

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TABA
KOTA LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

RADIYUSMAR

NIM. 500633367

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

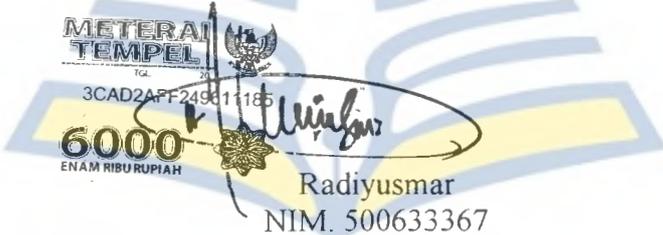
PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Palembang, 2018

Yang Menyatakan


RADIUSMAR
NIM. 500633367

ABSTRAK**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TABA KOTA LUBUKLINGGAU**

Radyusmar

radyusmar@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Dalam upaya mencapai keberhasilan suatu organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang efektif yang dapat menjamin pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, dalam implementasinya seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan mampu memotivasi pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi baik yang terwujud dalam tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner yang bagikan kepada responden. Pada penelitian ini jumlah populasi adalah 44 orang seluruh populasi dijadikan sampel. Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda (uji t) dengan menggunakan perangkat SPSS. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Secara parsial variabel gaya kepemimpinan ($t(df)=0,00;p<0,05$) dan variabel motivasi kerja ($t(df)=0,00;p<0,05$) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TO
THE PERFORMANCE OF PUSKESMAS TABA, LUBUKLINGGAU**

Radiusmar
radiusmar@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

To reach the goal/purpose of organization, the effective leadership is needed, it can make everything runs well in implementation, a leader should be able to apply the most suitable leadership style, so the employee can be well motivated to reach the purpose that has been decided. This research has purpose to analyze the influence of the leadership style to the employee performance, to see the influence of work motivation to the employee performance and to analyze the influence of leadership style and work motivation to the performance simultaneously. This research used primary data, that is questionnaire. There are 44 respondents taken as the sample from the whole population the hypotheses were examined by using simple linear regression analysis and multiple linear regression (t) by using SPSS. Based on the result of analysis, it was known that the employee performance (Y) influenced by leadership style (X1) and work motivation (X2) simultaneously. The leadership style (t (df) = 0,00 ; $p < 0,05$) and work motivation variable influenced the employee performance.

Keywords : the leadership style, work motivation, employee performance

**PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.

NIM : 500633367

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Jumat / 19 Januari 2018

Menyetujui :
Pembimbing,



Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si

Penguji Ahli



Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Administrasi Publik



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19601224 199001 1 001

Dekan FHSIP



Prof. Daryono, SH., M.A., Ph.D
NIP. 19640722 198903 1 019

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Radiyusmar
NIM : 500633367
Program Studi : Magister Admnistrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Admnistrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Jumat / 19 Januari 2018
Waktu : 08.30 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI

Ketua Komisi Penguji
Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Penguji Ahli
Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A

Pembimbing
Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si

KATA PENGANTAR

Segala Puji kehadiran Allah SWT atas Rahmat, Nikmat dan TaufikNya, sehingga kami dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau”. TAPM ini diajukan dalam rangka menyelesaikan studi di Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT).

TAPM ini telah kami susun dengan maksimal namun kami menyadari sepenuhnya bahwa TAPM ini masih banyak kekurangan disana sini. Oleh karena itu dengan tangan terbuka kami menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki TAPM ini. Saran dan kritik dapat disampaikan melalui email radyusmar@gmail.com.

Dalam penyelesaian TAPM ini, Penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT).
2. Bapak Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah dengan begitu baik dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran demi mengarahkan penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.
3. Bapak Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A selaku Penguji Ahli pada ujian sidang TAPM, penulis ucapkan terima kasih.
4. Bapak Drs. Jamaludin, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Palembang yang selanjutnya diteruskan oleh Bapak Ir. Adi Winata, M.Si, Pak Naim, Pak Steven Anthony, Pak Fajar, Pak Teguh, Ibu Enny, Ibu Hartati dan seluruh Pegawai di UPBJJ-UT Palembang, terima kasih atas kerjasamanya yang sangat baik dan sangat mengesankan.
5. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si, Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si, dan Dr. Andries Leonardo, S.IP., M.Si. terima kasih telah memberikan ilmunya kepada penulis dan mohon maaf atas hal-hal yang kurang berkenan selama penulis belajar di Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT).

6. Anak-anakku tersayang Abang Muhammad Farrel dan Adik Kirana Maharani (cyra), kalian semangat hidupku nak, karena kalian abi masih bisa tegak berdiri.
7. Saudaraku kakak-kakakku tercinta (Rusmatias, Rusmaizal, Rusmansir (Alm), Rusmansyur dan uniku Rahmelyanti), salam hormat buat kalian semua tanpa kalian semua aku bukan siapa-siapa;
8. Ibu Warah, Bapak Jamal, Mas Jendro dan Ibu Lasih, terima kasih telah mengasuh dan mengurus kami pada semester 1, 2 dan 3 dengan penuh kesabaran sehingga kami menjadi pandai dan dapat mengambil hikmah dari semua kejadian yang dilalui bersama.
9. Sahabat-sahabatku di Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT) UPBJJ-UT Palembang Pokjar Lubuklinggau. Terima kasih atas pertemanan kita dan semoga sukses di kemudian hari.

Lubuklinggau, 2018

Penulis

Radiyusmar
NIM. 500633367

Riwayat Hidup

Nama : RADIUSMAR
NIM : 500633367
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat / Tanggal Lahir : Bukittinggi / 21 April 1979

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN Batupalano di Bukittinggi tahun 1991
Lulus SMPN 3 di Lubuklinggau tahun 1994
Lulus SPK Depkes di Lubuklinggau tahun 1997
Lulus Akademi Refraksi Optisi Padang tahun 2003
Lulus Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Universitas Andalas di Padang tahun 2005

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2005 s/d 2010 sebagai Staf Perencanaan di
RSUD Lubuksikaping di Kabupaten Pasaman.
Tahun 2011 sebagai Staf Perencanaan Dinas
Kesehatan Kota Lubuklinggau di Lubuklinggau.
Tahun 2012 s/d Sekarang sebagai Kepala Seksi
Surveilans dan Imunisasi di Dinas Kesehatan Kota
Lubuklinggau.

Lubuklinggau, Januari 2018

Radiusmar
NIM. 500633367

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Pernyataan.....	iii
Lembar Persetujuan TAPM.....	iv
Lembar Pengesahan Hasil Ujian Sidang.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Bagan.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	10
1. Kepemimpinan.....	10
2. Motivasi.....	19
3. Kinerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	40
C. Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik.....	43
D. Operasionalisasi Variabel.....	44
E. Hipotesis (sesuai desain penelitian).....	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Sumber Data.....	50
C. Instrumen Penelitian.....	51
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	51
E. Metode Analisis Data.....	54

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
A.	Deskripsi Objek Penelitian	59
B.	Hasil Penelitian	61
C.	Pembahasan.....	88
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan.....	94
B.	Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 4.1 Histogram.....	80
2. Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	81
3. Gambar 4.3 Scatterplot	82



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	47
2. Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
3. Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Umur	61
4. Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	62
5. Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan.....	62
6. Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
7. Tabel 4.5 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja.....	64
8. Tabel 4.6 Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.....	65
9. Tabel 4.7 Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.....	70
10. Tabel 4.8 Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.....	76
11. Tabel 4.9 Hasil Uji Diagnostik Multikolinearitas	83
12. Tabel 4.10 Residual Statistics	84
13. Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Independensi.....	85
14. Tabel 4.12 Analisis Regresi.....	86
15. Tabel 4.13 Anova	87
16. Tabel 4.14 Persamaan Regresi	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Validitas dan Reabilitas Kuisisioner
- Lampiran 3. Data Tanggapan Kuisisioner
- Lampiran 4. Frekuensi Tanggapan Responden
- Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6. R Tabel
- Lampiran 7. Tabel t
- Lampiran 8. Tabel F



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi pemerintah atau swasta komponen sumberdaya manusia sangat menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. Ketersediaan sumberdaya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut sumberdaya manusia yang tersedia harus memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan prosedur kerja, tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Menurut Mangkunegara (2002:02) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar yang telah ditentukan, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Individu jika merasa nyaman atau tidak terbebani oleh sesuatu, maka individu tersebut akan dapat tumbuh dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tingkatan hasil kerja yang tidak diketahui pada masa yang akan datang, untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Robert L Mathis 2002:81).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Davis (2001) dalam Mangkunegara (2010:13) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Hassel (2007:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, setiap individu didalam organisasi tersebut dituntut untuk memiliki integritas yang tinggi untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi dirinya untuk mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan organisasi yang menciptakan hubungan kerja yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan organisasi dalam semua strata.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien, setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahannya walaupun kenyataannya sering mengalami hambatan-hambatan mengingat orang-orang yang mempunyai keinginan dan kebutuhan

yang berbeda-beda, beberapa definisi dari para ahli dan pakar tentang motivasi sebagai berikut : menurut Robbins (2001:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Seorang pemimpin memiliki otoritas dalam setiap fungsi manajemen dalam organisasi yang dipimpinnya mulai dari merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi perilaku pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi orang lain. Ronald Lippitt dan Ralph K. White dalam Miftah (1990:68) berpendapat ada 3 gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) *authoritarian* (otoriter), *autocratic* (otokratis), *dictatorial* (diktator).
- 2) *democratic* (demokratis).
- 3) *laissez-faire* (kebebasan), *free-rein* (bebas kendali), *libertarian* (kebebasan).

Kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar dalam kemajuan suatu organisasi. Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan menjamin pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sukses tidak seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mengerakkan orang lain untuk tujuan organisasi. Mengerakkan orang lain ini adalah dengan memberikan motivasi, peningkatan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan capaian kinerja

organisasi tersebut. Bagaimana orang-orang mau bekerjasama, mengikuti perintah-perintah baik yang setuju maupun yang tidak setuju, loyal terhadap atasan dan sebagainya dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinannya dan pemberian motivasi yang baik terhadap pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilakukan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mempengaruhi bawahannya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dan kemampuan memotivasi bawahan untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Selain faktor pimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, pegawai dapat dan mau menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab secara maksimal antara ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai tersebut bekerja secara tekun dan penuh dedikasi.

Hasibuan (2003:143) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sebelum memenuhi sebagian motivasi, maka kebutuhan haruslah diciptakan atau didorong terlebih dahulu, hal serupa dikemukakan oleh Moekijat (2002:5) bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu, hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya, menurut T Hani Handoko (2000:20) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2002:89) motivasi merupakan hasrat didalam jiwa seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan, motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, oleh karena itu setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang, hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan,dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya.

Puskesmas Taba merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kota Lubuklinggau. Puskesmas Taba adalah Puskesmas Instruksi Presiden (Inpres) tahun 1980/1981 dan merupakan Puskesmas kecamatan yang berada di Kelurahan Cereme Taba Kecamatan Lubuklinggau Timur II dengan luas

wilayah kerja 226,2 KM². Tugas pokok dan fungsi puskesmas adalah melaksanakan urusan wajib kesehatan dan mengkoordinasikan pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Dalam menjalankan peran dan fungsinya ini, puskesmas didukung oleh berbagai tenaga profesional yang multidisiplin. Permasalahan kesehatan yang terjadi dimasyarakat diwilayah kerja puskesmas merupakan tanggungjawab puskesmas secara institusi. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai atau tenaga profesional yang ada.

Persepsi masyarakat yang selalu menilai pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah dengan nilai yang kurang baik, pada Puskesmas Taba dapat terlihat dari hasil laporan Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan kesehatan yang masih berada pada kategori kurang baik yaitu pada angka 62,49, hal ini sepertinya harus disikapi secara bijak sebagai koreksi atau masukkan untuk peningkatan mutu pelayanan. Penilaian masyarakat ini mendorong penulis untuk lebih mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di internal instansi pemerintah dalam hal ini Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Puskesmas Taba, terdapat beberapa yang menurut penulis merupakan permasalahan terkait kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut:

1. Kelengkapan laporan dan ketepatan waktu penyampaian laporan kegiatan dan program. Dalam penyusunan laporan pasti memiliki standar pelaporan dan batas waktu penyampaiannya, kondisi yang penulis lihat bahwa masih banyak laporan yang belum diselesaikan dengan maksimal dan

disampaikan sudah melewati batas waktu yang telah ditetapkan. Untuk tahun 2016 kelengkapan laporan yang disampaikan rata-rata hanya 70% laporan yang disampaikan secara lengkap dan hanya 70% yang disampaikan tepat waktu.

2. Masih rendahnya target capaian kegiatan program dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Setiap program dikelola oleh masing-masing koordinator program. Capaian yang terlihat dari laporan Standar Pelayanan Minimal (SPM) tahun 2016 terdapat hanya 12 program kesehatan masyarakat yang bisa mencapai target yang telah ditetapkan, artinya pegawai yang bertugas sebagai koordinator program beserta timnya belum bisa maksimal bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Lemahnya koordinasi antara pengelola program dengan pelaksana lapangan terkait data dan pelaporan sehingga terjadi perbedaan data yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat dari laporan yang dikirim oleh petugas puskesmas ke pengelola program di dinas kesehatan, untuk satu jenis penyakit sering terjadi perbedaan antara laporan puskesmas dan laporan yang disampaikan langsung oleh pengelola program sehingga data tersebut sering dipertanyakan.
4. Sebagian pegawai masih menganggap bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu beban, pekerjaan dilakukan sebagai suatu bentuk keterpaksaan dan pekerjaan dimaknai sebagai suatu bentuk rutinitas yang harus diselesaikan sehingga terkadang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terkesan kurang ada empathy.

Berdasarkan uraian diatas, dapat tergambar bahwa kinerja pegawai masih rendah dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Berangkat dari fenomena ini penulis ingin mengetahui lebih lanjut apakah kondisi ini ada pengaruhnya dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai dalam bekerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau. Dalam penelitian ini penulis berasumsi bahwa kinerja pegawai Puskesmas Taba dipengaruhi oleh dua faktor: 1) gaya kepemimpinan dan 2) motivasi kerja Berdasarkan latar belakang dan asumsi penulis memilih judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau”. Asumsi penulis ini akan dibuktikan data empirik dalam penelitian ini.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau masih rendah yang kemungkinan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu administrasi publik dimasa yang akan datang khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat digunakan sebagai bahan informasi untuk memperkaya bahan bacaan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia yang khususnya berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan kepada pimpinan atau manajemen Puskesmas Kota Lubuklinggau dalam praktek kepemimpinan dan motivasi pegawai dalam organisasi sehingga kinerja pegawai dapat dipelihara dan ditingkatkan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. KEPEMIMPINAN

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam suatu tatanan organisasi. Menurut George Terry (1972) "*Leadership is the relationship in which one person, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*". (Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pimpinan). Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memotivasi individu-individu serta kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (John D. Pfiffner and Robert Presthus, 1967). Sedangkan Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (1982) mengatakan "*Leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in efforts toward goal achievement in a given situation*" (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli Sutanto (1991) menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. dalam kegiatan administrasi yang dimaksud dengan orang lain sebagian terbesar adalah bawahan.

Saydam (1995:212) dalam Anny Arjumiati Anis (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan pimpinan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:157) ada berbagai macam jenis kepemimpinan antara lain:

1) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan. Terdapat 2 karakteristik yang mendasari jenis kepemimpinan ini yaitu: para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para karyawan gagal mencapai tujuan kinerja.

2) Kepemimpinan Kharismatik

Jenis kepemimpinan ini menekankan pada perilaku pimpinan yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberi inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3) Kepemimpinan Visioner

Jenis kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

4) Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan secara operasional menurut Hadari Nawawi (2012) yaitu:

- 1) Fungsi Instruktif, pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.
- 2) Fungsi Konsultatif, pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultasi sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan bilamana pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

- 3) Fungsi Partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok mempunyai kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dalam tugas-tugas pokok sesuai dengan posisi masing-masing.
- 4) Fungsi Delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakan secara bertanggungjawab.
- 5) Fungsi pengendalian, berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Berdasarkan beberapa teori kepemimpinan yang disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan ada beberapa unsur antara lain :

- 1) Adanya orang yang mempengaruhi (pemimpin)
- 2) Adanya orang yang dipengaruhi (bawahan/pengikut)
- 3) Adanya tujuan yang diinginkan
- 4) Orang yang mempengaruhi mengarahkan kepada pencapaian tujuan.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi orang lain (Thoah 2002:43). Menurut Nawawi (2003:115) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Ronald Lippitt dan Ralph K. White yang dikutip oleh Miftah (1990:68) menjelaskan bahwa ada 3 gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) *authoritarian* (otoriter), *autocratic* (otokratis), *dictatorial* (diktator).

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata. Kepemimpinan gaya otoriter bercirikan antara lain: wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, keputusan selalu dibuat oleh pimpinan, kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan, komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan, pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat, prakarsa harus selalu datang dari pimpinan, tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat, tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif, lebih banyak kritik dari pada pujian, pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa

syarat, pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat, cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman, kasar dalam bertindak, kaku dalam bersikap dan tanggungjawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

2) *democratic* (demokratis).

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan gaya demokratis bercirikan antara lain: wewenang pimpinan tidak mutlak, pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, komunikasi berlangsung timbal-balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan, pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar, prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan, banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat, tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif, pujian dan kritik seimbang, pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing, pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar, pimpinan memperhatikan perasaan dalam

bersikap dan bertindak, terdapat situasi saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai dan bertanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan. Dengan gaya kepemimpinan demokratis keluaran mungkin tak setinggi pada gaya otoriter, namun kualitas lebih baik, dan masalah manusia sedikit, terjadi saling saran antara pimpinan dan bawahan, saling berpendapat, semua orang dianggap sama penting dalam menyumbangkan ide dalam pembuatan keputusan.

- 3) *laissez-faire* (kebebasan), *free-rein* (bebas kendali), *libertarian* (kebebasan).

Gaya kepemimpinan kebebasan atau gaya liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan liberal ini bercirikan antara lain: pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan, kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan, pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya, hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan, prakarsa selalu datang dari bawahan, hampir tiada pengarahan dari pimpinan, peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok, kepentingan pribadi lebih utama daripada kepentingan kelompok, dan

tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang per orang. Disini pimpinan mencoba melaksanakan sangat sedikit kontrol atau pengaruh terhadap anggota. Anggota menentukan tujuan dan kebanyakan membiarkan sendiri untuk memutuskan bagaimana mencapainya. Fungsi pimpinan sebagian besar sebagai anggota kelompok hanya memberikan nasehat atau pengarahan sejauh diminta.

Rensis Likert dalam Sutarto (1991:72) membagi gaya kepemimpinan menjadi 4 sistem, yaitu:

1) Sistem 1 = "*Exploitative Authoritative*" (Otokratis Pemerasan)

Merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa segala masalah yang timbul dalam organisasi semata-mata diputuskan oleh pimpinan. Gaya otokratis pemerasan ini juga mengandung ciri-ciri wewenang mutlak, tidak ada pelimpahan wewenang, cenderung adanya paksaan, ancaman, hukuman, komunikasi satu arah dari pimpinan kepada bawahan, perhatian lebih tinggi pada produksi, yang diutamakan tugas harus terlaksana dengan baik apapun cara yang ditempuh, tidak ada kepercayaan terhadap bawahan, tidak pernah ada perhatian terhadap gagasan dari bawahan.

2) Sistem 2 = "*Benevolent Authoritative*" (Otokratis Bijak)

Merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa sebagian besar masalah yang timbul dalam organisasi semata-mata diputuskan oleh pimpinan. Sebenarnya gaya sistem 2 sama dengan gaya sistem 1, hanya dengan sedikit perbedaan bawahan sudah

diberikan kesempatan memberikan komentar terhadap perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan, dan para bawahan telah diberi sedikit kelonggaran untuk melaksanakan tugasnya tetapi masih sangat ditentukan batas-batasnya yang tegas, disamping itu juga masih harus melaksanakan tugas dengan prosedur ketat yang telah ditetapkan pimpinan, mulai ada kesempatan sedikit mengemukakan gagasan, pimpinan merendahkan diri terhadap bawahan, para bawahan berhati-hati jika berhubungan dengan pimpinan.

- 3) Sistem 3 = "*Concultative Leadership*" (Kepemimpinan Konsultasi)
Merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa dalam menetapkan tujuan, memberikan perintah-perintah, dan membuat keputusan setelah berkonsultasi dengan bawahannya. Ada kepercayaan terhadap bawahan, bawahan sudah diberi kesempatan membuat keputusan dalam bidang tugasnya, keputusan-keputusan penting tetap berada ditangan pimpinan, dalam mendorong bawahan untuk bekerja bersungguh-sungguh lebih mengutamakan pemberian imbalan daripada ancaman dan hukuman, bawahan merasa diberi kebebasan untuk berdiskusi dengan atasannya.
- 4) Sistem 4 = "*Participative Group Leadership*" (Kepemimpinan Peranserta Kelompok)
Merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa semua masalah yang timbul dalam organisasi dipecahkan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan sangat mempercayai bawahan,

menghimpun dan menggunakan pendapat bawahan, menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, timbul suasana saling menghormati antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi berlangsung keatas kebawah serta kesamping, hubungan persahabatan lebih mengutamakan daripada hubungan atasan bawahan.

2. MOTIVASI

a. Pengertian Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien, setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahannya walaupun kenyataannya sering mengalami hambatan-hambatan mengingat orang-orang yang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, beberapa definisi dari para ahli dan pakar tentang motivasi sebagai berikut : menurut Robbins (2001), motivasi adalah cara dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2003:143) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sebelum memenuhi sebagian

motivasi, maka kebutuhan haruslah diciptakan atau didorong terlebih dahulu, hal serupa dikemukakan oleh Moekijat (2002:5) bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya, menurut T Hani Handoko (2000:20) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2002:89) motivasi merupakan hasrat didalam jiwa seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan, motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, oleh karena itu setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang, hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan, dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya.

Menurut Yuwono,dkk (2005), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah tujuan, untuk lebih meningkatkan performance dan sikap lebih *positif*, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor motivator.

b. Teori-Teori Motivasi

1) Teori motivasi menurut Maslow (dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut :

(a) kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yaitu kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya (b) kebutuhan rasa aman apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tua ketika mereka tidak lagi bekerja, (c) kebutuhan Sosial, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik rekreasi bersama dan sebagainya, (d) kebutuhan penghargaan meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang seseorang pengakuan atas kemampuan dan keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang, malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya, seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi seseorang, efektifitas kerja seseorang, (e) kebutuhan aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang, kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian diri senang akan tugas-tugasnya yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi memberi motivasi, jika seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

2) Teori Motivasi Prestasi dari Mc Clelland.

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia yaitu motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain, pada banyak situasi Mc Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Mc Clelland dalam (Reksohadiprojo dan Handoko 1996:85) yaitu: (1) kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif, (2) kebutuhan *afiliasi*, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat, (3) kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3) Teori X dan Y dari Mc Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc Gregor, yang telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia, kedua teori tersebut disebut teori X dan Y, teori tradisional yang mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X, adapun anggapan yang mendasari teori-teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996:87) sebagai berikut: (1) rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya, (2) karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian organisasi,

(3) rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemampuan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak dipakai oleh organisasi, karena para manajer beranggapan itu benar, banyak sifat yang diamati pada perilaku manusia, yang sesuai dengan anggapan tersebut, namun teori ini tidak menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi, oleh karena itu Mc Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya, anggapan dasar teori Y adalah sebagai berikut: (a) usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat, (b) rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab, (c) ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah- masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai, (d) pengendalian dari luar hukuman bukan satu- satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2004:146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut:

- a) Membagikan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2004:222) yaitu sebagai berikut : (a) motivasi Positif, manajer memotivasi bawahan, memberikan hadiah kepada yang berprestasi baik, sehingga semangat kerja bawahan akan meningkat, (b) motivasi negative, manajer memotivasi bawahan dengan memberi hukuman kepada pegawai yang pekerjaannya kurang baik, motivasi ini membuat semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

e. Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2004:222) yaitu sebagai berikut : (a) metode langsung (*direct motivation*), yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya, (b) metode tidak langsung (*indirect motivation*), yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana

lingkungan pekerjaan yang baik dan lain sebagainya, motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Model-Model Motivasi Kerja

Model- model motivasi kerja menurut Martoyo, (2000:169) terdiri dari 3 (tiga) model yaitu:

- a) Model tradisional, bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan cara insentif material atau imbalan berupa upah/ gaji kepada karyawan yang berprestasi baik, artinya apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikan, pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan adalah malas dan dapat didorong kembali dengan imbalan keuangan.
- b) Model hubungan manusia, bahwa para manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara mengakhiri kebutuhan sosial mereka dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, ini berarti kepuasan membuat mereka merasa penting dan berguna, ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka disini ditumbuhkan kontak social atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan yang lebih baik sebagai faktor motivasi
- c) Model sumber daya manusia, bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, namun beraneka ragam, motivasi

yang penting bagi karyawan menurut model sumber daya manusia ini adalah pengembang tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota- anggota organisasi, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

3. KINERJA

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan situasi dan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi. Beberapa pakar ahli dan penelitian sebelumnya mendefinisikan kinerja sebagai berikut: menurut Wibowo (2013:81) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja, menurut Mathis (2002:78), kinerja pegawai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif, kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Informasi mengenai kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan seluruh karyawan/pegawai selama ini sudah sejalan dengan tujuan organisasi atau justru sebaliknya, akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak memiliki informasi

tentang kinerja pegawai dalam organisasi, menurut Widagdo (2000), kinerja (*performance*) adalah suatu fungsi dari usaha kompetensi, penting bagi individu percaya bahwa mereka dapat melaksanakan pada tingkatan yang dikehendaki, menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat seberapa jauh para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.

Menurut Robbins (2001:145) dalam penelitian Ekaningsih (2012), kinerja merupakan suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan pada suatu organisasi/ unit kerja tertentu, oleh karena itu harus dikelola dengan baik agar menunjukkan kinerja yang baik, siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja, mereka adalah setiap pemimpin pada semua level, lebih lanjut Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), mengemukakan kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja menurut Osborne dalam Quade (1990:1) berpendapat bahwa kinerja banyak misi yang dilakukan, maka semakin bagus kinerja dari organisasi yang bersangkutan, begitu juga sebaliknya, kinerja organisasi dikatakan buruk

apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh organisasi tersebut, sebagai tingkat pencapaian misi organisasi, dapat dikatakan bahwa misi organisasi merupakan langkah-langkah yang dilakukan, untuk mencapai tujuan organisasi (visi), Kusriyanto (1986:77), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai negeri sipil dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu, dengan kata lain Kusriyanto mengemukakan kinerja dapat dinilai melalui kriteria-kriteria tertentu yang digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dimana pekerjaan tersebut kemudian akan dievaluasi pimpinan.

Kinerja berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 589/IX/6/Y/1999 tentang pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi, kinerja dapat dilihat dari tingkat pencapaian pelaksanaan program-program dari visi, misi dan tujuan organisasi. Karami, dkk (2013) menyatakan bahwa sistem *reward* merupakan salah satu ruang lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan, kompensasi sebagai ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas.

Menurut Veithza Rivai (2006:309) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Reza (2010) tujuan kinerja sebagai berikut: (1) kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, (2) kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, Brown dkk, (2010) menyatakan bahwa orientasi tujuan kinerja menghindari kekhawatiran tentang tidak membuat kesalahan yang mengurangi kepuasan kerja potensial bahkan ketika orang tersebut memiliki motivasi *instrinsik* yang kuat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Simamora (1995:500) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, Simamora mengungkapkan kemampuan dan keahlian sebagai faktor individual pegawai, semakin kompeten kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kerja, begitu juga dengan motivasi, dimana motivasi adalah faktor psikologis yang akan mendorong pegawai dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan, semakin kuat motivasi yang melekat pada diri pegawai semakin bagus kinerja yang dihasilkan, latar belakang dan demografi, (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi, (3) faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *Job design*.

Menurut Robbins (1996:218), tingkat kinerja pegawai akan sangat bergantung pada 2 (dua) faktor yaitu (1) kemampuan pegawai, seperti: tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula, (2) faktor motivasi yaitu dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja, semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, dan dapat juga diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*), kinerja dapat dilihat dari adanya interaksi antara kemampuan, motivasi dan keinginan yang saling mendukung.

Faktor-faktor tersebut akan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain untuk menghasilkan sebuah kinerja, semakin tinggi kemampuan, motivasi dan keinginan pegawai akan dapat menciptakan kinerja tinggi pula. Menurut Anwar, (2000) dalam penelitian Murti dan Srimulyani, (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (*IQ*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*), pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan faktor motivasi yaitu terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja,

motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Gibson terdapat 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: (1) atribut individu dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan lainnya, faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (*capacity to perform*) terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik kompetensi dan karakteristik psikologi, (2) kemampuan untuk bekerja adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja dapat memberikan suatu arah dan ketekunan, (3) dukungan organisasi dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/ perusahaan.

Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan, misalnya, kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi, jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan/ pegawai yang dapat dikembangkan, oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, para pimpinan organisasi perlu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada dalam pengawasannya, meskipun pada tempat yang sama namun produktifitas kerja yang dihasilkan tidaklah sama.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena ada kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia dalam organisasi, untuk mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi, menurut Robert L Mathis dan John H Jackson, (2002) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan standar yang ada, kemudian dikomunikasikan dengan para karyawan, menurut Mark C Zweigh (dalam Suyadi Prawirosentono, 1999) penilaian kinerja merupakan penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya, menurut Stephen P Robbins (2006) menyatakan bahwa evaluasi kinerja juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja pegawai tersebut.

Menurut Dessler (1992:514) menyatakan bahwa ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan
- 4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan, dan ketepatan waktu.

5) Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Menurut Dessler (2008:325) ada beberapa alasan mengapa kinerja pegawai harus dinilai, antara lain :

- a) Penilaian kinerja memiliki peranan penting yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
- b) Penilaian kinerja memungkinkan pemimpin dan karyawan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
- c) Penilaian kinerja penting untuk tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.
- d) Penilaian sangat penting dalam pengambilan keputusan kenaikan gaji dan promosi.

Menurut Cascio (1992:267) penilaian kinerja merupakan sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok, menurut Bambang Wahyudi (2002:101) penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/ jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya, menurut Hasibuan (1997:97) penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, menurut T Hani Handoko (1994:135)

penilaian kinerja karyawan, suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

Menurut Henry Simamora (2004:338) penilaian kinerja merupakan proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, menurut Bambang Wahyudi (1991:99) lebih jauh mengungkapkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara sistematis tentang prestasi kerja (*job performance*) seorang tenaga kerja termasuk pengembangannya.

Penelitian kinerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai kinerja karyawan, untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerja (*job relation*), praktis mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan, berarti bahwa sistem menilai perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan, sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai atau karyawan, sistem penilaian ini juga memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (*performance standard*), agar efektif standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan, lebih lanjut evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan (*performance measures*), untuk mengetahui prestasi kerja seorang karyawan tentunya harus dilakukan penilaian prestasi kerja karyawan dalam melakukan penilaian prestasi dapat menggunakan metode-metode penilaian prestasi kerja, metode dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang bersangkutan, keputusan yang penting yang berkaitan dengan penilaian kinerja

adalah jenis kriteria yang digunakan, periode waktu penilaian dan waktu penilaian.

Menurut T Hani Handoko (1987:142) bahwa metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dikelompokkan menjadi: a) Metode penilaian berorientasi masa lalu, ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan- pendekatan lain, metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelemahan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu, dapat diukur, kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah, tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja dimasa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan- perbaikan prestasi, b) Metode penilaian berorientasi masa depan, penilaian- penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran- sasaran prestasi kerja dimasa mendatang.

Teknik- teknik yang digunakan antara lain: (1) penilaian diri (*Self Appraisal*), teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri, bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensive cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan juga cenderung dilaksanakan, (2) penilaian psikologis (*Psychological Appraisal*), beberapa orang besar memperkerjakan para psikolog sebagai pegawai tetapnya, metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai, para psikolog kemudian menulis

dan mengevaluasi pegawai dalam aspek intelektualnya, emosinya, motivasinya dan ciri- ciri lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang mungkin bias memprediksi penampilan kerja dimasa depan, (3) pendekatan *Managemen by Objective (MBO)*, dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarasanya, masing- masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan itu, idealnya tujuan ini disetujui bersama berdasarkan pada suatu ukuran yang objektif. Jika kedua ini dapat dipenuhi maka pegawai cenderung dapat termotivasi untuk mencapai tujuannya karena mereka berperan serta dalam menyusunnya, (4) teknik pusat penilaian (*Assesment Centre*) adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian, penilai bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005) mengatakan beberapa alasan perlunya dilakukan penilaian kinerja yaitu:

- 1) Penilaian memberikan informasi tentang dapatnya dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian memberikan suatu peluang bagi manajer dan karyawan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahannya.
- 3) Memungkinkan atasan dan bawahan bersama-sama mengembangkan suatu rencana memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah digali oleh penilaian dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan karyawan.

- 4) Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir karyawan dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan.

Manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah:

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Adanya kejelasan standar hasil pekerjaan yang diharapkan mereka
- 4) Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
- 5) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
- 6) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
- 7) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas
- 8) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- 9) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
- 10) Suatu pemahaman yang jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
- 11) Adanya pandangan yang jelas tentang konteks pekerjaan
- 12) Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
- 13) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan

d. Keterkaitan Antar Variabel

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kinerja pegawai merupakan modal utama dalam upaya pengembangan organisasi, peran pemimpin sangat besar dalam memberikan dorongan dan mempengaruhi semangat kerja para pegawai, oleh karena itu pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menunjang kinerja pegawai tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan perilaku untuk mempengaruhi perilaku yang dipimpinnya dan strategi yang digunakan atau disukai pimpinan yang diharapkan dapat mensinergikan tujuan organisasi dan tujuan individu/pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Alberto *et al* dalam *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis* volume 19, nomor 1, Juni 2015 halaman 64 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan sinyal bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi tidak kalah pentingnya dalam mendukung kinerja pegawai. Setiap individu dalam melakukan suatu perbuatan pasti

memiliki motivasi yang inginkan suatu hasil yang langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam upaya peningkatan kinerja, motivasi kerja pegawai merupakan salah satu hal yang memiliki kontribusi yang besar. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berimbas terhadap peningkatan capaian kinerja yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Hendry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini disimpulkan dari pernyataan Hendry Simamora bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja pegawai, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam mengerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kewibawaan, menciptakan komunikasi harmonis dan menciptakan semangat bawahan. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini sebagaimana

dikemukakan oleh Mulyasa (2007:140) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dan faktor motivasi kerja pegawai.

B. PENELITIAN TERDAHULU

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arizal tahun 2015 berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala UPTD Pendidikan dan Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai UPTD Kecamatan Muko-Muko, Pelepat dan Bathin III Kabupaten Bungo”. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan Arizal ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif metode survei menggunakan kuesioner, dengan sampel menggunakan metode total sampling yang berjumlah 29 orang. Teori yang digunakan untuk menilai indikator gaya kepemimpinan adalah teori Sugioyo (2005) dan Mulyasa (2010) sedangkan untuk kinerja menggunakan teori Robbins (2006). Kesimpulan dari hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan UPTD Dinas Pendidikan terhadap kinerja pegawai UPTD Kecamatan Muko-Muko, Pelepat dan Bathin III Kabupaten Bungo sebesar 40,6%.
2. Wan Bahtiar (2014) melakukan penelitian berjudul “Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personal terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan dan koperasi kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat”. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan instrumen kuesioner, sampel

sebanyak 51 orang. Analisis dilakukan menggunakan perangkat SPSS versi 18.0. Teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk gaya kepemimpinan menggunakan teori Siswanto (2009), motivasi menggunakan teori Terry (2003) dan untuk kinerja menggunakan teori Mangkunegara (2010). Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui secara simultan disimpulkan bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kemampuan Personal (X3) dan secara parsial juga ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personal mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian Hayatuddin (2012) yang berjudul “Analisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai non struktural di sekretariat DPRD Kabupaten Sumbawa”. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sampel yang dijugukan adalah seluruh pegawai non struktural yang berjumlah 90 orang. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda sedangkan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji f dan uji t. Penelitian ini menggunakan teori untuk kinerja adalah teori bernardin dan Russel (1998), untuk kepemimpinan menggunakan teori George R. Terry (1985) dan untuk motivasi menggunakan teori Robbins (2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai non struktural di Sekretariat DPRD Kabupaten Sembawa.

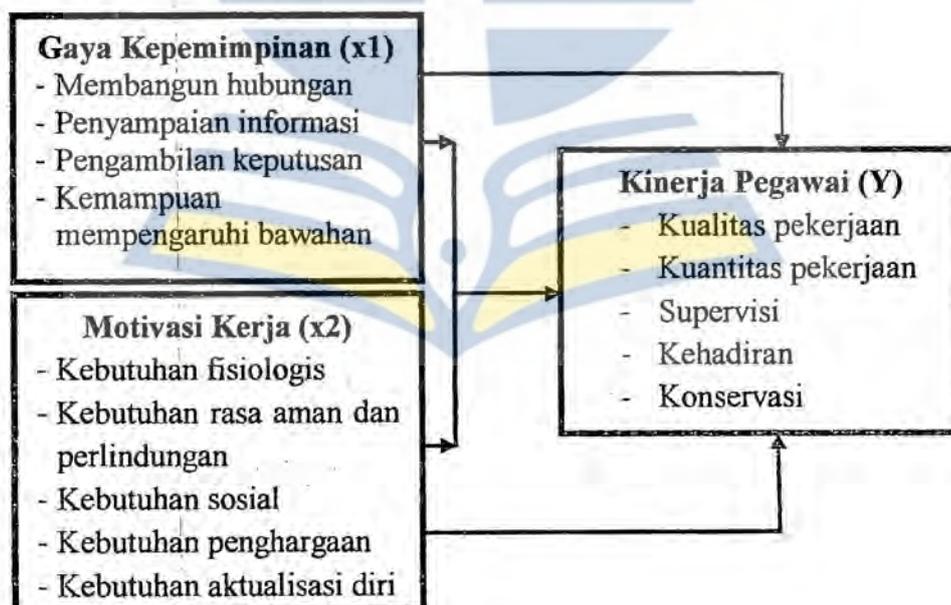
4. Melita Indrayani, SE (2010) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Heng Guan Batam”. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei yaitu jumlah populasi seluruhnya dijadikan sampel yang berjumlah 105 orang. Teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah teori Robbin (2008). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Heng Guan Batam.
5. Penelitian Karolus Wayong Kia Atawolo (2010) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan; study kasus pada koperasi kredit aneka karya Kabupaten Lembata”. Pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada 32 orang responden karyawan koperasi kredit aneka karya Kabupaten Lembata. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji f, uji t dan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 16.0. Dalam penelitian ini menggunakan teori Bass dkk (1985) untuk kepemimpinan transformatif dan Herzberg dan Vroom untuk motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara bersama-sama atau secara sendiri-sendiri terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi

terhadap kinerja pegawai koperasi kredit aneka karya Kabupaten Lembata.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang tersebut diatas tergambar bahwa penelitian yang dilakukan menggunakan beberapa teori para ahli yang berbeda-beda. Yang membedakan penelitian ini dari penelitian yang terdahulu adalah teori yang digunakan dalam mengukur pengaruh gaya kepemimpinan adalah teori Saydam, untuk motivasi menggunakan teori Maslow dan untuk kinerja menggunakan teori Dessler, kemudian yang membedakan yang lain adalah lokasi penelitian. Penelitian yang penulis lakukan ini merupakan penelitian pertama yang dilakukan di puskesmas dilingkungan pemerintah Kota Lubuklinggau.

C. KERANGKA BERPIKIR/ KERANGKA TEORITIK

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



D. OPERASIONALISASI VARIABEL

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan, berikut dikemukakan definisi operasionalnya.

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi orang lain.

Dimensi dan Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan adalah;

a. Dimensi Membangun hubungan.

Indikatornya:

- 1) Toleran, pemberian kepercayaan dan saling menghormati.
- 2) Mendengarkan keluhan bawahan.
- 3) Bijak dalam menyikapi bawahan yang melakukan kesalahan

b. Dimensi Penyampaian Informasi

Indikatornya:

- 1) Menyampaikan informasi terkait tugas dan tanggungjawab.
- 2) Bersikap terbuka dan komunikatif

c. Dimensi Pengambilan Keputusan

Indikatornya:

- 1) Kepentingan bersama dan organisasi
- 2) Bersedia menerima inisiatif dan usul bawahan

d. Dimensi Kemampuan Mempengaruhi Bawahan

Indikatornya:

- 1) Memberikan motivasi terhadap bawahan
- 2) Mengawasi pelaksanaan pekerjaan

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, Dimensi dan Indikator motivasi kerja yang digunakan adalah:

a. Dimensi Kebutuhan fisiologis

Indikatornya:

- 1) Terpenuhinya kebutuhan tempat tinggal
- 2) Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari

b. Dimensi Kebutuhan rasa aman dan perlindungan

Indikatornya:

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- 2) Perlindungan terhadap resiko pekerjaan
- 3) Adanya jaminan pemeliharaan kesehatan

c. Dimensi Kebutuhan sosial

Indikatornya :

- 1) Hubungan yang baik antar sesama pegawai
- 2) Kerjasama antar sesama pegawai

d. Dimensi Kebutuhan penghargaan

Indikatornya:

- 1) Pimpinan menghargai hasil kerja pegawai
- 2) Pemberian penghargaan atas prestasi kerja
- 3) Selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait tugas pokok dan fungsi.

e. Dimensi Kebutuhan aktualisasi diri

Indikatornya:

- 1) Memberikan kesempatan untuk berprestasi
- 2) Memberikan kesempatan untuk berinovasi

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur, dimana pegawai terikat atau yang dilakukan pegawai berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Dimensi dan Indikator kinerja yang digunakan adalah:

a. Dimensi Kualitas pekerjaan, meliputi ketelitian dan keterampilan

Indikatornya:

- 1) Ketelitian dalam bekerja
- 2) Bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur

b. Dimensi Kuantitas pekerjaan, meliputi keluaran dan kontribusi

Indikatornya:

- 1) Bekerja sesuai target yang telah ditetapkan
- 2) Bekerja sesuai jumlah yang telah ditetapkan

c. Dimensi Supervisi, meliputi membutuhkan saran, arahan dan perbaikan

Indikatornya:

- 1) Bimbingan kepada bawahan
- 2) Pemberian saran terkait pekerjaan

d. **Dimensi Kehadiran**, meliputi regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

Indikatornya:

- 1) Masuk dan pulang sesuai waktu
- 2) Dapat dipercaya
- 3) Loyalitas terhadap pimpinan

e. **Dimensi Konservasi**, meliputi pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Indikatornya:

- 1) Menjaga fasilitas dan peralatan kerja
- 2) Meminimalisir pemborosan dalam penggunaan fasilitas kerja

TABEL 2.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Interval
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan pimpinan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun hubungan 2. Penyampaian informasi 3. Pengambilan keputusan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Toleran, pemberian kepercayaan dan saling menghormati. b. Mendengarkan keluhan bawahan. c. Bijak dalam menyikapi bawahan yang melakukan kesalahan <ol style="list-style-type: none"> 1) Menyampaikan informasi terkait tugas dan tanggungjawab. 2) Bersikap terbuka dan komunikatif <ol style="list-style-type: none"> 1) Kepentingan bersama dan organisasi 2) Menerima inisiatif dan usul bawahan. 	<i>Likert Scale</i>

		4. Kemampuan mempengaruhi bawahan	1) Memberikan motivasi terhadap bawahan 2) Mengawasi pelaksanaan pekerjaan	
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	1) Terpenuhinya kebutuhan tempat tinggal 2) Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman 2) Perlindungan terhadap resiko pekerjaan 3) Adanya jaminan pemeliharaan kesehatan 1) Hubungan yang baik antar sesama pegawai 2) Kerjasama antar sesama pegawai 1) Pimpinan menghargai hasil kerja pegawai 2) Pemberian penghargaan atas prestasi kerja 3) Selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait tugas pokok dan fungsi. 1) Memberikan kesempatan untuk berprestasi 2) Memberikan kesempatan untuk berinovasi	<i>Likert Scale</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur, dimana pegawai terikat atau yang dilakukan pegawai berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi.	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan	1) Ketelitian dan keakuratan data 2) Bekerja sesuai dengan standar prosedur operasional 1) Bekerja sesuai target yang telah ditetapkan 2) Bekerja sesuai jumlah yang telah ditetapkan	<i>Likert Scale</i>

		3. Supervisi	1) Bimbingan kepada bawahan 2) Pemberian saran terkait pekerjaan
		4. Kehadiran	1) Masuk dan pulang sesuai waktu 2) Dapat dipercaya 3) Loyalitas terhadap pimpinan
		5. Konservasi	1) Menjaga fasilitas dan peralatan kerja 2) Meminimalisir pemborosan dalam penggunaan fasilitas kerja

E. HIPOTESIS

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y).
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dilakukan melalui pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, pengaruh variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Dalam penelitian ini ingin melihat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi dengan kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

B. Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan sumber data utama (data primer) yang didapatkan langsung dari hasil pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada responden atau orang yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Sedangkan data sekunder yang digunakan didapatkan dari laporan kinerja, profil puskesmas, rekapitulasi absensi dan lain-lain. Semua data yang didapatkan ini dikumpulkan untuk kemudian digunakan pada pengolahan dan analisis terkait penelitian ini. Lokasi penelitian ini adalah Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bertugas pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau yang berjumlah 44 orang. Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel, biasanya jumlah populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sample penelitian ini adalah

seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada Puskesmas Taba yang berjumlah 44 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan sejumlah pernyataan. Kuesioner tersebut dirancang sesuai dengan definisi operasional atau operasional variabel. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai adalah skala likert, dengan variasi skor :

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat setuju | : 5 |
| b. Setuju | : 4 |
| c. Kurang setuju | : 3 |
| d. Tidak setuju | : 2 |
| e. Sangat tidak setuju | : 1 |

Data dalam penelitian merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Baik atau tidaknya data yang didapatkan juga tergantung pada baik atau tidaknya instrumen yang dipakai dalam pengumpulan data, instrumen yang baik harus memenuhi 2 (dua) persyaratan yaitu valid dan reliabel.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan datang langsung kepada responden yang objek penelitian dengan membawa kuesioner yang telah disiapkan untuk selanjutnya dilakukan pengisian kuesioner oleh

responden. Sebelum kuesioner digunakan perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan benar-benar tepat untuk mengukur obyek yang diukur. Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana ukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono:2007), dalam menentukan validitas kuesioner penulis menggunakan rumus korelasi *Product moment pearson*.

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi.

N : Jumlah responden / Subyek.

X : Skor butir

Y : Skor total (Arikunto, 1996 : 160)

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen dapat menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksudkan.(Arikunto,1996:161). Dasar pengambilan keputusan adalah bila nilai $r > r_{tabel}$ dengan derajat bebas $(n-2)$, maka item tersebut valid dan bisa dimasukkan kedalam kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk

mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiono:2007), dengan kata lain instrumen yang memiliki reliabilitas yang tinggi akan menghasilkan hasil ukur yang terpercaya.

Untuk menguji reliabilitas biasanya digunakan sebuah variabel yang handal atau variabel hadir jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,60 atau semakin dekat *Cronbach Alpha* pada nilai 1.0, maka semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan *try out* instrumen. *Try out* dilaksanakan di Puskesmas Swasti Saba Kota Lubuklinggau dan diikuti oleh 15 orang pegawai. Berikut adalah hasil uji validitas instrumen untuk semua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Taba :

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
gaya Kepemimpinan	109,47	73,552	,624	,836
Motivasi Kerja	98,07	67,067	,670	,798
Kinerja	128,87	84,695	,850	,676

a. Uji validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dari 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini didapatkan hasil nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($r=0,514$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan semua variabel tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji realibilitas pernyataan 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini didapatkan nilai r alpha berada diatas garis r tabel ($r=0,514$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan reliabel.

E. Metode Analisis Data

Setelah proses pengumpulan data selesai tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data melalui tiga langkah yaitu *editing* data (penyuntingan data) untuk melihat apakah pengisian kuesioner sudah sesuai dengan seharusnya, *coding* (pengkodean data) atau pemberian kode pada setiap butir jawaban dan tabulasi data atau menyusun data kedalam bentuk tabel. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan sistem komputerisasi program SPSS versi 23.

Metode analisis yang digunakan yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis data statistik yang memaparkan data hasil penelitian tanpa dilakukan pengujian hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum karakteristik pegawai. Dalam penelitian ini, karakteristik yang diamati adalah umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin, dan masa kerja.

2. Analisis Regresi Linear Berganda:

Analisis regresi linear berganda dengan variabel terikat (dependen) yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan variabel independen (bebas) yang digunakan adalah kinerja pegawai.

Secara umum model dari regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

Untuk penelitian ini modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien X₁

ε = Konstanta

Beberapa asumsi yang harus dipenuhi untuk uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Pemeriksaan Asumsi

1) Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid atau bias. Uji normalitas

dilakukan melalui 2 (dua) pendekatan grafik (histogram dan P-Plot). Untuk grafik histogram Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Asumsi Homoscedascity

Uji Homoscedascity bertujuan untuk menguji apakah sebuah regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoscedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedas.

3) Diagnostik Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dideteksi dengan melihat nilai VIF pada out put SPSS.

4) Uji Asumsi Eksistensi

Setiap nilai dari variabel X (variabel independen) dan variabel Y (variabel dependen) adalah variabel random yang mempunyai mean dan varian tertentu. Asumsi ini berkaitan dengan teknik pengambilan sampel. Cara mengetahui asumsi eksistensi dengan cara melakukan analisis deskriptif variabel residual dari model, bila residual

menunjukkan adanya mean mendekati nilai nol dan adanya sebaran (varian atau standar deviasi), maka asumsi eksistensi terpenuhi.

5) Uji Asumsi Independensi

Uji asumsi independensi bertujuan untuk mengetahui atau menganalisis frekuensi dari dua variabel dengan multi kategori untuk menentukan apakah dua variabel saling bebas (tidak berhubungan). Kriteria nilai Durbin-Watson antara -2 s.d +2, maka asumsi independensi terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel dependen atau dengan kata lain bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis

A. Uji simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pembuktian dengan cara membandingkan nilai F kritis (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat dalam *analysis of variance*.

Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$, dimana n adalah jumlah observasi.

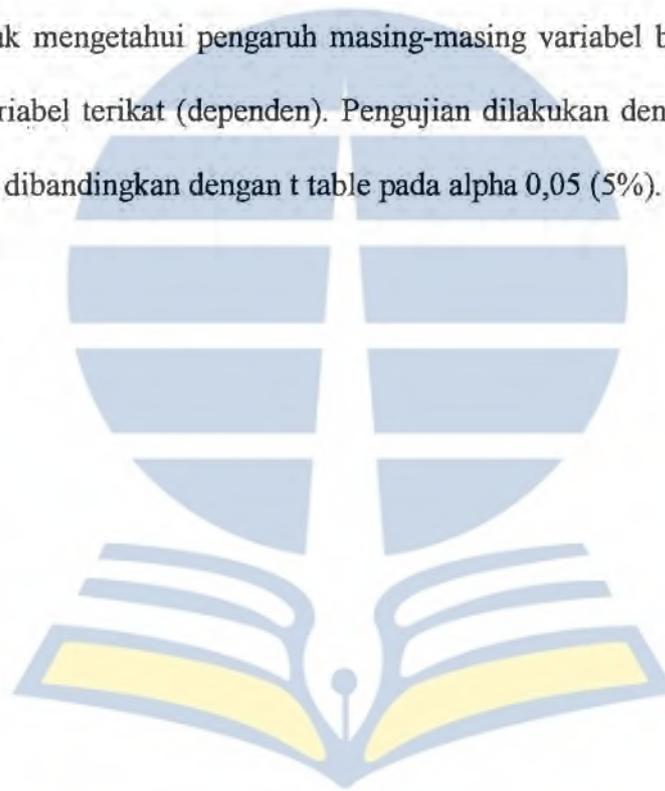
Kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika $F_{reg} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{reg} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

B. Uji T (t-test)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t hitung yang dibandingkan dengan t table pada alpha 0,05 (5%).



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Puskesmas Taba merupakan tipe Puskesmas perkotaan non perawatan. Puskesmas ini terletak di kelurahan Cereme Taba Kecamatan Lubuklinggau Timur II dengan luas wilayah kerja 226,2 KM². Wilayah kerja Puskesmas Taba meliputi 5 (lima) kelurahan yaitu Cereme Taba, Jawa Kanan, Jawa Kiri, Jawa Kanan SS dan Wirakarya dengan jumlah penduduk pada tahun 2017 sebanyak 20.437 jiwa dengan kepadatan penduduk rata-rata 90 KM², dimana jumlah penduduk perempuan sebanyak 10.230 jiwa dan penduduk laki-laki sebanyak 10.207 jiwa.

Kegiatan Puskesmas Taba secara garis besar tercantum dalam program “*Basic Six*” atau 6 (enam) upaya pelayanan kesehatan wajib dan 4 (empat) upaya pengembangan guna pemenuhan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat yang ditentukan berdasarkan banyaknya permasalahan kesehatan masyarakat setempat serta tuntutan kebutuhan masyarakat.

Enam upaya kesehatan wajib puskesmas tersebut terdiri dari :

1. Promosi Kesehatan (Promkes)
2. Sanitasi (Kesehatan Lingkungan)
3. KIA/KB
4. Gizi
5. Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit (P2P)
6. Pengobatan

Lima program pengembangan yang dilaksanakan yaitu :

1. Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)
2. Usila
3. Perkesmas
4. Batra
5. PKPR

Jenis pelayanan yang dapat disediakan di Puskesmas Taba yaitu :

1. Pelayanan Kesehatan Ibu Anak / Keluarga Berencana (KIA/KB)
2. Pelayanan Kesehatan Umum
3. Pelayanan Kesehatan Anak (Poliklinik MTBS)
4. Pelayanan Kesehatan Gigi
5. Poliklinik Gizi
6. Imunisasi
7. Kesehatan Lingkungan (Sanitasi) dan PHBS
8. Laboratorium
9. Penyuluhan Kesehatan
10. Pelayanan Kesehatan Usia Lanjut
11. Pelayanan Kesehatan Reproduksi dan Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja
12. Poliklinik TB Paru dan Kusta

Untuk menunjang keberhasilan puskesmas, maka seluruh kegiatan harus mengacu pada Visi dan Misi puskesmas sebagai berikut :

Visi Puskesmas Taba : “Tercapainya Puskesmas Taba sebagai Pusat Pelayanan Prima” yang selanjutnya dituangkan dalam Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan keterampilan kepada semua pihak

2. Meningkatkan profesionalisme *Provider* dan pemberdayaan masyarakat
3. Meningkatkan sarana dan prasarana kesehatan yang bermutu prima
4. Menetapkan standar pelayanan kesehatan

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Sampel

Sampel penelitian berjumlah 44 orang pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil kuesioner yang dikembalikan sampel sebagai responden diperoleh data karakteristik sampel sebagai berikut:

a. Umur

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan umur :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	6	13,6	13,6	13,6
	31-40	25	56,8	56,8	70,5
	41-50	12	27,3	27,3	97,7
	>50	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa sampel usia 20 – 30 tahun berjumlah 6 orang (13,6%), sampel berusia 31 – 40 tahun berjumlah 25 orang (56,8%), sampel berusia 41 – 50 tahun berjumlah 12 orang (27,3%) dan sampel berusia antara 51 – 60 tahun berjumlah 1 orang (2,3%).

b. Tingkat Pendidikan

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan responden:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sma	11	25,0	25,0	25,0
	d1	4	9,1	9,1	34,1
	d3	17	38,6	38,6	72,7
	s1	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 11 orang (25%), Diploma 1 (satu) sebanyak 4 orang (9,1%), Diploma 3 (tiga) sebanyak 17 orang (38,6%) dan Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 12 orang (27,3%).

c. Status Perkawinan

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan status perkawinan responden:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan

		Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	41	93,2	93,2	93,2
	tdk kawin	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dengan status kawin sebanyak 41 orang (93,2%) dan responden yang belum kawin sebanyak 3 orang (6,8%).

d. Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan jenis kelamin responden:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

		Jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	4	9,1	9,1	9,1
	perempuan	40	90,9	90,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dengan jenis kelamin perempuan sangat dominan sebanyak 40 orang (90,9%) dan responden yang laki-laki hanya sebanyak 4 orang (9,1%).

e. Masa Kerja

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan masa lama kerja responden:

Tabel 4.5
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Masakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 tahun	8	18,2	18,2	18,2
>5-10 tahun	14	31,8	31,8	50,0
>10-15 tahun	12	27,3	27,3	77,3
>15 tahun	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 8 orang (18,2%), >5-10 tahun sebanyak 14 orang (31,8%), >10-15 tahun sebanyak 12 orang (27,3%) dan > 15 tahun sebanyak 10 orang (22,7%).

2. Deskripsi Tanggapan Responden

a. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan :

Tabel 4.6
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan
pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau

Item	STS		TS		RR		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	0	0,00	1	2,27	6	13,64	29	65,91	8	18,18
2	0	0,00	2	4,55	10	22,73	29	65,91	3	6,82
3	0	0,00	0	0,00	8	18,18	36	81,82	0	0,00
4	0	0,00	0	0,00	9	20,45	35	79,55	0	0,00
5	0	0,00	0	0,00	6	13,64	36	81,82	2	4,55
6	0	0,00	0	0,00	9	20,45	34	77,27	1	2,27
7	0	0,00	0	0,00	10	22,73	33	75,00	1	2,27
8	0	0,00	0	0,00	11	25,00	31	70,45	2	4,55
9	0	0,00	0	0,00	8	18,18	35	79,55	1	2,27
10	0	0,00	0	0,00	7	15,91	36	81,82	1	2,27
11	0	0,00	0	0,00	5	11,36	35	79,55	4	9,09
12	0	0,00	0	0,00	9	20,45	33	75,00	2	4,55
13	0	0,00	6	13,64	9	20,45	29	65,91	0	0,00
14	0	0,00	4	9,09	18	40,91	20	45,45	2	4,55
nilai rata-rata	0	0,00	0,93	2,11	8,93	20,29	32,21	73,21	1,93	4,383

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Berikut adalah deskripsi masing-masing item :

Item 1 dengan pernyataan : Saya merasa pimpinan senantiasa membangun dan membina hubungan yang harmonis kepada semua pegawai 8 responden (18,18%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 29 responden (65,91%) memberikan tanggapan “Setuju”, 6 responden (13,64%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27%) responden memberikan tanggapan “setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”. Sebagian besar (65,91%) responden menyatakan bahwa pimpinan membangun

hubungan yang harmonis dengan mereka sangat berpengaruh walaupun masih ada (2,27%) responden yang tidak merasakan hal tersebut.

Item 2 dengan pernyataan : Pimpinan senantiasa mendengarkan keluhan termasuk permasalahan keluarga pegawai ditemukan 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 29 responden (65,91%) memberikan tanggapan “Setuju”, 10 responden (22,73%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”. Berdasarkan hasil diatas sebagian besar responden (65,91%) menyatakan bahwa pimpinan mendengarkan keluhan mereka memiliki pengaruh yang sangat besar dan hanya sebagian kecil (4,55%) responden yang merespon tidak setuju.

Item 3 dengan pernyataan : Pimpinan bersikap bijaksana termasuk dalam menyikapi bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan ditemukan 0 responden (0,00%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 36 responden (81,82%) memberikan tanggapan “Setuju”, 8 responden (18,18%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, dan tidak ada yang memberikan jawaban “tidak setuju dan “sangat tidak setuju”. Berdasarkan gambaran diatas terlihat bahwa sebagian besar responden (81,82%) menyatakan pengaruh yang sangat besar apabila pimpinan bersikap bijak bila ada pegawai yang melakukan kesalahan namun ada 18,18% yang menyatakan ragu-ragu.

Item 4 dengan pernyataan : Pimpinan selalu menyampaikan informasi penting terkait tugas dan tanggungjawab organisasi ditemukan 0 responden (0,00%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 35 responden (79,55%) memberikan tanggapan “Setuju”, 9 responden (20,45%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 0 responden (0,00%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan 0 responden (0,00%) memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”. Disini terlihat bahwa penyampaian informasi penting dilakukan oleh pimpinan (79,55%) dan ada 20,45% responden tidak yakin akan hal ini.

Item 5 dengan pernyataan : Pimpinan selalu mengadakan rapat secara periodik terkait pekerjaan ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 36 responden (81,82%) memberikan tanggapan “Setuju”, 6 responden (13,64%) memberikan tanggapan “ragu-ragu” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Sebagian besar responden (81,82%) menyatakan setuju pimpinan selalu mengadakan rapat secara periodik dan 13,64% responden menyatakan ragu-ragu.

Item 6 dengan pernyataan : Pimpinan bersikap terbuka dan komunikatif terhadap seluruh pegawai ditemukan 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 34 responden (77,27%) memberikan tanggapan “Setuju”, 9 responden (20,45%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Item 7 dengan pernyataan : Keputusan yang diambil pimpinan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dan pekerjaan ditemukan 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 33 responden (75,00%) memberikan tanggapan “Setuju”, 10 responden (22,73%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Item 8 dengan pernyataan : Pimpinan dalam waktu tertentu bersedia menerima keputusan inisiatif pegawai ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 31 responden (70,45%) memberikan tanggapan “Setuju”, 11 responden (25,00%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Item 9 dengan pernyataan : Pimpinan bersedia menerima usul dan pendapat bawahan ditemukan 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 35 responden (79,55%) memberikan tanggapan “Setuju”, 8 responden (18,18%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Item 10 dengan pernyataan : Keputusan pimpinan selalu berdasarkan musyawarah ditemukan 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 36 responden (81,82%) memberikan tanggapan “Setuju”, 7 responden (15,91%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Item 11 dengan pernyataan : Pimpinan senantiasa menciptakan suasana kerja yang mendukung bawahan untuk bekerja secara maksimal ditemukan 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 35 responden (79,55%) memberikan tanggapan “Setuju”, 5 responden (11,36%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Item 12 dengan pernyataan : Pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja secara maksimal ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 33 responden (75,00%) memberikan tanggapan “Setuju”, 9 responden (20,45%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Item 13 dengan pernyataan : Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil melaksanakan pekerjaannya ditemukan 0 responden (0,00%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 29 responden (65,91%) memberikan tanggapan “Setuju”, 9 responden (20,45%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 6 responden (13,64%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang menyatakan “sangat tidak setuju”.

Item 14 dengan pernyataan : Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 20

responden (45,45%) memberikan tanggapan “Setuju”, 18 responden (40,91%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang menyatakan “sangat tidak setuju”.

b. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang Motivasi Kerja :

Tabel 4.7
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja
pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau

Item	STS		TS		RR		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
15	0	0,00	4	9,09	15	34,09	21	47,73	4	9,09
16	0	0,00	1	2,27	13	29,55	26	59,09	4	9,09
17	0	0,00	2	4,55	21	47,73	18	40,91	3	6,82
18	0	0,00	5	11,36	19	43,18	16	36,36	4	9,09
19	0	0,00	0	0,00	10	22,73	31	70,45	3	6,82
20	0	0,00	2	4,55	14	31,82	25	56,82	3	6,82
21	1	2,27	14	31,82	8	18,18	15	34,09	6	13,64
22	0	0,00	1	2,27	22	50,00	19	43,18	2	4,55
23	0	0,00	2	4,55	11	25,00	24	54,55	7	15,91
24	0	0,00	0	0,00	17	38,64	23	52,27	4	9,09
25	0	0,00	1	2,27	15	34,09	26	59,09	2	4,55
26	0	0,00	2	4,55	15	34,09	27	61,36	0	0,00
27	0	0,00	3	6,82	11	25,00	25	56,82	5	11,36
28	0	0,00	1	2,27	19	43,18	16	36,36	8	18,18
29	0	0,00	1	2,27	13	29,55	27	61,36	3	6,82
30	0	0,00	0	0,00	17	38,64	23	52,27	4	9,09
31	0	0,00	0	0,00	12	27,27	27	61,36	5	11,36
32	0	0,00	1	2,27	14	31,82	26	59,09	3	6,82
nilai rata-rata	0,07	0,16	2,86	6,49	19,00	43,182	29,64	67,37	5,00	11,36

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Berikut adalah deskripsi masing-masing item :

Item 15 dengan pernyataan : Penghasilan yang saya terima telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari saya dan

keluarga ditemukan 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (47,73%) memberikan tanggapan “Setuju”, 15 responden (34,09%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 4 responden memberi tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 16 dengan pernyataan : Dengan penghasilan saya selain untuk kebutuhan hidup sehari-hari, saya juga bisa memiliki kendaraan sendiri yang saya pergunakan sebagai alat transportasi ketempat kerja ditemukan 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 26 responden (59,09%) memberikan tanggapan “Setuju”, 13 responden (29,55%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 17 dengan pernyataan : Dengan penghasilan saya, saya bisa menyediakan tempat tinggal yang layak untuk keluarga saya ditemukan 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 18 responden (40,91%) memberikan tanggapan “Setuju”, 21 responden (47,73%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 2 responden (4,55%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 18 dengan pernyataan : Penghasilan yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan biaya pendidikan anak dan keluarga ditemukan 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 16 responden (36,36%) memberikan tanggapan

“Setuju”, 19 responden (43,18%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 5 responden (11,36%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 19 dengan pernyataan : Saya merasa aman dan nyaman dengan beban pekerjaan yang sekarang menjadi tanggungjawab saya ditemukan 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 31 responden (70,45%) memberikan tanggapan “Setuju”, 10 responden (22,73%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 20 dengan pernyataan : Selama saya bekerja tidak ada intervensi atau ancaman yang saya terima ditemukan 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 25 responden (56,82%) memberikan tanggapan “Setuju”, 14 responden (31,82%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 2 responden (4,55%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 21 dengan pernyataan : Saya merasa terlindungi dengan asuransi kesehatan yang saya miliki ditemukan 6 responden (13,64%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 15 responden (34,09%) memberikan tanggapan “Setuju”, 8 responden (18,18%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 14 responden (31,82%) responden memberikan

tanggapan “tidak setuju” dan 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 22 dengan pernyataan : Saya merasa lingkungan dan fasilitas tempat saya bekerja cukup nyaman dan aman ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (43,18%) memberikan tanggapan “Setuju”, 22 responden (50,00%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 23 dengan pernyataan : Teman saya bekerja selalu membantu setiap ada kesulitan dan permasalahan saya dalam bekerja ditemukan 7 responden (15,91%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 24 responden (54,55%) memberikan tanggapan “Setuju”, 11 responden (25,00%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 2 responden (4,55%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 24 dengan pernyataan : Saya merasa hubungan sosial diantarta rekan kerja harmonis dan penuh tenggang rasa ditemukan 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 23 responden (52,27%) memberikan tanggapan “Setuju”, 17 responden (38,64%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 25 dengan pernyataan : Saya merasa tidak ada konflik atau permasalahan dengan rekan kerja ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 26 responden (59,09%) memberikan tanggapan “Setuju”, 15 responden (34,09%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 26 dengan pernyataan : Saya merasa pimpinan selalu menghargai hasil pekerjaan saya ditemukan 0 responden (0,00%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (61,36%) memberikan tanggapan “Setuju”, 15 responden (34,09%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 27 dengan pernyataan : Saya sering diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan ditemukan 5 responden (11,36%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 25 responden (56,82%) memberikan tanggapan “Setuju”, 11 responden (25,00%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 28 dengan pernyataan : Saya merasa keberadaan saya disenangi ditempat saya bekerja ditemukan 8 responden (18,18%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 16 responden (36,36%)

memberikan tanggapan “Setuju”, 19 responden (43,18%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 29 dengan pernyataan : Saya tidak pernah diperlakukan sewenang-wenang oleh atasan dan pendapat saya selalu dihargai ditemukan 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (61,36%) memberikan tanggapan “Setuju”, 13 responden (29,55%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 30 dengan pernyataan : Saya selalu dilibatkan dan dimintai pendapat dalam tugas dan tanggungjawab yang menjadi tupoksi saya ditemukan 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 23 responden (52,27%) memberikan tanggapan “Setuju”, 17 responden (38,64%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 31 dengan pernyataan : Atasan selalu memacu semangat saya untuk terus mengembangkan diri sesuai dengan bakat dan kemampuan saya ditemukan 5 responden (11,36%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (61,36%) memberikan tanggapan “Setuju”, 12 responden (27,27%) memberikan tanggapan

“ragu-ragu”, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 32 dengan pernyataan : Saya diberi kebebasan untuk mengembangkan cara dalam menyelesaikan pekerjaan ditemukan 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 26 responden (59,09%) memberikan tanggapan “Setuju”, 14 responden (31,82%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

c. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang kinerja pegawai :

Tabel 4.8
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai
pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau

Item	STS		TS		RR		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
33	0	0,00	1	2,27	6	13,64	35	79,55	2	4,55
34	0	0,00	2	4,55	5	11,36	35	79,55	2	4,55
35	0	0,00	3	6,82	9	20,45	31	70,45	1	2,27
36	0	0,00	2	4,55	11	25,00	27	61,36	4	9,09
37	0	0,00	1	2,27	12	27,27	23	52,27	8	18,18
38	0	0,00	8	18,18	6	13,64	25	56,82	5	11,36
39	0	0,00	7	15,91	14	31,82	20	45,45	3	6,82
40	0	0,00	3	6,82	6	13,64	29	65,91	6	13,64
41	4	9,09	16	36,36	12	27,27	10	22,73	2	4,55
42	0	0,00	0	0,00	9	20,45	27	61,36	8	18,18
nilai rata-rata	0,29	0,65	3,07	6,98	6,43	14,61	18,71	42,53	2,93	6,656

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Berikut deskripsi masing – masing item :

Item 33 dengan pernyataan : Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 35 responden (79,55%) memberikan tanggapan “Setuju”, 6 responden (13,64%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 34 dengan pernyataan : Saya bekerja sesuai dengan SOP ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 35 responden (79,55%) memberikan tanggapan “Setuju”, 5 responden (11,36%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 2 responden (4,55%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 35 dengan pernyataan : Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target jumlah atau volume yang telah ditetapkan ditemukan 1 responden (2,27%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 31 responden (70,45%) memberikan tanggapan “Setuju”, 9 responden (20,45%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 3 responden (6,82%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 36 dengan pernyataan : Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja dan atasan mengenai pekerjaan saya ditemukan 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden

(61,36%) memberikan tanggapan “Setuju”, 11 responden (25,00%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 2 responden (4,55%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 37 dengan pernyataan : Saya menerima masukan dari rekan kerja dan arahan pimpinan untuk kebaikan kualitas pekerjaan saya ditemukan 8 responden (18,18%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 23 responden (52,27%) memberikan tanggapan “Setuju”, 12 responden (27,27%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 1 responden (2,27%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 38 dengan pernyataan : Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan ditemukan 5 responden (11,36%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 25 responden (56,82%) memberikan tanggapan “Setuju”, 6 responden (13,64%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 8 responden (18,18%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 39 dengan pernyataan : Saya bekerja tepat waktu dan sesuai perencanaan ditemukan 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 20 responden (45,45%) memberikan tanggapan “Setuju”, 14 responden (31,82%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 7 responden (15,91%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju”

dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 40 dengan pernyataan : Saya bisa memegang rahasia jabatan ditemukan 6 responden (13,64%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 29 responden (65,91%) memberikan tanggapan “Setuju”, 6 responden (13,64%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 3 responden (6,82%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

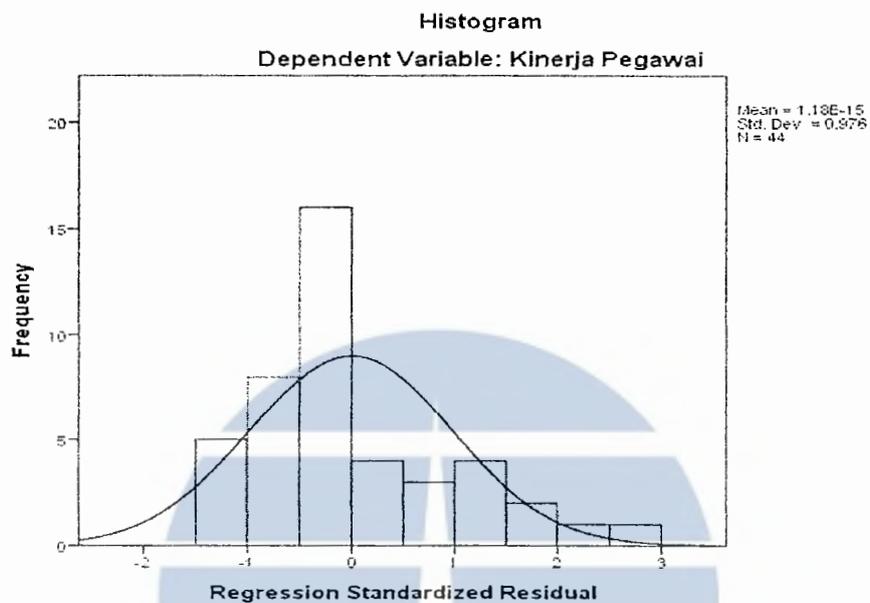
Item 41 dengan pernyataan : Saya tetap mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya walaupun bertentangan dengan keperibadian saya ditemukan 2 responden (4,55%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 10 responden (22,73%) memberikan tanggapan “Setuju”, 12 responden (27,27%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, 16 responden (36,36%) responden memberikan tanggapan “tidak setuju” dan 4 responden (9,09%) memberikan tanggapan “sangat tidak setuju”.

Item 42 dengan pernyataan : Saya selalu menjaga fasilitas dan peralatan ditempat saya bekerja ditemukan 8 responden (18,18%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (61,36%) memberikan tanggapan “Setuju”, 9 responden (20,45%) memberikan tanggapan “ragu-ragu”, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju” dan tanggapan “sangat tidak setuju”.

d. Deskripsi Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Normalitas

Gambar 4.1

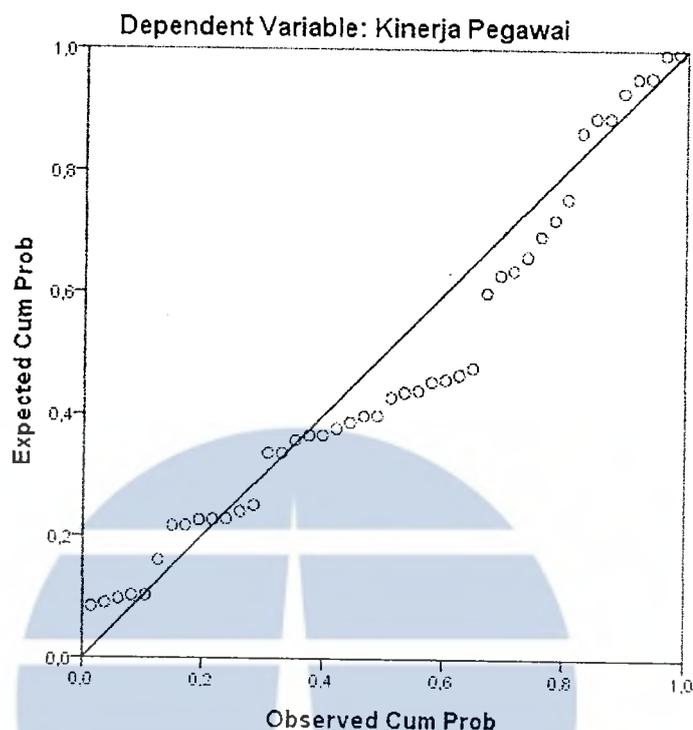


Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaliknya data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada uji normalitas sebaran pada gambar 4.1, data yang diambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan *output histogram* yang dihasilkan. Pada gambar 4.1 Uji Normalitas (*Histogram*) tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.

Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



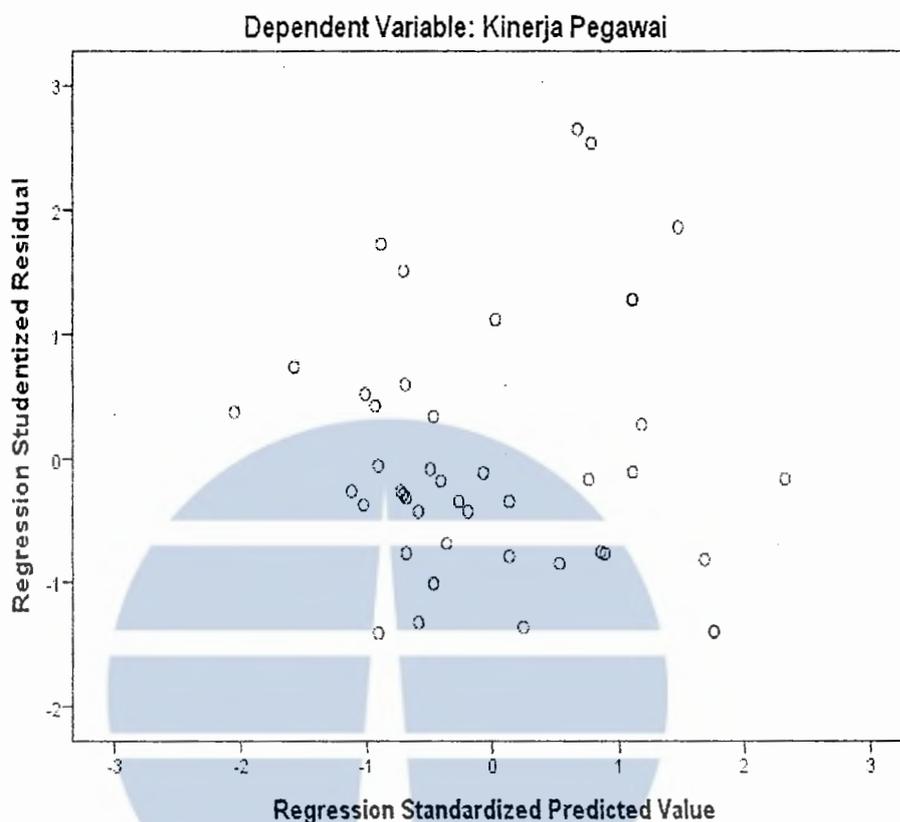
Histogram dan P-P Plot digunakan untuk melihat asumsi normalitas. Berdasarkan grafik histogram dan grafik normal P-P plot terbukti bahwa distribusinya normal, berarti asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Asumsi Homoscedascity

Uji Homoscedascity bertujuan untuk menguji apakah sebuah regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoscedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedas

Gambar 4.3

Scatterplot



Berdasarkan plot diatas terlihat tebaran titik mempunyai pola yang sama antara titik-titik diatas garis 0 dan dibawah garis 0 dengan demikian asumsi homoscedascity terpenuhi.

c. Diagnostik Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dideteksi dengan melihat nilai VIF pada out put SPSS.

Tabel 4.9
Hasil Uji Diagnostik Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,776	4,336		1,332	,190		
Gaya Kepemimpinan	,243	,061	,419	3,998	,000	,959	1,042
Motivasi Kerja	,274	,052	,549	5,242	,000	,959	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table diatas didapatkan nilai VIF (variance inflation factor) untuk gaya kepemimpinan adalah 1,042 dan untuk motivasi kerja 1,042 nilai ini jauh dibawah angka 10, sedangkan nilai *Tolerance* untuk gaya kepemimpinan adalah 0,959 dan untuk motivasi kerja 0,959, angka ini berada diatas nilai 0,1 dengan demikian tidak ada multikolinieritas antara sesama variabel independen sehingga penelitian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilanjutkan.

d. Uji Asumsi Eksistensi

Tabel 4.10
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,21	43,34	37,43	2,543	44
Std. Predicted Value	-2,054	2,323	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,347	,967	,559	,196	44
Adjusted Predicted Value	32,09	43,42	37,44	2,590	44
Residual	-3,127	5,859	,000	2,213	44
Std. Residual	-1,380	2,585	,000	,976	44
Stud. Residual	-1,409	2,649	-,002	1,015	44
Deleted Residual	-3,486	6,156	-,008	2,395	44
Stud. Deleted Residual	-1,427	2,875	,011	1,047	44
Mahal. Distance	,029	6,840	1,955	2,130	44
Cook's Distance	,000	,237	,028	,050	44
Centered Leverage Value	,001	,159	,045	,050	44

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dilihat dari nilai mean dan Standar Deviasi dari Residual.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil mean 0,000 dan standar deviasi 2,213 dengan demikian asumsi eksistensi terpenuhi.

e. Uji Asumsi Independensi

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Independensi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,754 ^a	,569	,548	2,267	,569	27,063	2	41	,000	1,662

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel diatas untuk melihat hasil uji asumsi independensi. Kriteria nilai Durbin-Watson antara -2 s.d +2, maka asumsi independensi terpenuhi. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai durbin sebesar 1,662 maka asumsi independensi terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama, jika nilai R^2 mendekati satu berarti X memberikan kontribusi atau pengaruh yang besar terhadap Y dan sebaliknya jika nilai R^2 mendekati nol artinya X memberikan pengaruh yang kecil terhadap Y.

Tabel 4.12
Analisis Regresi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,754 ^a	,569	,548	2,267	,569	27,063	2	41	,000	1,662

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel diatas terlihat koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai 0,548 artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 54,8 persen variasi variabel dependen kinerja pegawai. Atau dengan kata lain kedua variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 54,8 persen sedangkan 45,2 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

e. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel Independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen digunakan statistik Uji F yang dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.13
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278,123	2	139,061	27,063	,000 ^b
	Residual	210,673	41	5,138		
	Total	488,795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 27,063 dengan nilai Probabilitas atau p-value sebesar 0,000 sedangkan nilai F tabel adalah 3,23 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Ini berarti dengan tingkat signifikansi α 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa minimal satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji T)

Jika hasil tes secara simultan dengan uji F signifikan maka perlu dilihat variabel bebas (Independen) mana yang berpengaruh tersebut, uji yang digunakan adalah statistik uji T.

Tabel 4.14
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,776	4,336		1,332	,190		
	Gaya Kepemimpinan	,243	,061	,419	3,998	,000	,959	1,042
	Motivasi Kerja	,274	,052	,549	5,242	,000	,959	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel koefisien dapat diatas dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan

Pengumpulan data, analisis dan pengujian hipotesis merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam upaya pemecahan masalah yang telah teridentifikasi sebelumnya. Pendekatan pemecahan permasalahan ini dilakukan dengan pendekatan statistik. Proses dalam pemecahan masalah ini

mengacu kepada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.

Uraian dan pembahasan hasil penelitian mengacu pada hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Analisis dalam penelitian ini didukung oleh teori-teori dan penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya agar rasionalitas hasil penelitian tetap terjaga.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau dapat digunakan pada penelitian sebenarnya. Bukan hanya valid, instrumen penelitian ini juga *reliabel* atau handal, artinya instrumen dapat digunakan tidak hanya pada lokasi penelitian ini, tetapi juga pada lokasi lainnya dengan permasalahan penelitian yang sama.

Hasil uji asumsi juga menunjukkan bahwa data yang diperoleh tidak mengalami masalah linearitas, artinya data pada semua variabel linear dan dapat diukur dengan menggunakan berbagai macam teknik statistik. Selain itu dari uji asumsi juga ditemukan data berdistribusi normal. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa data dapat digunakan untuk mengukur dan menjawab permasalahan penelitian.

Hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, karena hasil hitung uji korelasi lebih besar daripada r tabel. Bagaimana pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diketahui dengan melakukan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara terpisah terjadi pengaruh yang positif dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil regresi linear berganda menunjukkan makna yang sama bahwa jika dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan ditingkatkan atau mengalami peningkatan akan mempengaruhi peningkatan variabel terikatnya.

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, demikian juga sebaliknya. Meskipun memiliki pengaruh yang positif dan variabel bebas mampu menjelaskan peningkatan varian variabel terikatnya, belum dapat dipastikan bahwa pengaruh tersebut memiliki kausalitas yang signifikan.

Untuk menentukan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut memiliki sifat kualitas atau pengaruh dilakukan uji t. Hasil uji t menghasilkan nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan tabel distribusi uji t. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Saydam (1995:212) dalam Anny Arjumiati Anis (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi

atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan pimpinan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Suranta, 2002) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik atau tepat gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pimpinan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji korelasi ditemukan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja Pegawai. Pengaruh kedua variabel ini juga memiliki sifat kausalitas dimana jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya. Tetapi pengaruh kausalitas ini belum memberikan simpulan apakah kausalitas bersifat signifikan.

Untuk menentukan signifikansi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai juga digunakan uji t. Hasil uji t memperoleh angka yang lebih besar jika dikonsultasikan dengan distribusi t tabel. Hasil ini memberikan indikasi bahwa Motivasi kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Moekijat (2002:5) bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suranto (2013: 22) juga menyatakan hal yang sama bahwa Motivasi kerja intern yang dilakukan secara intensif akan mampu mendorong motivasi dan kinerja karyawan. Apabila motivasi dan kinerja karyawan meningkat maka pada giliran berikutnya akan diikuti pula dengan meningkatnya produktivitas. Pernyataan Suranto ini mengisyaratkan bahwa sebuah organisasi perlu manajemen motivasi kerja secara intensif dalam kerangka meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.

c. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tersebut dilakukan dengan menentukan besaran koefisien determinasi. Hasil hitung koefisien determinasi adalah 0,548, artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 54,8%.

Untuk menentukan apakah 54,8% pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan signifikan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dilakukan uji t. Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,998 dan hasil ini lebih besar daripada nilai kritis t tabel sebesar 1,682. Artinya variabel gaya

kepemimpinan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara hasil uji t untuk variabel motivasi kerja menghasilkan angka sebesar 5,242 dan nilai kritis t tabel sebesar 1,682. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau.

Semua proses statistik di atas belum sepenuhnya menjawab hipotesis yang diajukan sehingga perlu dilakukan uji F untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Hasil uji F adalah sebesar 27,063, sementara nilai kritis F tabel adalah 3,23. Hasil ini memberikan sebuah simpulan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau dapat diterima.

Semua hasil di atas sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anny Arjumiati Anis (2014) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wan Bahtiar (2014) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan dan partial.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi kerja terhadap pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau. Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai positif berarti bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Taba.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau. Pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif, artinya bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Taba.
3. Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau. Artinya dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik dan tepat akan menentukan kinerja pegawai.

B. Saran

1. Bagi Pihak Puskesmas Taba

Penerapan gaya kepemimpinan demokratis oleh pimpinan Puskesmas Taba dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada pemberian motivasi pegawai, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai tersebut diperoleh data bahwa pegawai akan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan apabila pimpinan memotivasi pegawai misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun.Wilson.(2012).Manajemen Sumberdaya Manusia.Jakarta.Erlangga
- Dessler.Gary.(1992). Manajemen Sumberdaya Manusia.Jakarta. PT Prenhalindo
- Dessler.Gary.(2004). Manajemen Sumberdaya manusia.Jakarta. PT Index
Kelompok Gramedia
- Hasibuan.M.(2003).Manajemen Sumberdaya Manusia.Jakarta.PT Bumi Aksara
- Hasibuan.M (2003).Organisasi dan Motivasi.Jakarta.PT Bumi Aksara
- Handoko.T.Hani.(2000).Manajemen.edisi 2. Yogyakarta.BPFE
- Lensuffie.Tikno.(2010).Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa.
Jakarta.Esensi
- Mahsun.M.(2010).Pengukuran Kinerja Sektor Publik.Yogyakarta.BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(1999).Evaluasi Kinerja Sumberdaya
Manusia.Bandung.Penerbit: Refika Aditama
- Moekijat.(2002).Dasar-Dasar Motivasi.Penerbit Pionir Jaya. Jakarta
- Nawawi.Hadari.(2012).Metode Penelitian Bidang Sosial.Yogyakarta.Gadjah
Mada University Press
- Robert L.Mathis dan H.Jackson.(2002).Manajemen Sumberdaya Manusia.Buku 2
Alih Bahasa.Salemba Empat.Jakarta
- Reksodiprodjo,Soekanto, dan Hani Handoko.(1996).Organisasi Perusahaan:Teori,
Struktur, dan Perilaku. Yogyakarta.BPFE

Yuwono, Ina dkk.(2005). Psikologi Industri dan Organisasi.Surabaya.Fakultas
Psikologi Universitas Airlangga

Yukl.Gary.(2005).Kepemimpinan Dalam Organisasi.Jakarta.Indeks

Sutarto.(2012).Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi.Yogyakarta.Gadjah
Mada University Press



Lampiran 1.**KUESIONER PENELITIAN****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nomor Responden : (diisi oleh petugas)
2. Nama Responden :
3. Jenis Kelamin : (L / P)
4. Umur : Tahun
5. Pendidikan Terakhir :
6. Status Perkawinan : Blm Kawin/Kawin/Janda/Duda
7. Lama Bekerja : Tahun
8. Bagian Dalam Instansi :

B. KUESIONER

Kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk keperluan ilmiah dalam pengumpulan informasi terkait penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TABA KOTA LUBUKLINGGAU”**. Terima kasih kepada Saudara yang memberikan jawaban yang benar dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya dalam proses kerja Saudara selama ini.

Saudara diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan yang Saudara rasakan. Penilaian ini menggunakan skala 5 (lima) angka dengan alternatif 1 sampai 5 pilihan angka jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : Diberikan untuk jawaban **SANGAT SETUJU (SS)**, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan
- Nilai 4 : Diberikan untuk jawaban **SETUJU (S)**, artinya pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan responden
- Nilai 3 : Diberikan untuk jawaban **RAGU-RAGU (RR)**, artinya responden tidak dapat menentukan dengan pasti keadaan yang dirasakan
- Nilai 2 : Diberikan untuk jawaban **TIDAK SETUJU (TS)**, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan
- Nilai 1 : Diberikan untuk jawaban **SANGAT TIDAK SETUJU (STS)**, artinya responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan karena sangat jauh dari keadaan yang dirasakan

Saudara cukup menceklist pilihan jawabannya

No	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	RR	TS	STS
A.	GAYA KEPEMIMPINAN					
1.	Saya merasa Pimpinan senantiasa membangun dan membina hubungan yang harmonis kepada semua pegawai.					
2.	Pimpinan senantiasa mendengarkan keluhan termasuk permasalahan keluarga pegawai.					
3.	Pimpinan bersikap bijaksana termasuk dalam menyikapi bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Pimpinan selalu menyampaikan informasi penting terkait tugas dan tanggungjawab organisasi.					
5.	Pimpinan selalu mengadakan rapat secara periodik terkait pekerjaan.					
6.	Pimpinan bersikap terbuka dan komunikatif terhadap seluruh pegawai.					
7.	Keputusan yang diambil pimpinan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dan pekerjaan.					
8.	Pimpinan dalam waktu tertentu bersedia menerima keputusan inisiatif pegawai					
9.	Pimpinan bersedia menerima usul dan pendapat bawahan.					
10.	Keputusan pimpinan selalu berdasarkan musyawarah.					
11.	Pimpinan senantiasa menciptakan suasana kerja yang mendukung bawahan untuk bekerja secara maksimal.					
12.	Pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja secara maksimal.					
13.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil melaksanakan pekerjaannya					
14.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan.					

No	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	RR	TS	STS
B.	MOTIVASI					
15.	Penghasilan yang saya terima telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari saya dan keluarga.					
16.	Dengan penghasilan saya selain untuk kebutuhan hidup sehari-hari, saya juga bisa memiliki kendaraan sendiri yang saya pergunakan sebagai alat transportasi ketempat kerja.					
17.	Dengan penghasilan saya, saya bisa menyediakan tempat tinggal yang layak untuk keluarga saya					
18.	Penghasilan yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan biaya pendidikan anak dan keluarga.					
19.	Saya merasa aman dan nyaman dengan beban pekerjaan yang sekarang menjadi tanggungjawab saya.					
20.	Selama saya bekerja tidak ada intervensi atau ancaman yang saya terima					
21.	Saya merasa terlindungi dengan asuransi kesehatan yang saya miliki.					
22.	Saya merasa lingkungan dan fasilitas tempat saya bekerja cukup nyaman dan aman.					
23.	Teman saya bekerja selalu membantu setiap ada kesulitan dan permasalahan saya dalam bekerja					
24.	Saya merasa hubungan sosial diantarta rekan kerja harmonis dan penuh tenggang rasa.					
25.	Saya merasa tidak ada konflik atau permasalahan dengan rekan kerja.					
26.	Saya merasa pimpinan selalu menghargai hasil pekerjaan saya.					
27.	Saya sering diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan.					
28.	Saya merasa keberadaan saya disenangi ditempat saya bekerja.					
29.	Saya tidak pernah diperlakukan sewenang-wenang oleh atasan dan pendapat saya selalu dihargai.					
30.	Saya selalu dilibatkan dan dimintai pendapat dalam tugas dan tanggungjawab yang menjadi tupoksi saya.					
31.	Atasan selalu memacu semangat saya untuk terus mengembangkan diri sesuai dengan bakat dan kemampuan saya.					
32.	Saya diberi kebebasan untuk mengembangkan cara dalam menyelesaikan pekerjaan.					

No	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	RR	TS	STS
C.	KINERJA					
33.	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
34.	Saya bekerja sesuai dengan SOP					
35.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target jumlah atau volume yang telah ditetapkan					
36.	Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja dan atasan mengenai pekerjaan saya					
37.	Saya menerima masukan dari rekan kerja dan arahan pimpinan untuk kebaikan kualitas pekerjaan saya					
38.	Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan					
39.	Saya bekerja tepat waktu dan sesuai perencanaan					
40.	Saya bisa memegang rahasia jabatan					
41.	Saya tetap mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya walaupun bertentangan dengan keperibadian saya.					
42.	Saya selalu menjaga fasilitas dan peralatan ditempat saya bekerja					

Lubuklinggau,.....2017
 Peneliti,

Lampiran 3.**Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan
pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau**

Item	STS		TS		RR		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	0	0,00	1	2,27	6	13,64	29	65,91	8	18,18
2	0	0,00	2	4,55	10	22,73	29	65,91	3	6,82
3	0	0,00	0	0,00	8	18,18	36	81,82	0	0,00
4	0	0,00	0	0,00	9	20,45	35	79,55	0	0,00
5	0	0,00	0	0,00	6	13,64	36	81,82	2	4,55
6	0	0,00	0	0,00	9	20,45	34	77,27	1	2,27
7	0	0,00	0	0,00	10	22,73	33	75,00	1	2,27
8	0	0,00	0	0,00	11	25,00	31	70,45	2	4,55
9	0	0,00	0	0,00	8	18,18	35	79,55	1	2,27
10	0	0,00	0	0,00	7	15,91	36	81,82	1	2,27
11	0	0,00	0	0,00	5	11,36	35	79,55	4	9,09
12	0	0,00	0	0,00	9	20,45	33	75,00	2	4,55
13	0	0,00	6	13,64	9	20,45	29	65,91	0	0,00
14	0	0,00	4	9,09	18	40,91	20	45,45	2	4,55
nilai rata-rata	0	0,00	0,93	2,11	8,93	20,29	32,21	73,21	1,93	4,383



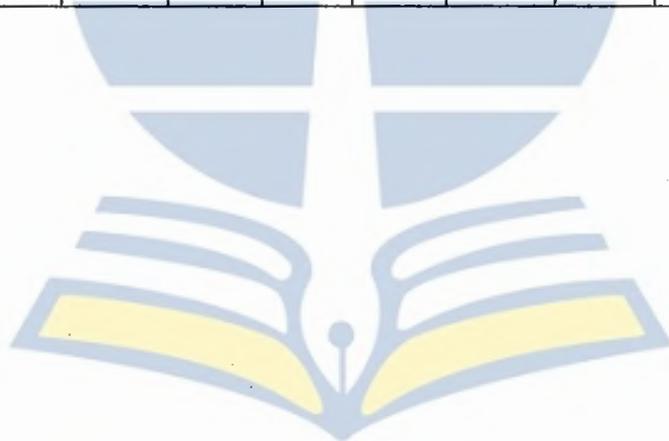
**Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja
pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau**

Item	STS		TS		RR		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
15	0	0,00	4	9,09	15	34,09	21	47,73	4	9,09
16	0	0,00	1	2,27	13	29,55	26	59,09	4	9,09
17	0	0,00	2	4,55	21	47,73	18	40,91	3	6,82
18	0	0,00	5	11,36	19	43,18	16	36,36	4	9,09
19	0	0,00	0	0,00	10	22,73	31	70,45	3	6,82
20	0	0,00	2	4,55	14	31,82	25	56,82	3	6,82
21	1	2,27	14	31,82	8	18,18	15	34,09	6	13,64
22	0	0,00	1	2,27	22	50,00	19	43,18	2	4,55
23	0	0,00	2	4,55	11	25,00	24	54,55	7	15,91
24	0	0,00	0	0,00	17	38,64	23	52,27	4	9,09
25	0	0,00	1	2,27	15	34,09	26	59,09	2	4,55
26	0	0,00	2	4,55	15	34,09	27	61,36	0	0,00
27	0	0,00	3	6,82	11	25,00	25	56,82	5	11,36
28	0	0,00	1	2,27	19	43,18	16	36,36	8	18,18
29	0	0,00	1	2,27	13	29,55	27	61,36	3	6,82
30	0	0,00	0	0,00	17	38,64	23	52,27	4	9,09
31	0	0,00	0	0,00	12	27,27	27	61,36	5	11,36
32	0	0,00	1	2,27	14	31,82	26	59,09	3	6,82
nilai rata-rata	0,07	0,16	2,86	6,49	19,00	43,182	29,64	67,37	5,00	11,36



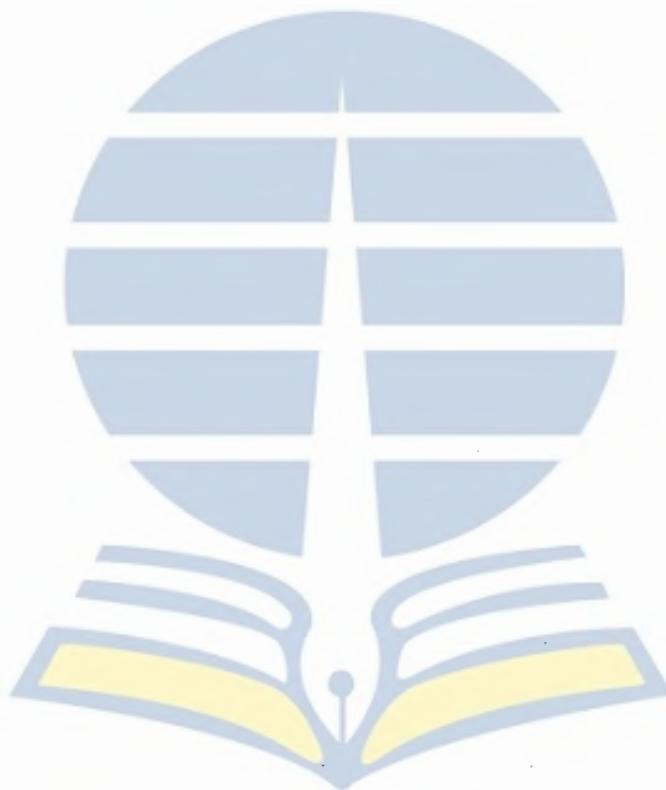
**Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai
pada Puskesmas Taba Kota Lubuklinggau**

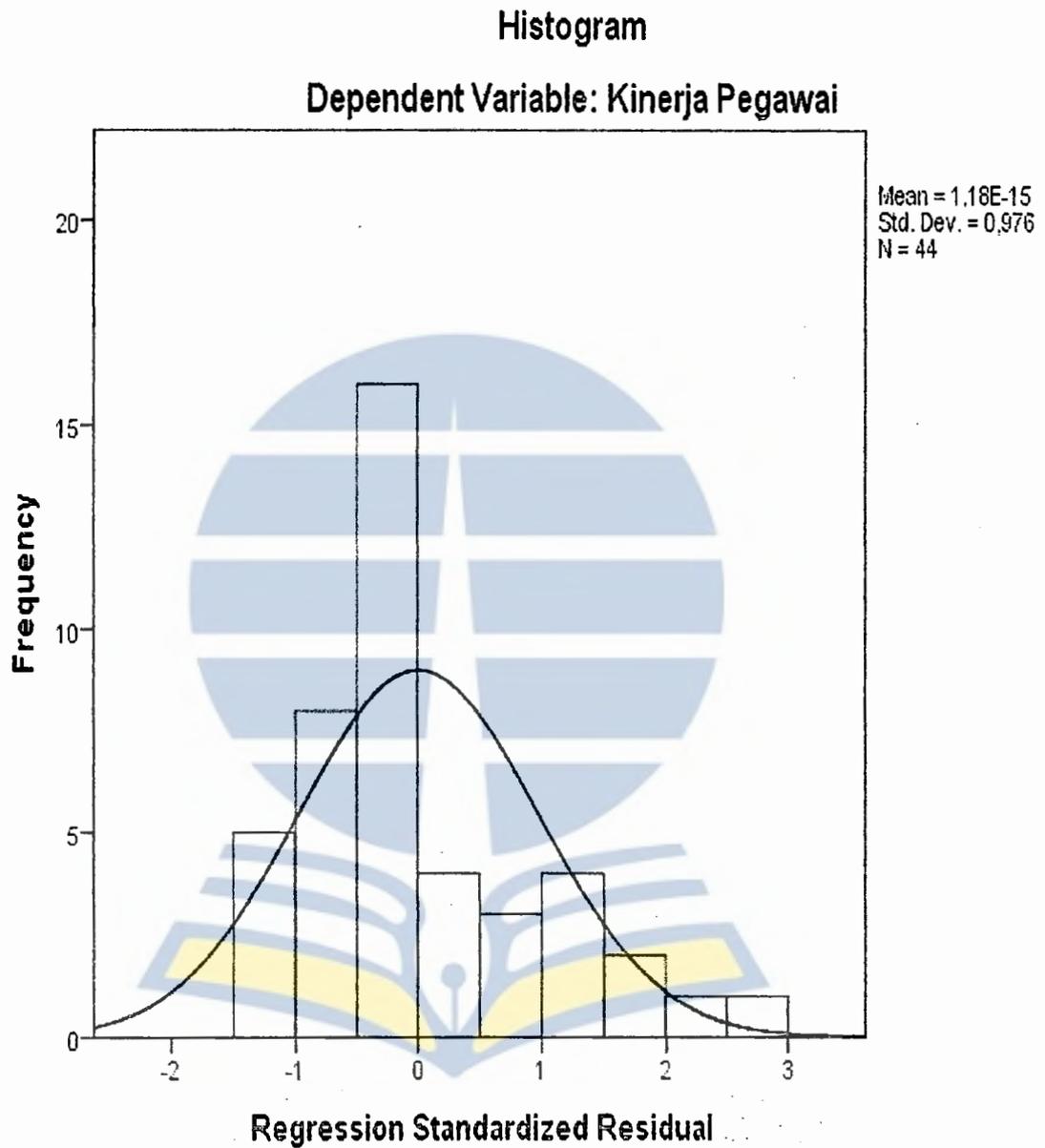
Item	STS		TS		RR		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
33	0	0,00	1	2,27	6	13,64	35	79,55	2	4,55
34	0	0,00	2	4,55	5	11,36	35	79,55	2	4,55
35	0	0,00	3	6,82	9	20,45	31	70,45	1	2,27
36	0	0,00	2	4,55	11	25,00	27	61,36	4	9,09
37	0	0,00	1	2,27	12	27,27	23	52,27	8	18,18
38	0	0,00	8	18,18	6	13,64	25	56,82	5	11,36
39	0	0,00	7	15,91	14	31,82	20	45,45	3	6,82
40	0	0,00	3	6,82	6	13,64	29	65,91	6	13,64
41	4	9,09	16	36,36	12	27,27	10	22,73	2	4,55
42	0	0,00	0	0,00	9	20,45	27	61,36	8	18,18
nilai rata-rata	0,29	0,65	3,07	6,98	6,43	14,61	18,71	42,53	2,93	6,656



Lampiran 2.**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas****Item-Total Statistics**

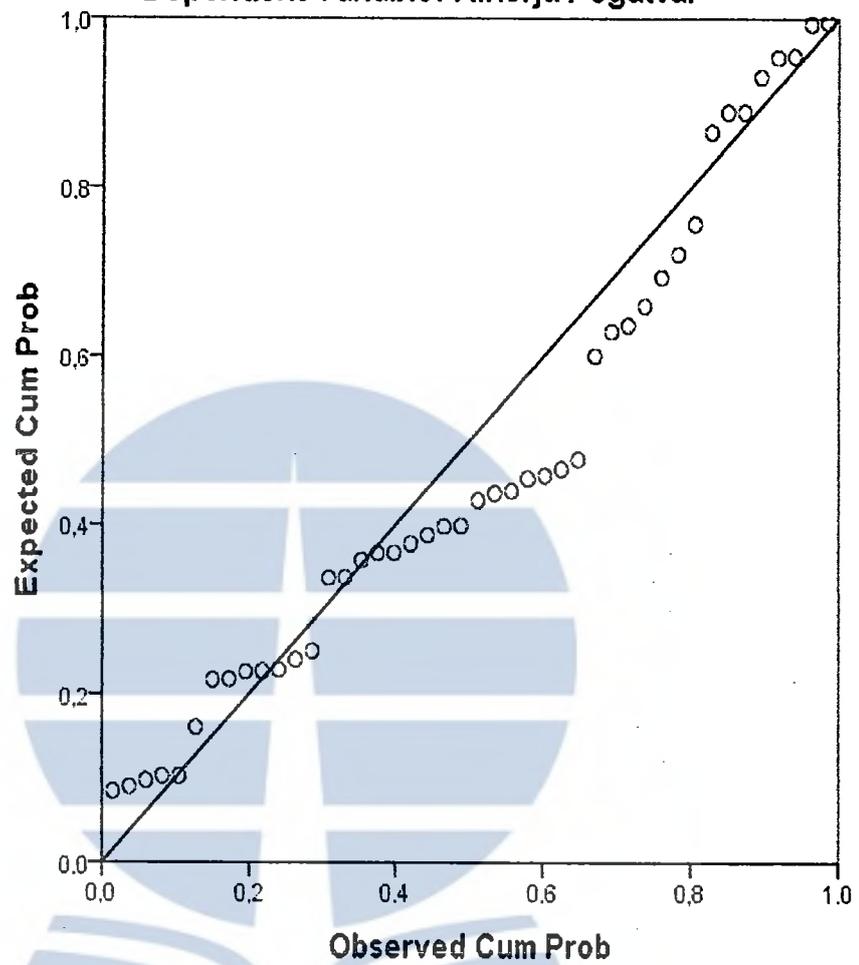
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
gaya Kepemimpinan	109,47	73,552	,624	,836
Motivasi Kerja	98,07	67,067	,670	,798
Kinerja	128,87	84,695	,850	,676

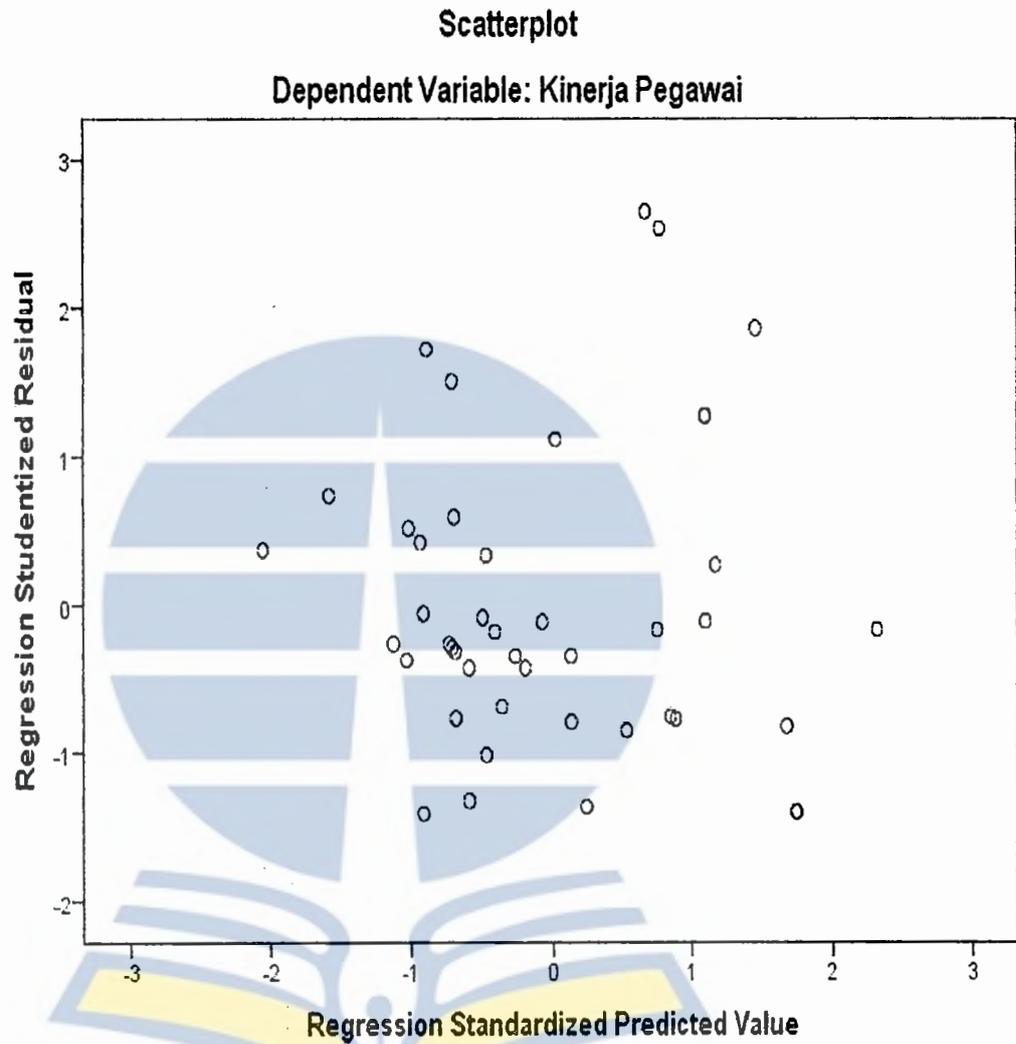


Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Asumsi Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



b. Uji Asumsi Homoscedascity

c. Diagnostik Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1	(Constant)	5,776			4,336	
	Gaya Kepemimpinan	,243	,061	,419	3,998	,000	,959 1,042
	Motivasi Kerja	,274	,052	,549	5,242	,000	,959 1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

d. Uji Asumsi Eksistensi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,21	43,34	37,43	2,543	44
Std. Predicted Value	-2,054	2,323	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,347	,967	,559	,196	44
Adjusted Predicted Value	32,09	43,42	37,44	2,590	44
Residual	-3,127	5,859	,000	2,213	44
Std. Residual	-1,380	2,585	,000	,976	44
Stud. Residual	-1,409	2,649	-,002	1,015	44
Deleted Residual	-3,486	6,156	-,008	2,395	44
Stud. Deleted Residual	-1,427	2,875	,011	1,047	44
Mahal. Distance	,029	6,840	1,955	2,130	44
Cook's Distance	,000	,237	,028	,050	44
Centered Leverage Value	,001	,159	,045	,050	44

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

e. Uji Asumsi Independensi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,754 ^a	,569	,548	2,267	,569	27,063	2	41	,000	1,662

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 5. R Tabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,754 ^a	,569	,548	2,267	,569	27,063	2	41	,000	1,662

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

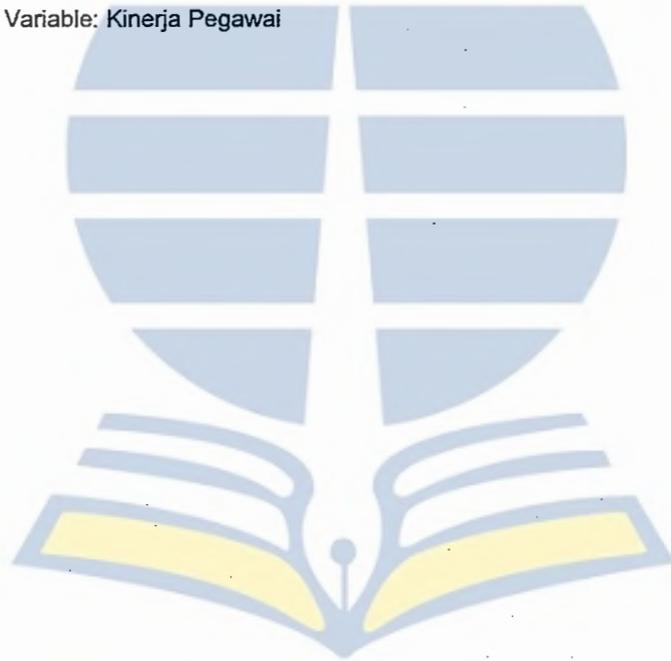


Lampiran 6. Tabel t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,776	4,336		1,332	,190		
Gaya Kepemimpinan	,243	,061	,419	3,998	,000	,959	1,042
Motivasi Kerja	,274	,052	,549	5,242	,000	,959	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 7. Tabel F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278,123	2	139,061	27,063	,000 ^b
	Residual	210,673	41	5,138		
	Total	488,795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

