838	,017	,423	,269	,000	,374	,005	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK5	Pearson Correlation	,169	,231	,257	,272	1	,222	,020	,276	,244	,414*	,338	,626**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,373	,219	,170	,146		,239	,916	,140	,193	,023	,068	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK6	Pearson Correlation	,429*	,317	,172	,039	,222	1	,187	,629**	,353	,164	,322	,352	,577**
	Sig. (2-tailed)	,018	,088	,364	,838	,239		,323	,000	,055	,387	,082	,057	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK7	Pearson Correlation	,560**	-,022	,377*	,434*	,020	,187	1	,127	,295	,224	,552**	,178	,539**
	Sig. (2-tailed)	,001	,908	,040	,017	,916	,323		,505	,114	,233	,002	,347	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK8	Pearson Correlation	,437*	,153	,057	,152	,276	,629**	,127	1	,240	,291	,236	,224	,529**
	Sig. (2-tailed)	,016	,420	,765	,423	,140	,000	,505		,202	,118	,210	,235	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK9	Pearson Correlation	,664**	,436*	,371*	,209	,244	,353	,295	,240	1	,253	,526**	,257	,679**

## Correlations

	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	SKORLK
Sig. (2-tailed)	,000	,016	,044	,269	,193	,055	,114	,202		,178	,003	,170	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,318	,342	,329	,756**	,414*	,164	,224	,291	,253	1	,326	,428*	,657**
Sig. (2-tailed)	,087	,064	,076	,000	,023	,387	,233	,118	,178		,079	,018	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,813**	,431*	,533**	,168	,338	,322	,552**	,236	,526**	,326	1	,121	,729**
Sig. (2-tailed)	,000	,017	,002	,374	,068	,082	,002	,210	,003	,079		,525	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,182	,083	,171	,497**	,626**	,352	,178	,224	,257	,428*	,121	1	,559**
Sig. (2-tailed)	,336	,661	,367	,005	,000	,057	,347	,235	,170	,018	,525		,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,771**	,535**	,608**	,567**	,551**	,577**	,539**	,529**	,679**	,657**	,729**	,559**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,001	,002	,001	,002	,003	,000	,000	,000	,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Intensif (X3)

Correlations

		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	SKORI
11	Pearson Correlation	1	,383*	,284	,312	,431*	,476**	,389*	,468**	,243	,276	,157	,189	,597**
	Sig. (2-tailed)		,037	,128	,094	,018	,008	,034	,009	,195	,140	,407	,317	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
12	Pearson Correlation	,383*	1	,586**	,382*	,403*	,478**	,251	,339	,378*	,238	,189	,163	,616**
	Sig. (2-tailed)	,037		,001	,037	,027	,008	,180	,067	,039	,206	,318	,390	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
13	Pearson Correlation	,284	,586**	1	,366*	,611**	,643**	,308	,332	,525**	,112	,258	,309	,699**
	Sig. (2-tailed)	,128	,001		,047	,000	,000	,098	,073	,003	,555	,169	,097	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
14	Pearson Correlation	,312	,382*	,366*	1	,267	,485**	,281	,497**	,419*	,260	,179	,476**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,094	,037	,047		,153	,007	,133	,005	,021	,166	,343	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
15	Pearson Correlation	,431*	,403*	,611**	,267	1	,351	,401*	,334	,385*	,304	,356	,308	,674**
	Sig. (2-tailed)	,018	,027	,000	,153		,057	,028	,072	,036	,103	,053	,098	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
16	Pearson Correlation	,476**	,478**	,643**	,485**	,351	1	,472**	,493**	,655**	,312	,202	,261	,760**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,000	,007	,057		,008	,006	,000	,093	,284	,164	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
17	Pearson Correlation	,389*	,251	,308	,281	,401*	,472**	1	,203	,410*	,462*	,443*	-,006	,622**
	Sig. (2-tailed)	,034	,180	,098	,133	,028	,008		,282	,024	,010	,014	,975	,000



## Correlations

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	SKORI
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I8 Pearson Correlation	,468**	,339	,332	,497**	,334	,493**	,203	1	,470**	,423*	,425*	,491**	,709**
I8 Sig. (2-tailed)	,009	,067	,073	,005	,072	,006	,282		,009	,020	,019	,006	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I9 Pearson Correlation	,243	,378*	,525**	,419*	,385*	,655**	,410*	,470**	1	,321	,383*	,515**	,743**
I9 Sig. (2-tailed)	,195	,039	,003	,021	,036	,000	,024	,009		,084	,037	,004	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I10 Pearson Correlation	,276	,238	,112	,260	,304	,312	,462*	,423*	,321	1	,518**	,089	,571**
I10 Sig. (2-tailed)	,140	,206	,555	,166	,103	,093	,010	,020	,084		,003	,641	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I11 Pearson Correlation	,157	,189	,258	,179	,356	,202	,443*	,425*	,383*	,518**	1	,194	,584**
I11 Sig. (2-tailed)	,407	,318	,169	,343	,053	,284	,014	,019	,037	,003		,305	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I12 Pearson Correlation	,189	,163	,309	,476**	,308	,261	-,006	,491**	,515**	,089	,194	1	,489**
I12 Sig. (2-tailed)	,317	,390	,097	,008	,098	,164	,975	,006	,004	,641	,305		,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SKORI Pearson Correlation	,597**	,616**	,699**	,607**	,674**	,760**	,622**	,709**	,743**	,571**	,584**	,489**	1
SKORI Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,006	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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





## Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SKORP	
P11	Pearson Correlation	,421*	,428*	,629**	,300	,509**	,421*	,272	,475**	,351	,548**	1	,445*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,021	,018	,000	,107	,004	,020	,146	,008	,057	,002		,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	,338	,704**	,522**	,031	,246	,256	,329	,342	,251	,338	,445*	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,068	,000	,003	,870	,191	,173	,076	,065	,180	,068	,014		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SKORP	Pearson Correlation	,710**	,710**	,776**	,578**	,623**	,553**	,609**	,689**	,746**	,679**	,727**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



## LAMPIRAN 4. UJI RELIABILITAS

### UJI RELIABILITAS

#### Reliability Cronbach Alfa

#### Standar Pelayanan Minimal (Y)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	12

#### Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	12

### Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	12

### Intensif (X<sub>3</sub>)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	12

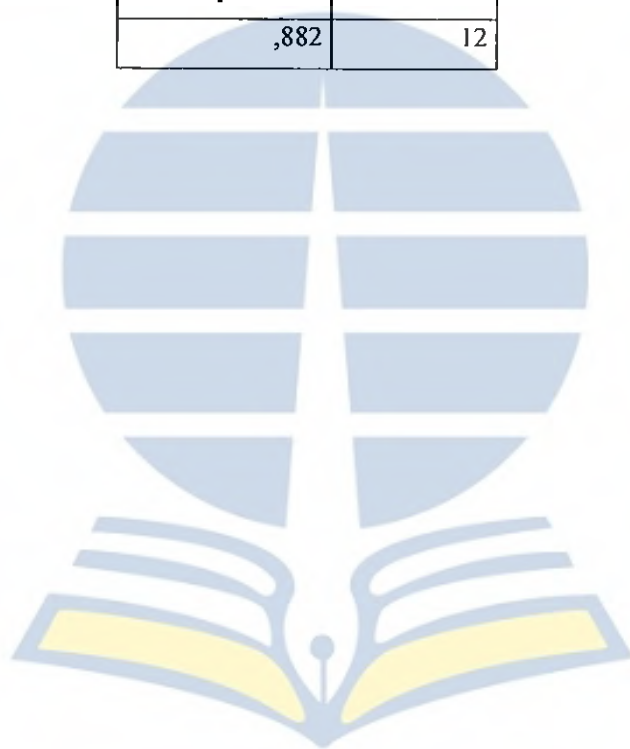
**Pelatihan (X4)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	12



## LAMPIRAN 5. HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

### HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

#### 1. Distribusi Varibel

##### A. Frequencies

###### Statistics

	SKORSPM	SKOR KEPEMIMPINAN	SKOR LINGKER	SKOR INTENSIF	SKOR PELATIHAN	
N	Valid	88	88	88	88	
	Missing	0	0	0	0	
Mean		50,78	46,34	43,82	48,81	46,74
Std. Error of Mean		,452	,511	,607	,482	,608
Median		52,00	47,00	44,50	50,00	48,00
Mode		54	47	45	52	46 <sup>a</sup>
Std. Deviation		4,241	4,794	5,692	4,520	5,706
Range		25	26	27	27	34
Minimum		33	29	27	29	22
Maximum		58	55	54	56	56
Sum		4469	4078	3856	4295	4113

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

##### B. Frequency Table

kategoriskorspm

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	2	2,3	2,3
	tinggi	41	46,6	48,9
	sangat tinggi	45	51,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0



## kategoriskork

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	1	1,1	1,1	1,1
sedang	12	13,6	13,6	14,8
Valid tinggi	68	77,3	77,3	92,0
sangat tinggi	7	8,0	8,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

## kategoriskorLK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	3	3,4	3,4	3,4
sedang	24	27,3	27,3	30,7
Valid tinggi	55	62,5	62,5	93,2
sangat tinggi	6	6,8	6,8	100,0
Total	88	100,0	100,0	

## kategoriskorI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	1	1,1	1,1	1,1
sedang	6	6,8	6,8	8,0
Valid tinggi	54	61,4	61,4	69,3
sangat tinggi	27	30,7	30,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

## 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SKOR SPM	50,78	4,241	88
SKOR KEPEMIMPINAN	46,34	4,794	88
SKOR LINGKER	43,82	5,692	88
SKOR INTENSIF	48,81	4,520	88
SKOR PELATIHAN	46,74	5,706	88

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SKOR PELATIHAN, SKOR KEPEMIMPINAN, SKOR LINGKER, SKOR INTENSIF <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: SKOR SPM

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,947 <sup>a</sup>	,896	,891	1,400	1,984

a. Predictors: (Constant), SKOR PELATIHAN, SKOR KEPEMIMPINAN, SKOR LINGKER, SKOR INTENSIF

b. Dependent Variable: SKOR SPM

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1402,305	4	350,576	178,962	,000 <sup>b</sup>
Residual	162,592	83	1,959		
Total	1564,898	87			

a. Dependent Variable: SKOR SPM

b. Predictors: (Constant), SKOR PELATIHAN, SKOR KEPEMIMPINAN, SKOR LINGKER, SKOR INTENSIF

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,298	1,721		3,660	,000		
1 SKOR KEPEMIMPINAN	,184	,050	,209	3,716	,000	,398	2,516
SKOR LINGKER	,088	,037	,118	2,387	,019	,512	1,952
SKOR INTENSIF	,621	,062	,662	9,955	,000	,283	3,532
SKOR PELATIHAN	,038	,031	,051	1,233	,221	,732	1,367

a. Dependent Variable: SKOR SPM



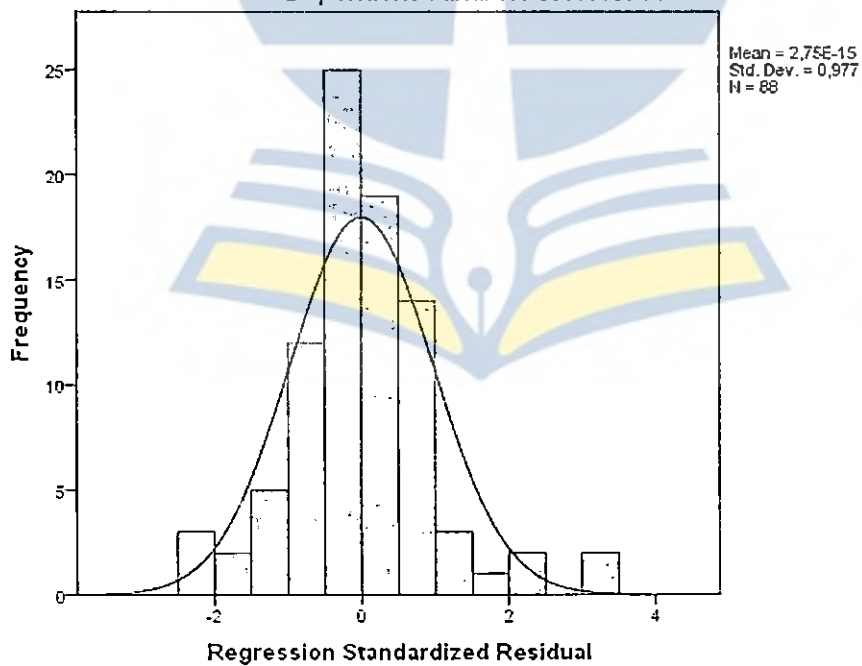
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,25	57,98	50,78	4,015	88
Std. Predicted Value	-4,368	1,793	,000	1,000	88
Standard Error of Predicted Value	,165	,779	,312	,118	88
Adjusted Predicted Value	33,32	57,98	50,78	4,018	88
Residual	-3,304	4,530	,000	1,367	88
Std. Residual	-2,360	3,237	,000	,977	88
Stud. Residual	-2,411	3,510	,001	1,020	88
Deleted Residual	-3,591	5,484	,003	1,496	88
Stud. Deleted Residual	-2,485	3,780	,005	1,050	88
Mahal. Distance	,221	25,940	3,955	4,428	88
Cook's Distance	,000	,607	,020	,070	88
Centered Leverage Value	,003	,298	,045	,051	88

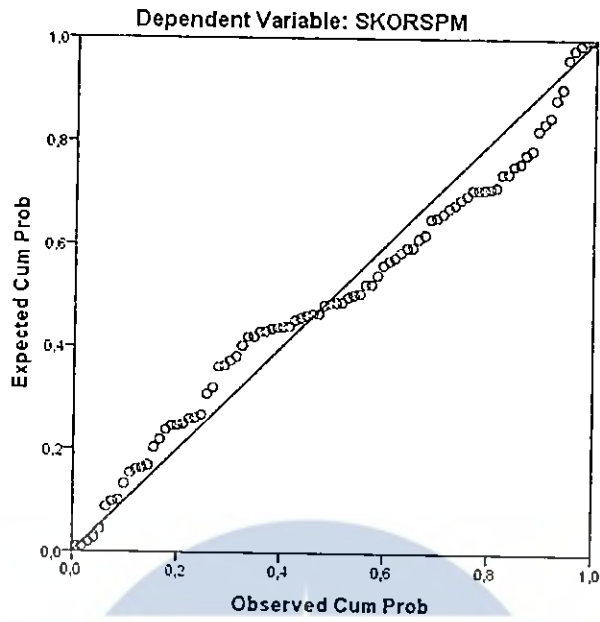
a. Dependent Variable: SKOR SPM

## Histogram

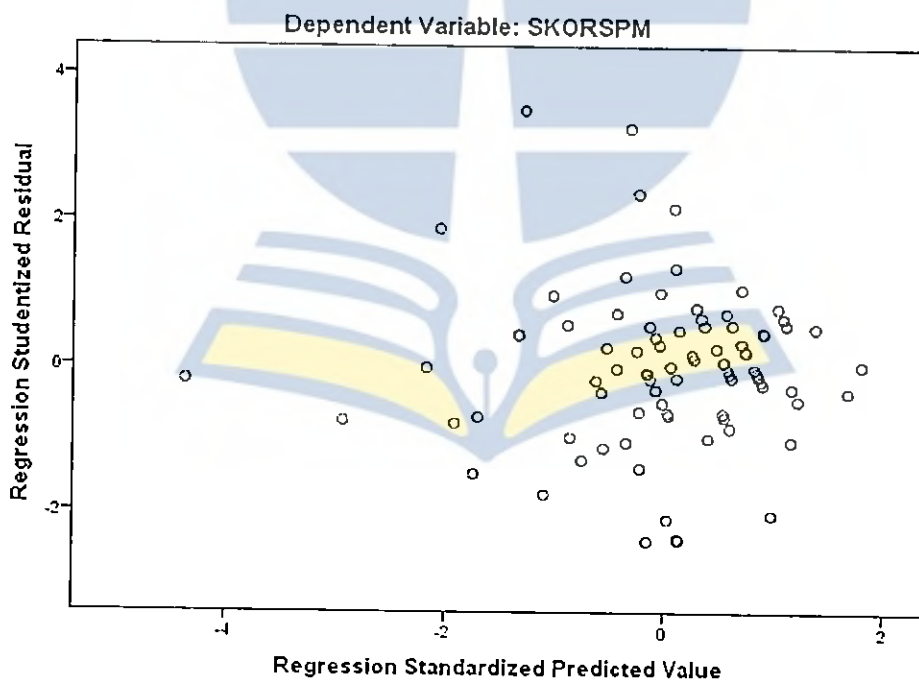
Dependent Variable: SKORSPM



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,36706859
	Absolute	,101
Most Extreme Differences	Positive	,101
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,945
Asymp. Sig. (2-tailed)		,333

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



