

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS
TELUK LINGGA SANGATTA UTARA**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIYATA HUSADA
SAMARINDA**

2018

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS
TELUK LINGGA SANGATTA UTARA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Gelar Sarjana
(Sarjana Keperawatan)



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIYATA HUSADA
SAMARINDA
2018**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IIN MUTMAINNAH

NIM : 16.0517.0852.01

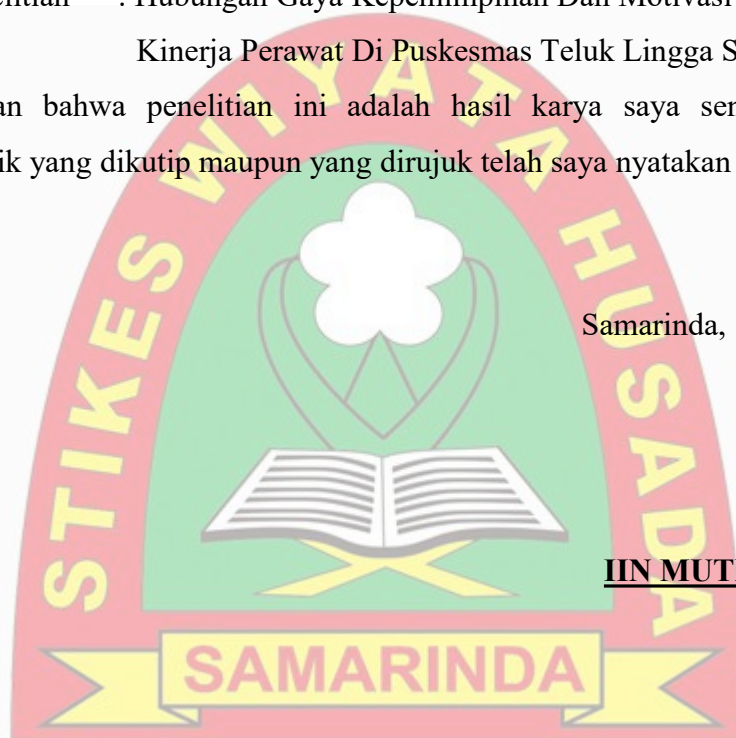
Program Studi : S-1 Keperawatan

Judul Penelitian : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan
Kinerja Perawat Di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

Menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Samarinda, Juli 2018

IIN MUTMAINNAH



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal dengan judul “**Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara**”. Proposal ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan pendidikan Program Sarjana Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda.

Saya Menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan semua proses tepat pada waktunya. Oleh karena itu, perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya denan hati yang tulus kepada :

1. Bapak H. Mujito Hadi, MM selaku Ketua Yayasan Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda;
2. Ns. Edy Mulyono, S.Pd., S.Kep., M.Kep selaku Ketua STIKES Wiyata Husada Samarinda dan Sebagai Pembimbing I.
3. Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep selaku ketua Program Studi. Terimakasih atas masukan dan semua ilmu yang telah diberikan dan juga deidedikasinya.
4. Hj. Sumiati, S.KM., M.Kes adalah pembimbing yang juga telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tugas akhir ini.
5. dr. Suriyani selaku Pimpinan Puskesmas Teluk Lingga yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.

Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian penulisan proposal ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan kita semua dan sehngga dapat bermanfaat bagi pengembanga ilmu

Samarinda,

Iin Mutmainnah

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *IIN MUTMAINNAH*

NIM : *16.0517.0852.01*

Program Studi : S-1 Keperawatan

Dengan ini menyetujui dan memberikan hak kepada STIKES Wiyata Husada Samarinda atas penelitian saya yang berjudul :

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini, STIKES Wiyata Husada Samarinda berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Samarinda, Juli 2018

Yang Menyatakan

IIN MUTMAINNAH

ABSTRAK

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

Mutmainnah Iin,¹ Mulyono Edy,² Sumiati.³

Latar Belakang: Gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri, kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain. Kepala Puskesmas sebagai pemimpin perlu melakukan pembinaan atau pengarahan kepada perawat dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati. **Tujuan Penelitian:** untuk mengetahui bagaimana hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. **Metode:** Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif korelasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur, yang berjumlah sebanyak 35 Orang perawat. **Hasil:** Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square Test*, dari 35 responden diperoleh nilai $p = 0,002$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Yang diukur dengan Pengaruh Ideal, Inspirasi, Pengembangan, dan Intelektual. Sedangkan untuk motivasi kerja dengan kinerja perawat diperoleh nilai $p = 0,004 < 0,05$ dengan demikian ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. **Simpulan :** Pimpinan puskesmas hendaknya dapat mempertahankan motivasi perawat agar selalu memiliki kinerja yang tinggi dengan cara memberikan penghargaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Perawat

¹.Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Wiyata Husada Samarinda

².Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Wiyata Husada Samarinda

³.Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Wiyata Husada Samarinda

ABSTRACT

Relationship Of Leadership And Employment Motivation With Nurse Performance In Puskesmas North Single Oils

Mutmainnah Iin,¹ Mulyono Edy,² Sumiati.³

Background: The leadership style can be identified based on the leader's own behavior, the individual's ability to influence others. Head of Puskesmas as leader need to do guidance or direction to nurse and development of motivation, initiative and skill to be able to improve work motivation of nurse so that it can perform its duty well and in accordance with agreed objective. **Research Objectives:** to find out how the relationship between Leadership Style and Work Motivation with Nurse Performance at Teluk Lingga North Sangatta Public Health Center. **Methods:** This research belongs to a descriptive correlation study. The research type used is Cross Sectional approach. The population in this study were all nurses at Teluk Lingga Teluk Sangatta Utara North Kutai Regency, which amounted to 35 people nurses. **Result:** Based on the results of research and discussion that have been described then it can be concluded that. Based on the results of the analysis that has been done by using Chi-Square Test, from 35 respondents obtained p value = 0.002 smaller than the value of $\alpha = 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_a accepted, meaning there is a relationship of leadership style with the performance of nurses. Measured by Ideal Influence, Inspiration, Development, and Intellectual. While for work motivation with nurse performance obtained p value = 0,004 < 0,05 thus there is relation of work motivation with performance of nurse at Teluk Lingga Laut Northern Puskesmas.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Nurse Performance

¹.Student of Science Program, Institute Of Health Sciences Wiyata Husada Samarinda.

².Lecturer of Science Program, Institute Of Health Sciences Wiyata Husada Samarinda.

³.Lecturer of Science Program, Institute Of Health Sciences Wiyata Husada Samarinda.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAKS	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB. I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penelitian Terkait.....	5
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Telaah Pustaka	6
1. Gaya Kepemimpinan	6
a. Pengertian	6
b. Teori-Teori Kepemimpinan	9
c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	9
2. Motivasi Kerja	11

a. Pengertian Motivasi	11
b. Tujuan Motivasi	14
c. Jenis-jenis Motivasi	15
d. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Motivasi	16
e. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja	16
3. Kinerja Karyawan	17
B. Kerangka Teori	19
C. Hipotesis Penelitian	20
BAB. III METODE PENELITIAN	22
A. Desain Penelitian	22
B. Populasi, Sampel, dan Sampling	22
C. Lokasi dan Waktu	23
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	25
E. Sumber Data dan Instrumen Penelitian	25
F. Uji Instrumen	25
G. Prosedur Pengumpulan Data	29
H. Alur Penelitian	30
I. Analisa Data	31
J. Etika Penelitian	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DANJ PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
B. Hasil Penelitian	36
1. Analisis Univariat	36
2. Analisi Bivariat	41
C. Pembahasan	43

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat	43
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat	46
D. Keterbatasan Penelitian	50
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
A. Simpulan	51
B. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel, Definisi Operasional dan cara ukur penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat	24
Tabel 4.1.	Distribusi Frekuensi Responden Karakteristik Responden di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara	37
Tabel 4.2.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara	39
Tabel 4.3.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara	40
Tabel 4.4.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara	40
Tabel 4.5.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara	41
Tabel 4.6.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara	42



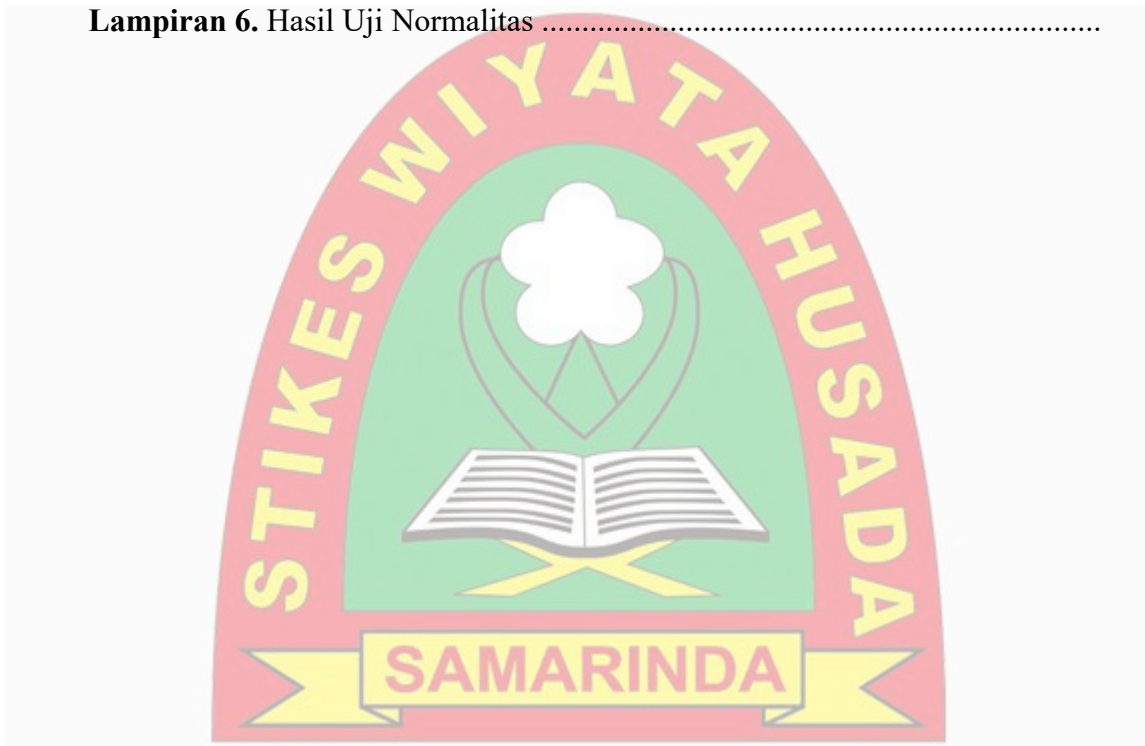
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Kerangka Teori Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	20
Gambar 3.1	Skema Kerangka Konsep Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	20
Gambar 3.2	Skema Alur Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	55
Lampiran 2. Tabulasi Data	59
Lampiran 3. Data Karakter Responden	62
Lampiran 4. Hasil Uji C-Squer	63
Lampiran 5. Uji Validitas Realibilitas	68
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan besar menentukan pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat yang harus didasari kemampuan tinggi dalam membentuk sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Untuk mewujudkannya dibutuhkan pola pengorganisasian yang baik, metode kepemimpinan yang berkualitas dan menitikberatkan pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang berpengaruh terhadap kinerja bawahannya dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Lilis R, 2016).

Gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri, kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain yang mengarah kepada pencapaian tujuan (Nursalam, 2011). Salah satu faktor yang dapat menunjang keandalan tugas perawat adalah gaya kepemimpinan yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nursalam, 2011). Dari beberapa faktor tersebut, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi perawat. Kepemimpinan merupakan suatu seni dan proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika gaya kepemimpinan baik, maka motivasi kerja karyawan semakin tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja karyawan akan semakin rendah (Sugiyarti, 2008).

Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Pimpinan Puskesmas berperan langsung terhadap pembagian dan pelaksanaan program hal ini tentunya sangat baik dan efektif tetapi dari sisi lain pemberian tanggung jawab

program dari pimpinan puskesmas kepada staf tidak merata. Sehingga staf ada yang mengerjakan lebih dari satu program dan ada pula staf yg tidak mengerjakan program, sehingga setiap program yang sudah direncanakan tidak bisa berjalan secara maksimal, sehingga menimbulkan kecemburuan beban kerja perawat.

Kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara sebagai pemimpin perlu melakukan pembinaan atau pengarahan kepada perawat dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam hal ini pemimpin harus mampu memberitahu, menjelaskan, bekerja sama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara pada Februari 2018, Kepada beberapa orang Perawat. Ada yang menyatakan sangat keberatan dengan tugas yang diberikan pimpinan dan beberapa Orang perawat lainnya menyatakan pemberian tugas yang diberikan sangat wajar dan dapat diselesaikan tepat waktu. Permasalahan tersebut diatas dapat dijadikan peneliti untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi sangat bisa mempengaruhi kinerja staf yang ada dibawahnya.

Berdasarkan data profil tahun 2016 capaian program puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara mencapai 92.5% sedangkan pada tahun 2017 capaian program puskesmas Teluk Lingga hanya 87.9%, kemudian dari data laporan akhir kegiatan Puskesmas Teluk Lingga tahun 2016 capaian realisasi kegiatan program 100% sedangkan pada tahun 2017 hanya 92%. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tertinggi puskesmas Teluk Lingga tidak bisa memotivasi semua karyawan dan stafnya.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi. Penelitian menarik datang dari Wardoyo dalam Friska (2012) tentang hubungan situasi kepemimpinan dengan motivasi

berprestasi paramedis puskesmas di Kabupaten Magetan diperoleh hasil bahwa dalam situasi kepemimpinan yang mendukung, 79.4% responden mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi, sedangkan dalam situasi kepemimpinan yang tidak mendukung, motivasi tinggi untuk berprestasi dari responden hanya 44.8%.

Terbukti dari hasil penelitian Indriana Stiani Didimus, dari total responden yang berjumlah 68 orang, terdapat 59 orang yang menilai kepemimpinan cukup dan 9 orang yang menilai kepemimpinan kurang. Dari 59 responden yang menilai kepemimpinan cukup, sebanyak 56 orang (94,9%) memiliki kinerja cukup dan 3 orang (5,1%) memiliki kinerja kurang dan dari 9 responden yang menilai kepemimpinan kurang, sebanyak 4 orang (44,4%) memiliki kinerja cukup dan 5 orang (55,6%) memiliki kinerja kurang (Indriana, 2013).

Kinerja merupakan suatu prestasi atau pencapaian kerja. Motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor pembentuk utamanya. Prestasi kerja individu merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Swasto, 2011:101). Walaupun kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas cukup baik namun tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Efektivitas penyelesaian tugas tersebut bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja perawat akan meningkat. Motivasi kerja disini adalah harapan-harapanyang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya. Menurut Victor H Vroom (teori harapan) dalam Robbins (2007:67) menyatakan bahwa kekuatan dari kecendrungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi motivasi kerja

karyawan tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum.

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

2. Tujuan khusus.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk

- a. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.
- b. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.
- c. Mengidentifikasi kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.
- d. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.
- e. Menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

D. Manfaat Penelitian

Bagi Puskesmas hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna bagi instansi demi meningkatnya kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja. Bagi program Studi hasil penelitian untuk menambah kepustakaan tentang penerapan manajemen sumber daya di Puskesmas. Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai data dasar untuk penelitian selanjutnya sehingga apa yang menjadi kekurangan pada penelitian ini dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya dan bagi penulis sebagai sarana untuk berlatih dalam menerapkan teori-teori yang telah dipelajari.

E. Penelitian Terkait

1. Vivi Ardiyanti (2014) meneliti tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Labuang Haji Makassar” jenis Penelitiannya adalah Observasional Analitik dengan rancangan cross sectional study. Populasi penelitiannya adalah Perawat yang ada di RSUD Labuang Haji Makassar sebanyak 230 Orang. Sampel adalah sebagian dari perawat yaitu 68 Orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden menggunakan kuesioner.
2. Andre S (2017) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja”. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang kesimpulannya menitik beratkan pada pengajuan hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis tersebut digunakan variabel dengan data terukur serta akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas adalah penggunaan variabel, metode penelitian serta lokasi penelitiannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian

Menurut Gibson mengemukakan, kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Winardi kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan (Sri Handayani, 2010: 85).

Melihat dari penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa teori kepemimpinan merupakan teknik dan kemampuan dasar seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien. Maka pimpinan harus bisa membagi tugas yang secara adil kepada setiap bawahannya, sehingga bawahannya merasa tidak terlalu berat atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kepemimpinan adalah bentuk manajemen yang melibatkan para manajer paling langsung dengan bawahan untuk bekerja bersama-sama dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Agus Handayani, 2001: 160).

Perilaku atau pemimpin itu saling berhubungan dengan perilaku organisasi dan kepemimpinan yang efektif akan memainkan peranan dan kontribusinya yang dominan dalam kehidupan organisasi yang selalu berinteraksi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan terus menerus baik dalam lingkungan internal, lingkungan eksternal, maupun lingkungan

global. Kepemimpinan efektif dikarenakan gaya kepemimpinan yang dipakai menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Kepemimpinan yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbin, 2014). Selanjutnya Bass dan Ruth (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

Para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya. Hal ini ditumbuhkan pemimpin dengan cara mendekati diri dengan bawahan secara personal (Robbin, 2014). Kemudian Bass dan Ruth (2015) mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik dan sekaligus sebagai dimensi kepemimpinan transformasional:

- 1) Pengaruh Idealis (*Individualized Influence*), pemimpin menetapkan standar tinggi dari tingkah laku, moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok untuk pencapaian bersama.
- 2) Motivasi Inspirational (*Inspirational Motivation*), Pemimpin bertindak sebagai model atau panutan bagi pengikut, mengkomunikasikan visi, komitmen pada tujuan organisasi, dan mengarahkan upaya-upaya pengikut.
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), pemimpin merangsang para bawahan untuk berpikir secara kreatif dan

inovatif, dengan memberikan asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah yang telah lampau untuk diselesaikan oleh bawahan dengan cara baru. Pemimpin bersikap proaktif, kreatif dan inovatif dalam mengambil gagasan, memiliki ideologi yang radikal dan melakukan pencarian gagasan dalam memecahkan masalah.

- 4) *Konsiderasi Individual (Individualized Consideration)*, secara pribadi pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahan dengan bertindak sebagai mentor, hal ini guna meningkatkan kebutuhan dan kemampuan bawahan kepada tingkat yang lebih tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2015), gaya kepemimpinan transformasional diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan percaya diri.
- 2) Implementasi visi.
- 3) Kreatifitas.
- 4) Nyaman bekerja dengan atasan.
- 5) Meningkatkan potensi diri.
- 6) Memotivasi bawahan.
- 7) Perhatian secara pribadi.
- 8) Mendorong bawahan.

Kemudian gaya kepemimpinan transformasional ini berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikemukakan dalam penelitian Ritawati (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa pemimpin dapat melakukan pendekatan secara interpersonal kepada bawahan sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara luas dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selanjutnya pada penelitian Maulizar (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja menitikberatkan terhadap perilaku karyawan.

b. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori dalam kepemimpinan meliputi sebagai berikut :

1) Teori Bakat (*traits*)

Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (*traits*) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas. Upaya riset untuk memisahkan karakter kepemimpinan menghasilkan sejumlah jalan bantu. Misalnya, suatu tinjauan ulang terhadap 20 telaah yang berbeda mengidentifikasi hampir 80 karakter kepemimpinan, tetapi hanya 5 dari karakter ini dijumpai bersama oleh 4 atau lebih penyelidikan.

2) Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Teori perilaku paling menyeluruh dan ditiru dihasilkan dari penelitian yang dimulai pada Universitas Ohio pada akhir dasawarsa 1940-an. Diawali dengan lebih dari beberapa dimensi, akhirnya mereka menyempitkan daftar menjadi dua kategori yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan. Mereka menyebut kedua dimensi sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan (F.X. Setio Edy Purnomo dan Ratna Wijayanti, 2013: 149-150).

c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Direktif, dicirikan oleh:

- a) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.
- b) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
- c) Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat.
- d) Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan.
- e) Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya.

2) Gaya Kepemimpinan Konsultatif, dicirikan oleh:

- a) Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan.
- b) Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
- c) Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
- d) Hubungan dengan bawahan baik.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dicirikan oleh:

- a) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.

- b) Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - c) Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
 - d) Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- 4) Gaya Kepemimpinan Delegatif, dicirikan oleh:
- a) Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.
 - b) Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan bawahan rendah (Fitriani, 2013:93).

Dari gaya kepemimpinan di atas, gaya kepemimpinan konsultatif hampir seimbang dengan partisipatif, yaitu lebih tepat digunakan pada kondisi lingkungan perusahaan atau lembaga yang menuntut kreatifitas, dukungan dan motivasi kerja yang tinggi dari para pegawainya. Disamping itu gaya kepemimpinan konsultatif ini cocok diterapkan bagi pimpinan yang selalu mengharapkan saran atau konsultasi dari keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan konsultatif ini juga bersifat umum yang sering memberi penghargaan untuk bawahannya guna memberikan motivasi kepada bawahannya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau mengerakan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan

bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di bawah ini merupakan pengertian dari motivasi yang diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut :

Veithzal Rivai (2005;455), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Merihot (2003;321), mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : “Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras”. Mathis (2001:89), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut : ”Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.

Ketiga pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri.

Menurut Robbins (2016), motivasi diartikan sebagai kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian

untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan (Robbins, 2016).

Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang rangsangannya berasal dari dalam tanpa campur tangan orang luar. Menurut Kinman (2011: 119), elemen-elemen dari motivasi intrinsik adalah ketertarikan pada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang pada pekerjaannya, menikmati pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang terjadi karena adanya rangsangan dari luar. Menurut Kinman (2001) elemen-elemen yang terdapat pada motivasi ekstrinsik adalah ketertarikan terhadap tugas, evaluasi, efisiensi, uang dan penghargaan lainnya, menghindari hukuman dari atasan.

Kemudian Locke (Robbins, 2008: 253) mengatakan bahwa tujuan merupakan motivasi yang utama. Karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan kinerja yang tinggi ketika mereka memiliki tujuan yang spesifik dan sulit. Dalam penetapan tujuannya pun Locke menyebutkan bahwa teorinya memiliki lima prinsip, yaitu:

1) Kejelasan.

Tujuan harus jelas, terukur tidak ambigu dan ada jangka waktu untuk penyelesaian tugas.

2) Menantang.

Orang sering termotivasi oleh prestasi, dan mereka akan menilai tujuan berdasarkan pentingnya sebuah pencapaian yang telah diantisipasi. Ketika orang tahu bahwa apa yang mereka lakukan akan diterima dengan baik, akan ada motivasi alami untuk melakukan pekerjaan.

3) Komitmen.

Tujuan harus dipahami secara efektif. Karyawan lebih cenderung memiliki tujuan jika merasa mereka adalah bagian

dari penetapan tujuan tersebut. Dengan mendorong karyawan untuk mengembangkan tujuan mereka sendiri, dan mereka menjadi berinisiatif memperoleh informasi tentang apa yang terjadi di tempat lain dalam organisasi. Dengan cara ini, mereka dapat yakin bahwa tujuan mereka konsisten dengan visi keseluruhan dan tujuan perusahaan.

4) Umpan balik.

Hal ini memberikan kesempatan untuk mengklarifikasikan harapan, menyesuaikan kesulitan sasaran, dan mendapat pengakuan.

5) Kompleksitas Tugas.

Untuk tujuan yang kompleks manajer perlu berhati-hati untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak menjadi terlalu berlebihan.

Hal ini juga memungkinkan manajemen untuk melakukan diagnosis kesiapan terhadap karyawan. Pada dasarnya, menentukan tujuan spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang bisa dilakukan manajer untuk meningkatkan kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009), motivasi kerja diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Evaluasi
- 2) Efisiensi
- 3) Ketertarikan pada tugas
- 4) Uang dan penghargaan lainnya.
- 5) Menghindari hukuman dari atasan.

Kemudian dalam penelitian Harischandra (2014), motivasi diberikan dengan tujuan untuk memberikan semangat dan gairah bekerja untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya Listio (2010) mengemukakan motivasi menentukan optimasi pembentukan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi kerja pada tingkat yang lebih tinggi memiliki hubungan terhadap kinerja pada tingkat yang lebih tinggi.

b. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan daripada motivasi yang dikemukakan oleh Suwatno (2001;147) yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
 - 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
 - 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
 - 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 - 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
 - 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
 - 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
 - 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
 - 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- Dari tujuan tujuan motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

c. Jenis-jenis Motivasi

Suwatno (2011;146), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapat hukuman. Namun dalam jangka

waktu panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak kurang baik.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

d. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Motivasi

Veithzal Rivai (2005:456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut : 1) Rasa aman dalam bekerja. 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan. 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan. Ketiga aspek diatas digunakan penulis dalam melakukan penelitian sebagai indikator dari motivasi kerja karyawan (variabel y).

d. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Anwar P. Mangkunegara (2015:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017: 25).

Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-

masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. (Robbins, 2008)

Menurut Robbins (2008) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Mangkunegara, 2017: 53)

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental yang siap secara (*psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam (Wirawan, 2009: 103) Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

B. Kerangka Teori

Kerangka teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau batasan-batasan tentang teori-teori yang akan dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan adalah teori mengenai variabel-variabel permasalahan yang akan diteliti (Mardalis, 2004). Kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

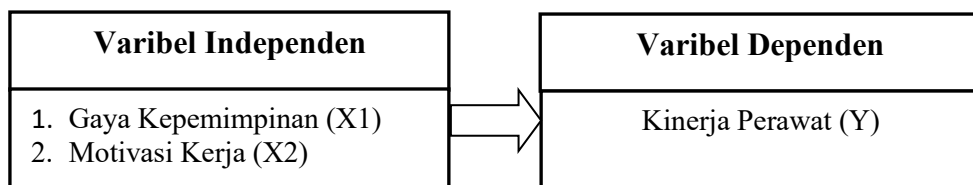


Gambar 2.1

Skema Kerangka Teori Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

C. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian adalah hubungan-hubungan antara konsep yang satu dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka (Sugiono, 2014).



Gambar 2.1

Skema Kerangka Konsep Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan suatu dalil atau kaidah, tetapi kebenarannya belum teruji (Saryono, 2011:43). Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka terori penelitian, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur ini, yaitu:

1. Hipotesis Nol (H_0) adalah hipotesis yang meyakini tidak adanya hubungan atau perbedaan antara variabel yang satu dengan yang lainnya (Supardi, 2005). Dengan kata lain hipotesis nol adalah keadaan yang mencerminkan tidak terbuktinya dugaan hipotesis. Kebenaran harus berangkat dari keraguan dan netralitas yang tidak memihak (Purwanto, 2008).

H_0 : Diduga tidak ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

H_0 : Diduga tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

2. Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan suatu hubungan, pengaruh dan perbedaan antara dua atau lebih variabel (Nursalam, 2008). Dengan kata lain hipotesis alternatif adalah hipotesis yang diterima apabila hipotesis nol ditolak (Purwanto, 2008).

H_a : Diduga ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

H_a : Diduga ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif analitik yaitu untuk mengetahui peranan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*, sehingga peneliti dapat mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan, dan menguji berdasarkan teori yang ada. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti oleh variasi variabel yang lain (Nursalam, 2001:28).

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan *Cross Sectional* yaitu penelitian dimana peneliti mempelajari hubungan variabel independent (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependent (Kinerja Perawat) dengan melakukan pengukuran sesaat dan dinilai hanya satu kali saja (Nursalam, 2011:36).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Puskesmas Teluk Linggga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 20 Juni - 05 Juli 2018

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Puskesmas Teluk Linggga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur, yang berjumlah sebanyak 35 Orang perawat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan sampling tertentu untuk bisa memenuhi/mewakili populasi (Nursalam dan Siti Pariani, 2001). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah

total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan menggunakan Total sampling adalah karena menurut sugiyono (2007) jumlah Populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 35 Orang

D. Variabel Penelitian Definisi Operasional

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), entah secara positif atau negatif (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2).

2. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel ini disebut juga variabel *output*, kriteria dan konsekuensi (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel dependen disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perawat (Y).

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang dapat diamati (diukur), memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena yang kemudian dapat diulangi lagi oleh orang lain (Nursalam, 2013). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1
Variabel, Definisi Operasional dan Cara Ukur Penelitian Hubungan Gaya
Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan ialah Perilaku dan strategi seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasarannya tercapai	Kuisisioner dengan skala <i>Likert</i>	Hasil ukur menggunakan <i>cut off point</i> 1) Baik = $Median \geq 79.00$ 2) Kurang baik = $Median < 79.00$	Ordinal
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu	Kuisisioner dengan skala <i>Likert</i>	Hasil ukur menggunakan <i>cut off point</i> 1) Baik = $Mean \geq 48.23$ 2) Kurang baik = $Mean < 48.23$	Ordinal
Kinerja Perawat (Y)	Kinerja Perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang perawat	Kuisisioner dengan skala <i>Likert</i>	Hasil ukur menggunakan <i>cut off point</i> 1) Baik = $Mean \geq 46.29$ 2) Kurang baik = $Mean < 46.29$	Ordinal

F. Sumber Data dan Instrumen Penelitian

1. Sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2006).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian (Ferdinand, 2006) Dalam penelitian ini menggunakan profil Puskesmas sebagai data sekunder.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam rangka mengumpulkan data. Instrumen

penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah salah satu instrumen dalam penelitian dimana berisi kumpulan pertanyaan (Agus Riyanto, 2013). Kuisisioner yang digunakan sebagai instrument penelitian ini akan disebarakan sebanyak 35 kuisisioner kepada Perawat yang ada di Puskesmas Teluk Lingga dengan menggunakan skala *Likert*. Pada penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan 5 pilihan jawaban yaitu skor 5 jika SS, skor 4 jika S, skor 3 jika R, skor 2 jika TS dan skor 1 jika STS.

G. Uji Instrumen

Pada kuesioner akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reabilitas dengan taraf signifikan 5% akan diujikan dengan responden diluar dari sampel yang ditetapkan, peneliti mengambil responden untuk uji instrumen sebanyak 30 responden.

1. Uji Validitas

Validitas adalah kecocokan pengukuran dengan tujuan penggunaannya. Suatu kuisisioner dikatakan valid kalau pertanyaanpada suatu kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Riyanto, 2013). Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut (Machfoedz, 2008). Teknik korelasi yang digunakan adalah rumus *Pearson Product Moment* (Nursalam, 2014):

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r	=	Koefesien korelasi
n	=	Jumlah responden
$\sum x$	=	Nilai setiap pertanyaan
$\sum y$	=	Jumlah seluruh pertanyaan

Penelitian ini dibantu menggunakan program komputer SPSS. Keputusan uji validitas ini (Riyanto, 2013) :

Bila $r_{hitung} (r_{Pearson}) \geq r_{tabel}$ artinya pernyataan tersebut valid.

Bila $r_{hitung} (r_{Pearson}) < r_{tabel}$ artinya pernyataan tidak valid

Nilai r_{tabel} dari pengujian ini adalah 0,195 dengan $DF = n-1$ taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik (r).

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti pada 35 responden dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja perawat (Y) di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur, dapat dikatakan valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%. dapat dikatakan valid, hal tersebut karena terbukti bahwa nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% dengan nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,275 dengan $DF = n-1$. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dalam penelitian ini mampu untuk mengukur dengan tepat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya kestabilan pengukuran, alat dikatakan reliabel jika digunakan berulang-ulang nilai sama (Riyanto, 2013). Rumus reliabilitas dengan rumus *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Dalam penelitian ini untuk uji reliabilitas instrumen dengan skala *Likert* dengan rumus *Cronbach Alpha* (Riyanto, 2013):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11}	=	reliabilitas instrumen
k	=	banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	=	jumlah varians butir
$\sigma^2 t$	=	variens total

Dalam penelitian ini uji reliabilitas instrumen skala *Likert* dengan rumus *Cronbach's Alpha* menggunakan program SPSS. Keputusan uji reliabilitas (Riyanto, 2013):

Bila nilai *Cronbach's Alpha* \geq konstanta 0,600 artinya pernyataan reliabel

Bila nilai *Cronbach's Alpha* $<$ konstanta 0,600 artinya pernyataan tidak reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas dimulai dari penyebaran kuisioner untuk pengambilan data pada bulan Juli 2018. Setelah didapatkan data kemudian dilanjutkan dengan pengolahan data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil perhitungan diatas dapat diuraikan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,751 $>$ 0,600. Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,763 $>$ 0,600. Dan perilaku pembelian (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,703 $>$ 0,600. Dengan demikian menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dalam penelitian ini konsisten (dapat dipercaya). Artinya item-item pertanyaan tersebut apabila digunakan lagi untuk mengukur kembali hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara akan memberikan hasil yang sama.

3. Uji normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan Uji *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden setiap kelompok pada penelitian ini $<$ 50 responden. Data terdistribusi normal artinya data mempunyai sebaran merata sehingga benar-benar mewakili populasi (Riyanto, 2013). Data disebut terdistribusi normal jika nilai signifikansi Uji *Shapiro-wilk* lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas

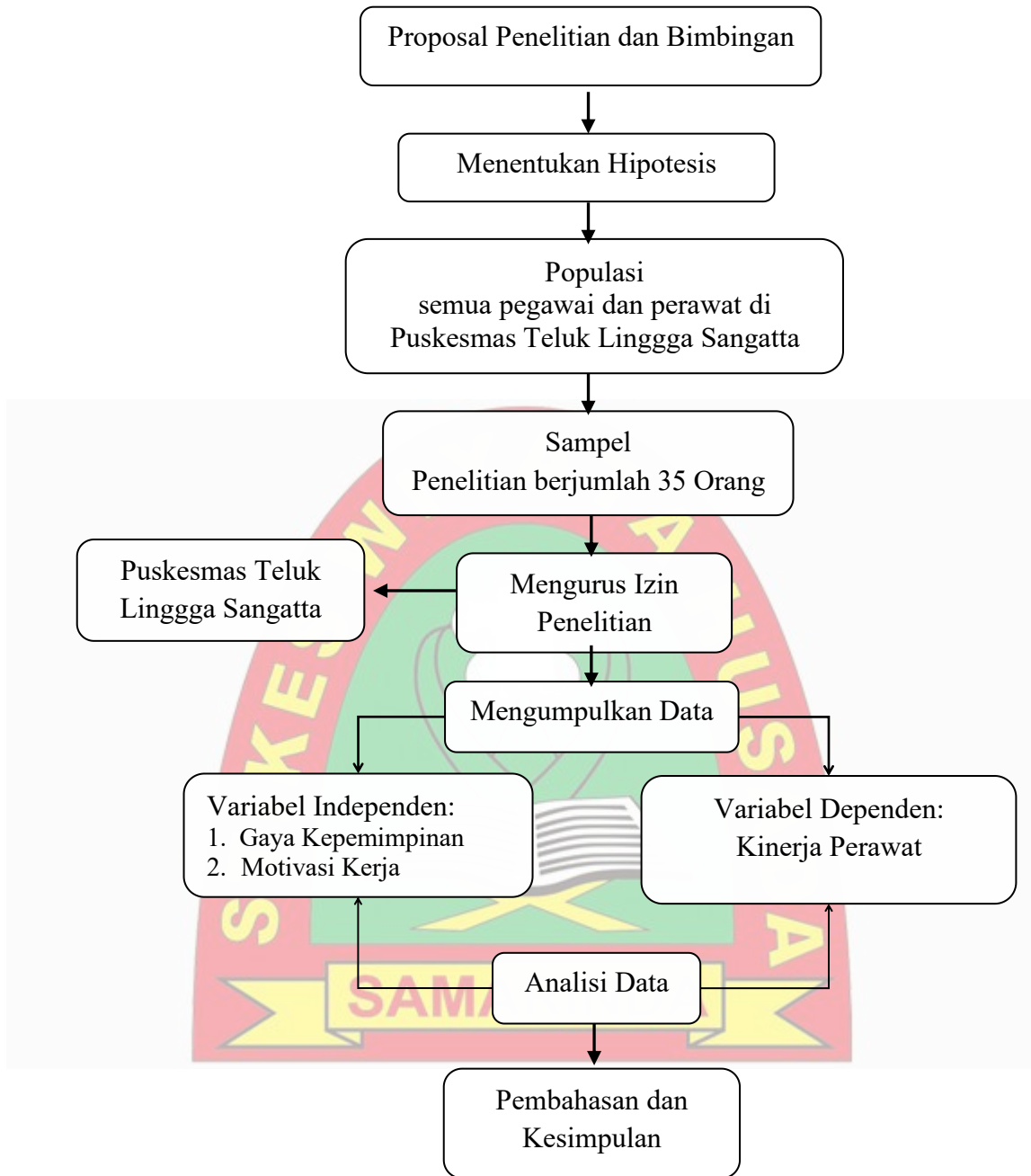
yang telah dilakukan dengan bantuan spss yaitu variable gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,044, motivasi kerja (X2) sebesar 0,063, dan dinerja Perawat (Y) sebesar 0,232. Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan bahwa angka signifikansi data lebih besar dari 0.05, sehingga semua data tersebut berdistribusi normal

H. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, (2014). Prosedur pengumpulan data dilakukan pada bulan April 2018 di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. Tahapan pengumpulan data:

1. Tahap persiapan penelitian
 - a. Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan koordinasi dengan Kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara untuk menjelaskan tujuan dan prosedur penelitian serta kegiatan yang dilakukan.
 - b. Memilih sampel untuk dijadikan sebagai responden penelitian.
 - c. Menyiapkan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data.
2. Tahap pelaksanaan penelitian
 - a. Melakukan koordinasi dengan pihak Kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara bahwa akan melaksanakan penelitian.
 - b. Mendatangi responden (perawat) yang ada dipuskesmas Teluk Lingga.
 - c. Melakukan pengumpulan data
3. Tahap Pasca Penelitian yaitu melakukan pengolahan data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan untuk kemudian dianalisis dan disajikan.
4. Teknik Analisis Data yaitu data mentah yang dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis agar memberikan arti yang berguna dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini.

I. Alur Penelitian



Gambar 3.2 Skema Alur Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

J. Analisa Data

Analisa data dapat dikatakan sebagai tahap akhir dari mata rantai penelitian. Langkah pertama dalam melakukan analisa data adalah memproses data yang dimulai dengan memilah-milah data dalam kategori

tertentu dan diakhiri dengan menganalisisnya baik secara umum maupun secara statistik (Riyanto, 2013). Agar analisa menghasilkan informasi yang benar, ada empat tahapan dalam mengolah data yaitu:

1. *Editing*

Merupakan kegiatan untuk melakukan pengecekan data, jika menggunakan kuisisioner apakah kuisisioner sudah diisi dengan lengkap, jawaban jelas, relevan jawaban dengan pertanyaan dan konsisten.

2. *Coding*

Merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/bilangan. Pengkodean instrumen pada penelitian ini adalah sebagai berikut : 5 = Sangat setuju, 4 = Setuju, 3 = Ragu-ragu, 2 = Tidak setuju, 1 = Sangat tidak setuju.

3. *Processing/Entry Data*

Setelah data sudah dikoding maka langkah selanjutnya melakukan entri atau memasukkan data dari kuisisioner ke program komputer.

4. *Cleaning*

Merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang sudah di entri apakah ada kesalahan atau tidak

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisa data untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan atau tidak, selain itu juga untuk menentukan jenis uji statistik *parametrik* atau *non parametrik* sehingga dilakukan uji normalitas. Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden setiap kelompok pada penelitian ini < 50 responden. Untuk menentukan hasil ukur variabel apakah menggunakan *mean/median* dengan menggunakan program SPSS.

Dalam Notoatmodjo (2010) analisa data suatu penelitian, biasanya melalui prosedur bertahap antara lain:

1. Analisa *Univariate* (Analisa Deskriptif)

Analisa ini bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini analisa

univariate digunakan untuk mengetahui proporsi dari masing-masing variabel penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 0,05$. Rumusnya adalah (Oktavianingsih, 2012):

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

Keterangan:

P = Persentase yang dicari

F = Frekuensi sampel untuk setiap pertanyaan

n = Jumlah keseluruhan sampel

Untuk mendapatkan nilai dari variabel yang akan dipakai yaitu *mean* dan *median*. Nilai-nilai tersebut disebut sebagai nilai tengah (*central tendency*).

- a. Pengukuran rata-rata (*mean*) digunakan untuk mengukur nilai sentral suatu distribusi data berdasarkan nilai rata-rata yang dihitung dengan cara membagi nilai hasil penjumlahan sekelompok data dengan jumlah data yang diteliti.
 - b. Nilai tengah (*Median*) adalah salah satu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang kecil sampai yang terbesar atau sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil.
2. Analisa *bivariate*

Apabila telah dilakukan analisis univariat tersebut diatas, hasilnya akan diketahui karakteristik atau distribusi setiap variabel, dan dapat dilanjutkan analisis bivariat. Analisis bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Riyanto, 2013).

Berdasarkan jenis data yang menggunakan data kategorik, maka penelitian ini menggunakan uji statistik *Chi-square*, sehingga dapat diketahui ada/ tidaknya hubungan yang bermakna secara statistik dengan menggunakan program komputer dan derajat kemaknaan 95%. Apabila $p < 0,05$ berarti perhitungan statistik bermakna (signifikan) dan bila $p > 0,05$ berarti hasil perhitungan statistik tidak bermakna. Artinya $p \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a (hipotesa penelitian) diterima,

yang berarti ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan bila $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a (hipotesa penelitian) ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$ dengan rumus sebagai berikut (Hidayat, 2009):

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan:

X^2 = statistik *chi-square*

f_o = observasi

f_e = expected atau hasil yang diharapkan

Dengan keputusan uji, yaitu: Jika $p \text{ value} < \alpha (0,05)$, maka H_a diterima

K. Etika Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti mengajukan izin kepada kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara untuk mendapatkan persetujuan. Masalah etik meliputi :

1. Lembar persetujuan menjadi responden

Lembar persetujuan diberikan kepada subyek yang akan diteliti. Peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan serta dampak yang mungkin terjadi selama dan sesudah pengumpulan data. Jika klien bersedia diteliti, maka mereka harus menandatangani lembaran persetujuan tersebut. Jika klien tersebut menolak untuk diteliti, maka peneliti tidak akan memaksa dan tetap menghormati klien tersebut.

2. *Anonimity* (tanpa nama)

Untuk menjaga kerahasiaan klien peneliti tidak mencantumkan namanya pada lembar pengumpulan data, cukup dengan memberi nomer kode pada masing-masing lembar tersebut.

3. *Confidentiallity* (kerahasiaan)

Kerahasiaan klien dijamin oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu saja yang akan disajikan atau dilaporkan sebagai hasil riset.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Puskesmas Teluk Lingga terletak di Jalan Yos Sudarso IV RT. 22 No.05 Kelurahan Teluk Lingga kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Wilayah kecamatan Sangatta Utara yang terbagi atas dataran, perbukitan, kehutanandan perkebunan dan tidak jauh dari RS Swasta sehingga Puskesmas Teluk Lingga bukan menjadi satu-satunya tempat pelayanan utama bagi masyarakat Sangatta Utara. Wilayah kerja Puskesmas Teluk Lingga merupakan daerah tambang batu bara dan agraris yang mayoritas masyarakatnya karyawan perusahaan dan sebagian petani. Luas Wilayah kurang lebih \pm 26.139 Ha yang terbagi ke dalam 2 (dua) desa dan 1 kelurahan. Transportasi antar desa semua dapat dilalui oleh semua kendaraan baik roda 2 ataupun roda 4.

Puskesmas Teluk Lingga sebagai salah satu Puskesmas dari 21 Puskesmas di Kabupaten Kutai Timur mempunyai tugas sebagai unit pelaksana teknis dinas kesehatan Kabupaten Kutai Timur untuk melaksanakan tiga fungsi pokok puskesmas. Upaya kesehatan yang dilaksanakan meliputi : Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat. Puskesmas Teluk Lingga memiliki 1 Puskesmas Pembantu, 1 Pos Kesehatan Desa (Poskesdes), dan Poskesdes dengan jenis pelayanan berupa promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Puskesmas Teluk Lingga beralamat di Jln. Yos Sudarso IV Rt 22 No 05 Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur 56.326 jiwa penduduk.

Puskesmas Teluk Lingga dengan karyawan sejumlah 86 orang, yang terdiri dari 3 orang dokter umum, 18 orang perawat, 1 orang perawat gigi, 17 orang bidan puskesmas, 3 orang bidan desa, 1 orang tenaga teknis kefarmasian, 5 orang tenaga gizi, 2 orang sanitarian, dan lainnya adalah tenaga pekarya kesehatan (tata usaha, loket, petugas kebersihan, sopir, dll).

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 20 Juni - 05 Juli 2018. Penelitian ini dilaksanakan dengan membagikan kuesioner pada perawat yang bertugas di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang perawat yang mencakup semua perawat yang bekerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alasan menggunakan Total sampling adalah karena jumlah Populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 35 Orang

Data yang disajikan merupakan hasil dari jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada 35 perawat yang menjadi responden di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. Kuesioner yang disebarakan setelah diisi oleh para responden seluruhnya diterima kembali, sehingga sesuai dengan besarnya sampel yang diteliti, waktu yang dibutuhkan yakni 15 hari sejak pengedaran kuesioner kepada 35 orang responden pada perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

Setelah data terkumpul lalu disusun dalam master tabel. Data kemudian diolah dengan menggunakan komputer program SPSS versi 20.00. data yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk tabel analisa univariat dan bivariat. Uji hipotesis dengan menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan $p < 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, disusunlah hasil-hasil yang diperoleh dan dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah.

2. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Analisis univariat menggambarkan tentang distribusi frekuensi karakteristik informan peneliti meliputi Jenis Kelamin, Umur, status kepegawaian, Masa Kerja, Pendidikan Terakhir. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan, didapatkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Karakteristik Responden di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

Distribusi Responde		Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	45,7 %
	Perempuan	19	54,3 %
	Total	35	100 %
Umur	< 25 Tahun	4	11,4 %
	25-34 Tahun	18	51,4 %
	35-45 Tahun	10	28,6 %
	>45 Tahun	3	8,6 %
	Total	35	100 %
Setatus Perkawinan	Kawin	27	77,2 %
	Belum Kawin	8	17,8 %
	Total	35	100 %
Lama Bekerja	≤ 5 Tahun	21	60 %
	> 5 Tahun	14	40 %
	Total	35	100 %
Pendidikan Terakhir	SPK	8	22,9 %
	D-III	12	34,3 %
	S-1	15	42,9 %
	S-2	-	-
	Total	35	100 %

Sumber : Data Primer 2018

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur tentu perawat yang bekerja sangat bervariasi jenis kelaminnya. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur yang paling banyak adalah perempuan sebanyak 19 orang (54,3 %) dan yang paling sedikit adalah laki-laki sebanyak 16 orang (45,7 %) . Salah satu yang menjadi penyebab lebih banyaknya perawat wanita adalah sebagian besar masyarakat yang ada di Sangatta Utara banyak putrid-

putrinya yang kuliah dan mengambil program studi ilmu keperawatan, sehingga sebagian besar perawat yang berja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur sebgagian perawat yang ada disekitarnya.

Perawat yang bekerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur sifatnya beragam sehingga hal ini memungkinkan responden bervariasi dalam hal umur. Karakteristik responden berdasarkan umur di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur paling banyak adalah yang berumur 25-34 tahun yaitu 18 orang (51,4%) sedangkan yang paling sedikit adalah yang berumur > 45 tahun yaitu 3 orang (8,6%). Yang menyebabkan perawat yang lebih banyak berusia 25-34 tahun adalah adanya kariawan yang masih honor dengan jangka waktu lama.

Berdasarkan setatus perkawinan responden di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur yang paling banyak adalah sudah kawin sebanyak 27 orang (77,2 %) dan yang paling sedikit adalah belum kawin sebanyak 8 orang (17,8 %) . salah satu penyebab responden lebih banyak yang kawin adalah karena jumlah wanita lebih banyak dari perempuan, sehingga mereka lebih banyak bersetatus kawin

Dalam hal masa kerja perawat sangat bervariasi juga, distribusi responden berdasarkan lama bekerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur terlihat bahwa yang paling banyak adalah ≤ 5 tahun adalah 21 orang (60%) dan yang paling sedikit adalah >5 tahun yaitu 14 orang (40 %). Banyaknya perawat yang berusia kurang dari 5 tahun disebabkan Karena sebagian besar perawat masih baru, ada yang baru lulus kuliah, ada yang baru pindah, dan ada juga yang baru mulai honor.

Perawat yang bekerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur bahwa, terdistribusi berdasarkan pendidikan terakhir terlihat bahwa paling banyak adalah S-1 yaitu

15 orang (34,3%) dan yang paling sedikit yaitu SPK yaitu 8 orang (22,9%). Banyaknya responden yang memiliki jenjang pendidikan S-1 atau sarjana karena sebagian besar perawat yang bekerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur ini ada yang baru selesai kuliah, sementara jenjang D-III Keperawatan sudah jarang saat sekarang ini, selain itu juga sebagian besar perawat sudah melakukan penyetaraan.

b. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

Gaya Kepemimpinan	Jumlah	Prosentase (%)
Baik	18	51,4
Kurang Baik	17	48,6
Total	35	100

Sumber : Data Primer 2018

Pada tabel 4.2 terlihat bahwa distribusi responden berdasarkan Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara menunjukkan bahwa paling banyak mempersepsikan Gaya Kepemimpinan baik yaitu sebanyak 18 orang (51,4%) sedangkan 17 orang (48,6%) mutu Gaya Kepemimpinan kurang baik. Berarti lebih banyak responden yang mempersepsikan Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur baik

c. Motivasi Kerja

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

Motivasi Kerja	Jumlah	Prosentase(%)
Puas	31	88,6
Tidak Puas	4	11,4
Total	35	100

Sumber : Data Primer 2018

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa distribusi responden berdasarkan Motivasi Kerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara menunjukkan bahwa paling banyak menyatakan baik yaitu 31 orang (88,6%) sedangkan yang kurang baik yaitu 4 orang (11,4%) Berarti lebih banyak responden yang menyatakan baik terhadap Motivasi Kerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

d. Kinerja Perawat

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

kinerja perawat	Jumlah	Prosentase(%)
Baik	19	54,3
Kurang Baik	16	45,7
Total	35	100

Sumber : Data Primer 2018

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa distribusi responden berdasarkan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara menunjukkan bahwa paling banyak menyatakan baik yaitu 19 orang (54,3%) sedangkan yang kurang baik yaitu 16 orang (45,7%) Berarti lebih banyak responden yang menyatakan baik terhadap kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

3. Analisa Bivariat

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian maka hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara dapat dijabarkan pada pada table dibawah ini.

Tabel 4.4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Total		$P = 0,000$ $\alpha = 0,05$
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	N	%	n	%	n	%	
Baik	16	45,7	2	5,7	18	51,4	
Kurang Baik	3	48,6	14	45,7	17	48,6	
Total	19	54,3	16	45,7	35	100	

Sumber : Data Hasil Uji Statistik Chi-Square Test

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa sebagian besar perawat yang mengatakan gaya kepemimpinan baik. Namun masih ada perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Hal ini adalah wajar, karena seorang pemimpin harus memiliki teknik dan kemampuan dasar dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien. Perilaku pemimpin itu saling berhubungan dengan perilaku organisasi dan kepemimpinan yang efektif akan memainkan peranan dan kontribusinya yang dominan dalam kehidupan organisasi yang selalu berinteraksi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan terus menerus baik dalam lingkungan internal, lingkungan eksternal, maupun lingkungan global.

Sementara orang puas terhadap gaya kepemimpinan, mempunyai kecenderungan kinerjanya baik, sebaliknya bila tidak puas, kinerjanya cenderung tidak baik. Namun dalam sebuah lingkungan organisasi kerja tidak mungkin semua perawat akan merasa puas. Apalagi ditambah dengan berbagai macam urusan dan bidang yang ditekuni. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji statistik *Chi-Square Test* yang dilakukan diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

Tabel 4.5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat				Total		$P = 0,727$ $\alpha = 0,05$
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	N	%	n	%			
Baik	11	31,4	10	28,6	21	60	
Kurang Baik	9	25,7	5	14,3	14	40	
Total	35	57,1	35	42,9	70	100	

Sumber : Data Hasil Uji Statistik Chi-Square Test

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa sebagian besar perawat menjawab Motivasi Kerja baik. Tetapi masih ada responden mengatakan kinerja perawat kurang baik, dan ada responden yang menyatakan Motivasi Kerja kurang baik. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerjasama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau performace adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oganisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Tenaga perawat yang mempunyai motivasi tinggi, karena merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga terdorong untuk lebih giat melaksanakan tugasnya. Dengan demikian aka ada perawat yang tidak memiliki motivasi juga dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji statistic *Chi-Square Test* yang dilakukan diperoleh nilai $p=0.727 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

C. Pembahasan

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa dari 16 (45,7%) orang responden yang mengatakan gaya kepemimpinan baik kinerja baik. Kemudian gaya

kepemimpinan ini berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikemukakan dalam penelitian Ritawati (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa pemimpin dapat melakukan pendekatan secara interpersonal kepada bawahan sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara luas dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selanjutnya pada penelitian Maulizar (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja menitikberatkan terhadap perilaku karyawan.

Para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya.

Kemudian Bass dan Ruth (2015) mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik dan sekaligus sebagai dimensi kepemimpinan transformasional: 1) Pengaruh Idealis (*Individualized Influence*), pemimpin menetapkan standar tinggi dari tingkah laku, moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok untuk pencapaian bersama. 2) Motivasi Inspirational (*Inspirational Motivation*), Pemimpin bertindak sebagai model atau panutan bagi pengikut, mengkomunikasikan visi, komitmen pada tujuan organisasi, dan mengarahkan upaya-upaya pengikut. 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), pemimpin merangsang para bawahan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, dengan memberikan asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah yang telah lampau untuk diselesaikan oleh bawahan dengan cara baru. Pemimpin bersikap proaktif, kreatif dan inovatif dalam mengambil gagasan, memiliki ideologi yang radikal dan melakukan pencarian gagasan dalam memecahkan masalah. 4) Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*), secara pribadi pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahan dengan bertindak sebagai mentor, hal ini guna

meningkatkan kebutuhan dan kemampuan bawahan kepada tingkat yang lebih tinggi.

Sedangkan dari 35 orang responden sebanyak 3 (8,6%) gaya kepemimpinan baik kinerja perawat kurang baik, Tidak semua pemimpin diciptakan sama. Setiap pemimpin memiliki beragam karakter yang menampilkan sosok mereka. Tegas, keras, berani atau bahkan pengecut. Kepala di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur selaku pemimpin seakan-akan tidak memiliki visi yang jelas sehingga terkadang tidak dapat menginspirasi atau memotivasi kinerja perawat yang bekerja di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

Bahkan tidak bisa menciptakan nilai yang berkelanjutan dalam setiap evaluasinya. Kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur terlihat kurangnya focus sehingga roda organisasi tidak seimbang dalam prioritas kerja. Fokus kerja menjadi cambuk keberhasilan bagi setiap pemimpin. Dengan sikap yang dilakukan oleh pemimpin seperti ini sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square Test*, dari 35 responden diperoleh nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara.

Hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivi Ardyanti (2016) yang menemukan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hasil analisis data pada kepemimpinan direktif menunjukkan bahwa sebanyak 50 responden atau sebesar 73,5% responden yang memilih gaya kepemimpinan direktif lebih baik dalam memimpin. Kepemimpinan direktif tersebut meliputi adanya komunikasi satu arah antara pemimpin dan bawahan, pemberian instruksi kepada bawahan, melatih bawahan unruk bekerja secara tepat sasaran serta pemberian sanksi kepada bawahan yang tidak tepat waktu.

Kepemimpinan direktif membahas aktifitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan Dubin. Seorang pemimpin yang memanfaatkan kekuasaan untuk memengaruhi bawahannya dan bertindak atau mengambil keputusan untuk kemudian memberi instruksi bawahannya agar menciptakan kinerja yang baik sesuai instruksi-instruksi dari seorang pemimpin tersebut. Penanganan berbagai masalah yang terjadi di unit kerja bila dilakukakn secara efektif akan mendatangkan manfaat yang sangat besar, karena dapat menumbuhkan kepercayaan, keyakinan serta komitmen bawahan untuk mengoreksi permasalahan tersebut.

Seorang pemimpin bertugas untuk memastikan kelompok kerja dengan produktivitas yang optimal, bila seorang bawahan bekerja kurang produktif karena memiliki masalah dengan kemampuan kerjanya pemimpin berkewajiban menemukan permasalahannya dan berusaha memperoleh komitmen bawahan untuk memperbaiki permasalahan-permasalahan itu secara efektif.

Perilaku atau pemimpin itu saling berhubungan dengan perilaku organisasi dan kepemimpinan yang efektif akan memainkan peranan dan kontribusinya yang dominan dalam kehidupan organisasi yang selalu berinteraksi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan terus menerus baik dalam lingkungan internal, lingkungan eksternal, maupun lingkungan global. Kepemimpinan efektif dikarenakan gaya kepemimpinan yang dipakai menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Kepemimpinan yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbin, 2014). Selanjutnya Bass dan Ruth (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa

adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa dari 35 orang responden ada 11 (31,4%%) yang mengatakan Motivasi Kerja baik dengan kinerja baik, terdapat 9 (25,7%) menyatakan motivasi baik dengan kinerja perawat baik juga.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Merihot (2013), mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : "Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras". Mathis (2011:89), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut: "Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan".

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan terdapat 5 (14,3%) orang responden yang menyatakan Motivasi Kerja kurang baik. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap perawat untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya masih ada perawat yang memiliki motivasi kurang baik. Akibat minimnya motivasi, hasil kerja tidak memuaskan atau di bawah standar. Paling banter cuma pas-pasan. Ada lima faktor yang paling sering menyebabkannya: 1) Tidak puas dengan penghasilan. Walau bukan tujuan utama, uang seringkali dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengukur baik buruknya motivasi kerja. Semakin tinggi penghasilan Anda, maka semakin tinggi pula motivasi kerja Anda. Sebaliknya, bila penghasilan Anda kecil atau di bawah rekan-rekan Anda, bisa dipastikan motivasi kerja Anda juga rendah. Karena tak dapat dipungkiri para perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur bisa bekerja giat dan penuh

semangat, jika hasil kerjanya dihargai dengan penghasilan yang sesuai. 2) Rutinitas yaitu Pekerjaan yang Anda hadapi dari waktu ke waktu, jam ke jam, menit ke menit dan relatif membosankan tak urung membuat motivasi kerja Anda anjlok. Karena Anda merasa bahwa apa yang Anda kerjakan tidak mengandung sesuatu yang baru. Anda seolah-olah sudah mempunyai rekaman terhadap apa saja yang harus Anda kerjakan, dan fungsi Anda lebih banyak seperti menjadi robot. Akibatnya, kondisi seperti itu lambat laun akan mendatangkan kebosanan pada diri Anda dalam melakukan pekerjaan. 3) Kurang ketrampilan yaitu biasanya perawat akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi jika yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan dan potensi dalam melakukan pekerjaan. Potensi yang ada dalam diri Anda membuat Anda percaya diri. Dan ini merupakan modal untuk maju. Sebaliknya kurangnya ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaan Anda menyebabkan Anda minder, rendah diri, karena Anda tidak yakin akan bekerja secara maksimal. Akibatnya Anda tidak punya motivasi lagi untuk lebih berhasil. Akhirnya pekerjaan Anda tidak pernah mencapai hasil optimal.

Menurut Robbins (2016), motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan (Robbins, 2016).

Veithzal Rivai (2015), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut : 1) Rasa aman dalam bekerja. 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan. 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan perawat dalam

pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan. Ketiga aspek diatas digunakan penulis dalam melakukan penelitian sebagai indikator dari motivasi kerja perawat (variabel y).

Hasil uji statistik motivasi kerja dengan kinerja perawat menggunakan statistic *Chi-Square Test* dengan bantuan *SPSS* yang dilakukan diperoleh nilai $p=0,727 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan factor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, namun tidak selalu adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Letham (1981) rendahnya penampilan kerja individu disebabkan rendahnya kemampuan dan keterampilan, kurangnya motivasi, lemahnya instruksi serta kurangnya dukungan pelayanan pelaksanaan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang telah dilakukan Rohayati (2013) dalam penelitiannya tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yang diukur berdasarkan sikap perawat selama memberikan pelayanan kepada pasien, dimana didapatkan hasil hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Penelitian Sihotang (2006) di Rumah Sakit Umum Doloksanggul yang meneliti hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan untuk pasien menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi dan kinerja perawat. Berdasarkan data deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa prestasi perawat dalam kategori baik dan lebih banyak yang menyatakan bahwa dengan

peningkatan jabatan dan pencapaian prestasi akan meningkatkan kinerja perawat (71,43%).

Hasil analisis multivariate pengaruh pengakuan orang lain terhadap kinerja perawat pelaksana hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut, dimana diperoleh nilai *p value* 0.021. Adanya pengaruh pengakuan orang lain terhadap kinerja perawat pelaksana hal ini diasumsikan oleh peneliti justru merupakan suatu hal yang positif karena menunjukkan kekuatan konsep diri yang dimiliki oleh perawat pelaksana, dimana pada saat bekerja mampu meningkatkan kinerjanya karena adanya pengakuan dari orang lain dan bekerja berdasarkan tanggung jawab yang di embannya. Motivasi yang muncul timbul dari dalam diri sendiri. Sejalan dengan Malayu (2004) yang mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Penelitian ini di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indri Ramadini (2015) menunjukkan hasil penelitian didapatkan bahwa lebih dari separuh (55%) perawat pelaksana memiliki kinerja yang kurang baik dan kurang dari separuh (45%) perawat pelaksana memiliki kinerja yang baik di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandawa (2007) tentang determinan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate mengungkapkan bahwa mayoritas perawat pelaksana mempunyai kinerja kurang baik dalam pendokumentasian, yaitu 81,4%. Hal ini sama dengan penelitian Mulyaningsih (2013) tentang peningkatan kinerja perawat dalam penerapan MPKP dengan supervisi oleh kepala ruang di RSJD Surakarta, bahwa penelitiannya menunjukkan (51%) perawat memiliki kinerja yang kurang baik.

Hal ini sama dengan yang dilakukan oleh Amelia (2008) dengan judul pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan pasien gangguan jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan, hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat pelaksana berada pada kategori baik (81.4%). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2009).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Haryono, 2004). Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2012).

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengalami beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kondisi dari penelitian yang dilakukan. Adapun keterbatasan tersebut antara yaitu masih kurangnya informan yang akan menjadi narasumber untuk mendapatkan hasil data yang maksimal, diharapkan kedepannya menambah relasi-relasi guna memperoleh hasil yang lebih baik.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square Test*, dari 35 responden diperoleh nilai $p = 0,002$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara, yang diukur dengan Pengaruh Ideal, Inspirasi, Pengembangan, dan Intelektual. Sedangkan Hasil uji statistik motivasi kerja dengan kinerja perawat menggunakan statistic *Chi-Square Test* dengan bantuan *SPSS* yang dilakukan diperoleh nilai $p = 0,004 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara. Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan factor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara, maka penulis menyampaikan saran kepada : Pimpinan Puskesmas, hendaknya pimpinan dapat mempertahankan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang bekerja lembur atau memiliki kinerja yang bagus. Untuk Perawat diharapkan perawat selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, Lilis. (2016). *Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Ekuitas*. Vol. 13, No. 2; pg. 238-258.
- Agnanda, Friska dan Naili Farida, (2012), „Pengaruh Nilai Pelanggan, Kesadaran Merek Dan Switching Barrier Terhadap Loyalitas Pelanggan Kartu Telkom Flexi“, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, (online) Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Vol 1, No. 1 hal. 2,
- Agustuti Handayani, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, Vol. 1, No. 1,
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Agus, Riyanto. (2013). *Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Budiman & Riyanto A. (2013). *Kapita Selekta Kuisisioner Pengetahuan Dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika pp 66-69.
- Bougie, & Sekaran. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Donggori, Ratna Indriana. (2013). *Hubungan Akses Media Massa Dengan Pengetahuan Kesehatan Reproduksi Pada Remaja*. Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
- Handayani, Sri. 2010. *Buku Ajar Pelayanan Keluarga Berencana*. Yogyakarta: Pustaka Rihama
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marihot T. E Hariandja, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

- Mulyadi, Dedi; M. Fadli; Fitriyani Cipta Kusuma Ningsih. (2013). "Analisis Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Islam Karawang". *Jurnal Manajemen*, Vol 10, No. 3, Hal 1203-1219.
- Maulizar,dkk.2012. Pengaruh kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen*. Volume 1, No.1. Thn 2012. Hlmn: 58-65
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Machfoedz, Ircham. 2008. *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan, Keperawatan, Kebidanan, Kedokteran*. Yogyakarta : Fitramaya.
- Nursalam. (2011). *Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam; Siti Pariani. 2001. *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: CV. Sagung setyo
- Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Robbins SP, dan Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba
- Ritawati, Agustina. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Volume. 9 No. 1.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rohayati. 2003. Hubungan motivasi dengan kinerja tenaga paramedis di rumah sakit umum Dr.Pringadi Medan. (tesis, tidak dipublikasikan)
- Royani. (2010). Hubungan sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Cilegon Banten. Program Pascasarjana (Tesis tidak dipublikasikan).
- Riwidikdo, H. 2013. *Statistik Kesehatan dan Aplikasi SPSS Dalam Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rohima Press.
- Suwatno. (2011). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.

Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai, (2004), “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja rafindoPersada.





KUISIONER PENELITIAN
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS
TELUK LINGGGA SANGATTA UTARA

Oleh:

IIN MUTMAINNAH (16.0512.0852.01)

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

No.Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur :

status kepegawaian : PNS Honorer

Ruang Rawat Inap :

Masa Kerja :(tahun)(bulan)

Pendidikan Terakhir : S2 S1 DIII

SPK

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kemauan, perasaan, pikiran dan keadaan diri anda yang sesungguhnya tanpa dipengaruhi oleh orang lain.

Keterangan :

- 1. **SS** : Sangat Setuju
- 2. **S** : Setuju
- 3. **N** : Netral
- 4. **TS** : Tidak Setuju
- 5. **STS** : Sangat Tidak Setuju

1. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
2	Pimpinan saya mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.					
3	Atasan saya bertindak dengan cara menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin.					
4	Kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara tidak pernah menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus.					
5	Kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara tidak memiliki hubungan yang baik dengan semua perawat.					
6	Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.					
7	Atasan saya tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					
8	Atasan membeberikan tugas kepada karyawan dengan deadline yang ditetapkan, dan disertai award dan punishment.					
9	Kepala Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara menyuruh bawahannya dengan semau-maunya.					
10	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.					
11	Sebagai perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara saya tidak pernah di hargai oleh kepala PKM-nya					
12	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan.					
13	Pimpinan memberikan pedoman kerja kepada saya untuk melakukan pekerjaan.					
14	Atasan saya memberikan kesempatan untuk mencapai suatu tugas dengan caranya sendiri.					
15	Atatsan saya memperhatikan pentingnya nilai-nilai karyawan dalam mengkomunikasikan tujuan yang dicapai.					

16	Atasan saya cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.					
17	Pemimpin selalu melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada petugas.					
20	Pemimpin lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibanding kepentingan bersama.					

2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak pernah dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.					
2	Saya mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik.					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.					
4	Sebagai perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara kebutuhan dasar saya belum terpenuhi.					
5	Saya bekerja keras agar cepat naik pangkat					
6	Saya bekerja dengan lebih keras agar kelak diangkat menjadi pemimpin					
7	Semangat kerja saya selalu menurun.					
8	Bekerja adalah bagian pengabdian saya kepada rumah sakit					
9	Saya merasa puas atas insentif yang diberikan.					
10	Menurut saya diperlukan pemberian insentif secara adil sesuai dengan prestasi kerja perawat.					
11	Pemberian insentif dapat memotivasi saya dalam melaksanakan proses keperawatan dengan lebih baik.					
12	Saya menerima insentif sewaktu melaksanakan tugas atas perintah atasan.					
13	Teman-Teman kerja saya baik semua sehingga saya terasa nyaman					

3. Kinerja Perawat

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
2	Saya sangat disiplin dalam bekerja.					
3	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
4	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
6	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
7	Sebagai perawat di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta Utara , saya tidak bisa mengerjakan tugas yang mendadak.					
8	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan karyawan.					
9	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
10	Saya selalu melaksanakan asuhan keperawatan tepat waktu sesuai kebutuhan penderita.					
11	Saya selalu melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan proses keperawatan dengan penuh tanggung jawab.					
12	Dalam melaksanakan asuhan keperawatan saya tidak diberikan kewenangan.					

**TABULASI DATA HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT**

No	Gaya Kepemimpinan																				T_X	Kriteria: Baik ≥79	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		Kurang Baik < 79	
1	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	65	Baik	
2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	53	Kurang Baik	
3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	72	Baik	
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	64	Baik	
5	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	65	Baik	
6	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	82	Baik	
7	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	82	Baik	
8	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	65	Baik	
9	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	84	Baik	
10	4	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	84	Baik	
11	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Baik	
12	4	4	2	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	5	3	72	Baik	
13	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	65	Baik	
14	3	2	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	79	Baik	
15	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	79	Baik	
16	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	47	Kurang Baik
17	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	69	Baik	
18	4	5	4	3	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	3	2	5	5	3	79	Baik	
19	4	2	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	86	Baik	
20	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	69	Baik	
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	80	Baik	
22	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	92	Baik	
23	2	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	79	Baik	
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Baik	
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	78	Baik	
26	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	76	Baik	
27	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	89	Baik	
28	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	68	Baik	
29	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	83	Baik	
30	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	69	Baik	
31	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	73	Baik	
32	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	82	Baik	
33	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	72	Baik	
34	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	3	79	Baik	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	Baik	

No	Motivasi Kerja													T_X2	Kriteria: Baik ≥39
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		Tidak Baik < 39
1	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	43	Baik
2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	32	Kurang Baik
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	48	Baik
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	41	Baik
5	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	37	Kurang Baik
6	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	53	Baik
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	55	Baik
8	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	42	Baik
9	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	55	Baik
10	3	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	53	Baik
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51	Baik
12	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	47	Baik
13	1	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	37	Kurang Baik
14	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	54	Baik
15	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	5	3	4	49	Baik
16	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	29	Kurang Baik
17	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	44	Baik
18	3	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	3	51	Baik
19	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	57	Baik
20	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	45	Baik
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	53	Baik
22	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	60	Baik
23	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	52	Baik
24	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	52	Baik
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	51	Baik
26	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	50	Baik
27	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	61	Baik
28	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	45	Baik
29	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	50	Baik
30	1	3	2	4	1	3	3	4	1	4	3	3	4	36	Kurang Baik
31	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	48	Baik
32	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	54	Baik
33	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	47	Baik
34	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	53	Baik
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53	Baik

No	Kinerja Perawat												T_Y2	Kriteria: Baik ≥ 36
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		Tidak Baik < 36
1	2	2	4	3	2	2	2	4	3	4	3	3	34	Kurang Baik
2	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	49	Baik
3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53	Baik
4	2	2	5	4	2	5	4	4	4	4	4	3	43	Baik
5	5	3	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	50	Baik
6	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	48	Baik
7	4	4	5	4	2	5	3	4	5	4	4	4	48	Baik
8	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	42	Baik
9	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	46	Baik
10	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	53	Baik
11	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	47	Baik
12	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	45	Baik
13	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	47	Baik
14	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	51	Baik
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	42	Baik
16	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	3	44	Baik
17	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	48	Baik
18	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	42	Baik
19	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	45	Baik
20	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	49	Baik
21	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4	49	Baik
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	44	Baik
23	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	3	44	Baik
24	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	5	49	Baik
25	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	43	Baik
26	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	47	Baik
27	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	50	Baik
28	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55	Baik
29	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	50	Baik
30	5	4	5	4	3	2	3	4	4	4	3	4	45	Baik
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	Baik
32	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	41	Baik
33	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	47	Baik
34	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	45	Baik
35	1	5	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	36	Baik

DATA KARAKTER RESPONDEN						
No	Inisial	Jenis Kelamin	Pend. Terakhir	Pekerjaan	Lama Per.	Umur/Thn
1	MS	L	S-1	Belum Kawin	5	24
2	AM	P	SPK	Kawin	7	47
3	NA	L	SPK	Kawin	6	48
4	SF	P	D-III	Belum Kawin	3	22
5	FT	P	S-1	Kawin	9	36
6	SA	L	D-III	Kawin	20	36
7	MF	L	D-III	Kawin	7	41
8	HN	P	S-1	Belum Kawin	3	23
9	RN	P	SPK	Kawin	7	44
10	HJ	P	D-III	Kawin	1	42
11	NA	P	S-1	Kawin	2	39
12	SN	L	S-1	Belum Kawin	4	27
13	DS	L	S-1	Kawin	5	41
14	AM	L	D-III	Belum Kawin	3	26
15	AF	L	SPK	Kawin	1	48
16	NP	P	S-1	Belum Kawin	2	24
17	SR	P	S-1	Kawin	2	31
18	HN	P	SPK	Kawin	4	43
19	NF	L	D-III	Kawin	2	33
20	DP	P	D-III	Kawin	2	27
21	JN	P	D-III	Kawin	8	32
22	BS	P	D-III	Kawin	7	38
23	HS	P	S-1	Kawin	1	27
24	AF	P	S-1	Belum Kawin	3	27
25	FZ	L	S-1	Kawin	8	31
26	AJ	L	D-III	Kawin	1	42
27	SY	L	S-1	Belum Kawin	2	26
28	AS	P	SPK	Kawin	16	39
29	LN	L	SPK	Kawin	8	35
30	YN	P	S-1	Kawin	1	33
31	UM	L	D-III	Kawin	10	29
32	SD	L	S-1	Kawin	14	33
33	SH	L	S-1	Kawin	2	32
34	BJ	P	SPK	Kawin	15	34
35	MD	P	D-III	Kawin	1	27

UJI VALIDITAS REALIBILITAS

A. Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	146.17	358.852	.391	.744
p2	146.23	358.829	.338	.745
p3	146.23	354.711	.551	.740
p4	146.46	356.785	.542	.742
p5	146.31	356.928	.563	.742
p6	145.91	346.551	.676	.734
p7	146.06	361.761	.375	.746
p8	146.06	350.173	.650	.737
p9	146.03	347.029	.799	.734
p10	146.37	359.182	.415	.744
p11	145.86	349.067	.674	.736
p12	146.14	352.067	.596	.738
p13	145.97	347.382	.774	.734
p14	146.11	354.928	.686	.740
p15	145.83	352.852	.541	.739
p16	145.91	342.845	.813	.730
p17	146.17	360.558	.353	.745
p18	145.91	353.375	.564	.739
p19	145.71	349.739	.644	.736
p20	146.20	355.635	.473	.741
T_X1	74.91	92.845	1.000	.905

B. Variabel Motivasi Kerja

Reliability

[Reliability Statistics]

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	93.29	203.563	.718	.740
p2	93.03	208.793	.650	.747
p3	92.54	203.667	.717	.740
p4	92.69	215.281	.439	.756
p5	92.77	205.240	.647	.743
p6	92.66	205.644	.776	.742
p7	93.03	213.264	.447	.754
p8	92.49	207.316	.647	.746
p9	92.86	207.832	.561	.747
p10	92.60	206.776	.712	.744
p11	92.74	211.197	.688	.750
p12	92.46	207.726	.616	.746
p13	92.57	201.311	.797	.737
T_X2	48.23	56.005	1.000	.902

SAMARINDA

C. Variabel Kinerja Perawat

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	88.89	70.575	.388	.683
p2	88.71	72.622	.370	.688
p3	88.40	72.188	.457	.684
p4	88.51	71.904	.435	.684
p5	88.86	71.008	.348	.686
p6	88.71	73.387	.228	.697
p7	88.89	72.987	.306	.692
p8	88.57	73.017	.397	.689
p9	88.46	71.550	.598	.679
p10	88.71	71.975	.454	.684
p11	89.06	71.526	.333	.688
p12	88.80	70.753	.388	.683
T_Y	46.29	19.445	1.000	.648



UJI NORMALITAS

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepemimpinan	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
motivasi	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
kinerja	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Kepemimpinan	Mean		74.91	1.629
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	71.60	
		Upper Bound	78.22	
	5% Trimmed Mean		75.44	
	Median		79.00	
	Variance		92.845	
	Std. Deviation		9.636	
	Minimum		47	
	Maximum		92	
	Range		45	
	Interquartile Range		13	
	Skewness		-.881	.398
	Kurtosis		1.059	.778
	motivasi	Mean		48.23
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	45.66	
		Upper Bound	50.80	
5% Trimmed Mean			48.54	
Median			50.00	
Variance			56.005	
Std. Deviation			7.484	
Minimum			29	
Maximum			61	
Range			32	
Interquartile Range			9	
Skewness			-.806	.398
Kurtosis			.376	.778
kinerja		Mean		46.29
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	44.77	
		Upper Bound	47.80	
	5% Trimmed Mean		46.48	
	Median		47.00	
	Variance		19.445	
	Std. Deviation		4.410	
	Minimum		34	

Maximum	55	
Range	21	
Interquartile Range	5	
Skewness	-.655	.398
Kurtosis	1.105	.778

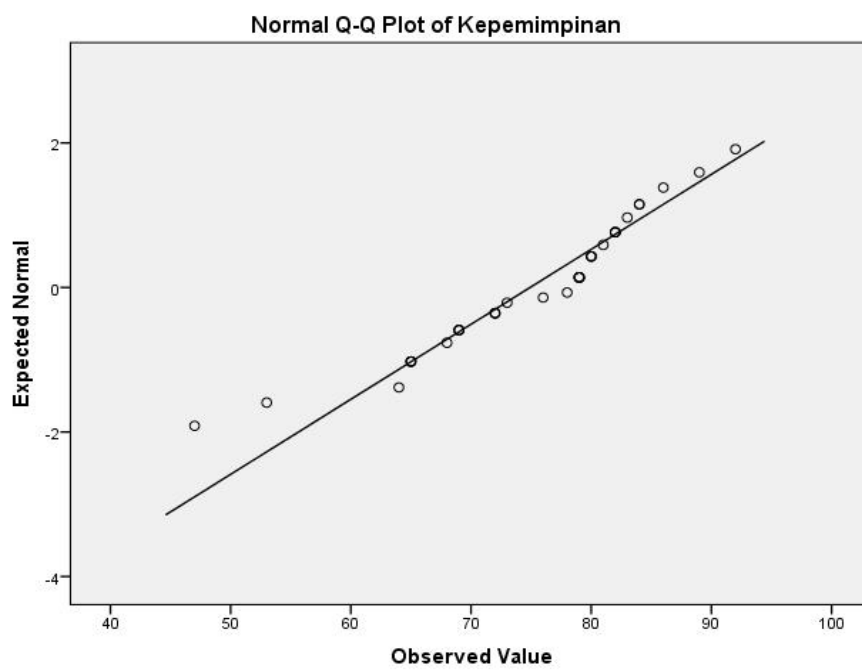
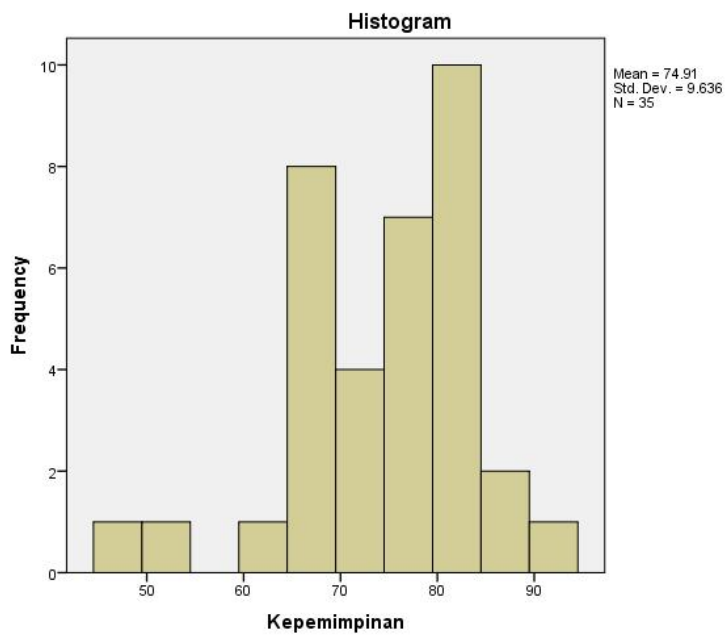
Tests of Normality

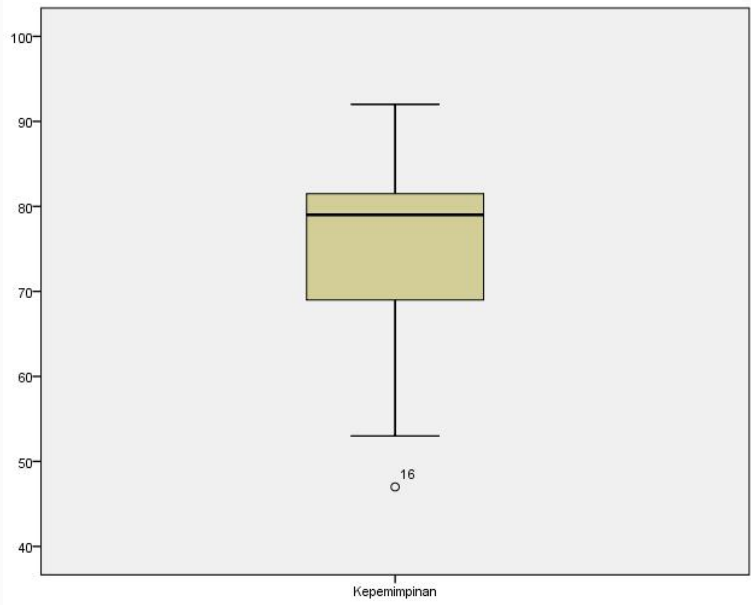
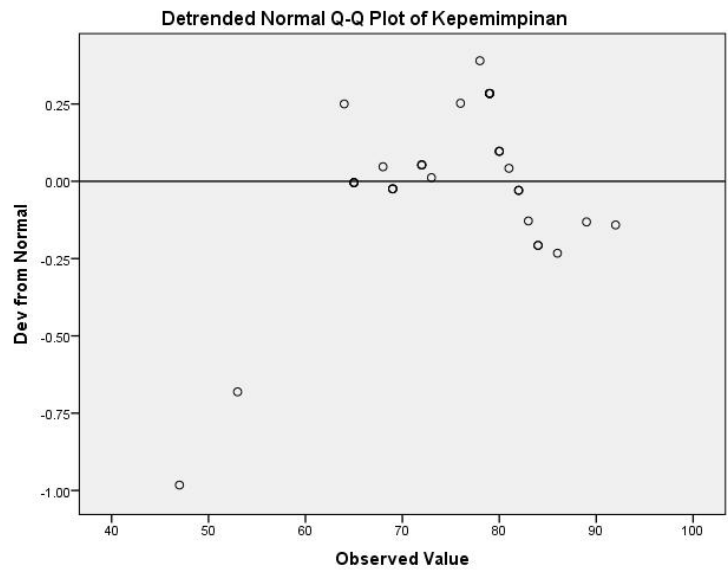
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	.179	35	.006	.937	35	.044
motivasi	.136	35	.098	.942	35	.063
kinerja	.107	35	.200*	.960	35	.232

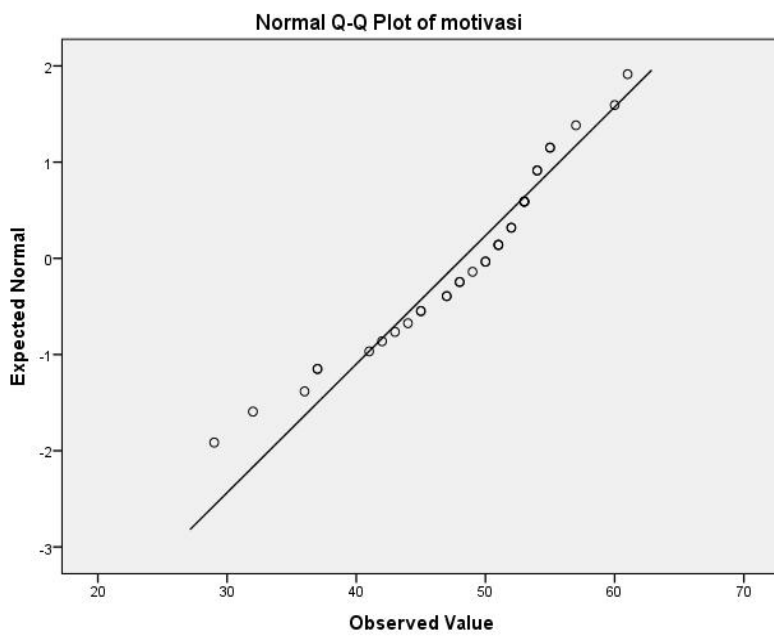
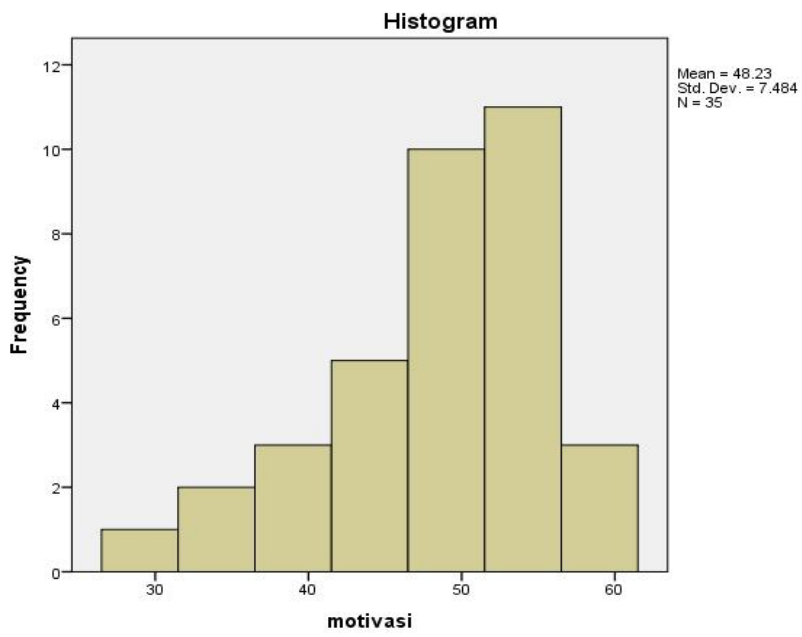
*. This is a lower bound of the true significance.

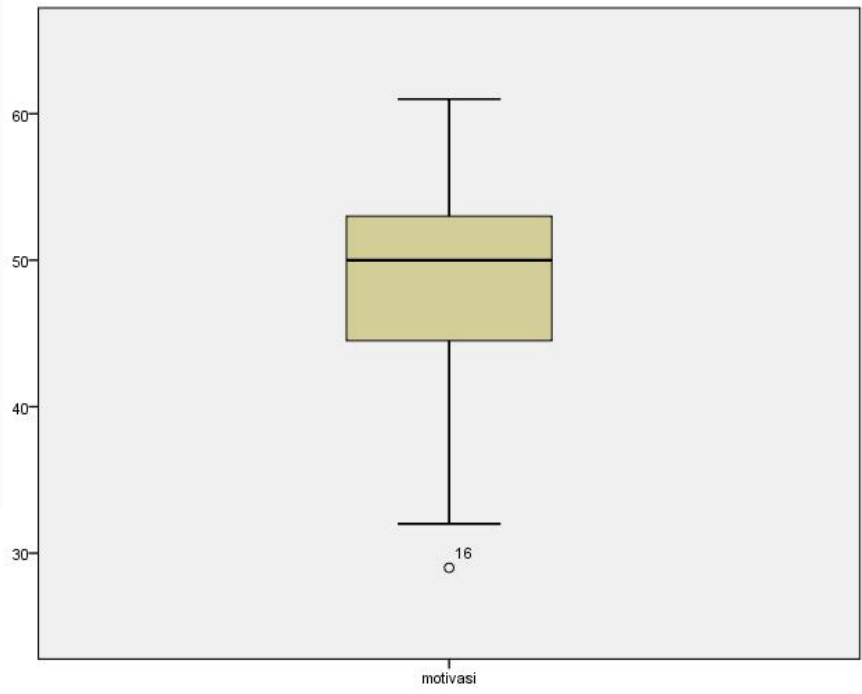
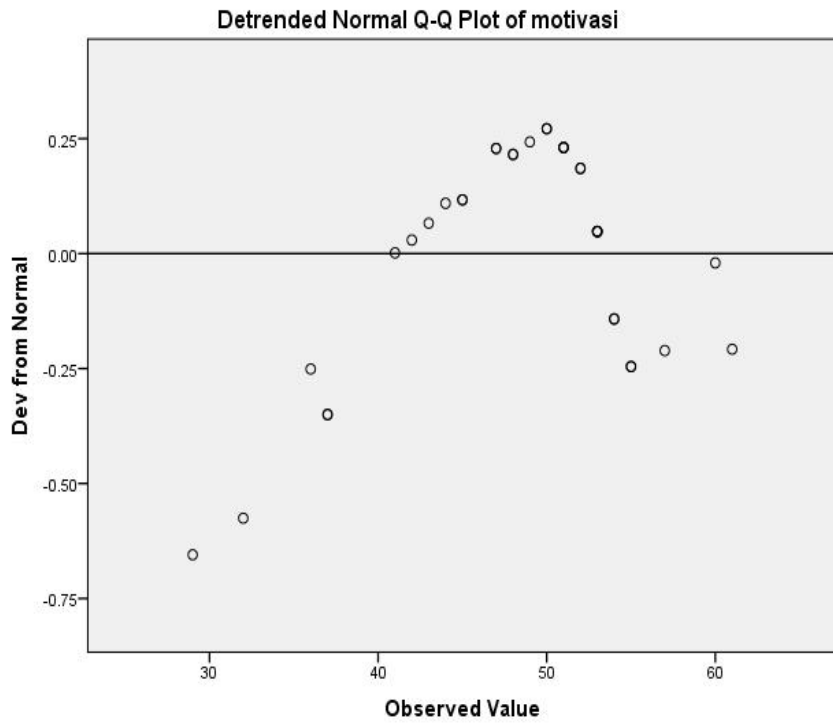
a. Lilliefors Significance Correction



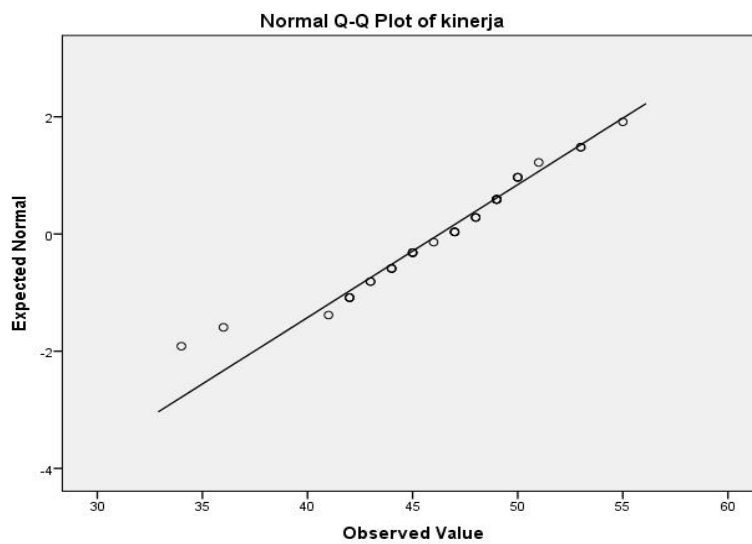
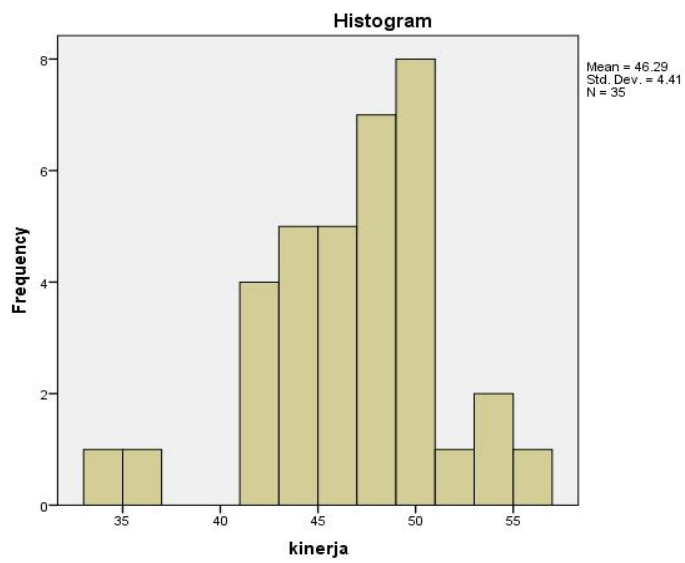


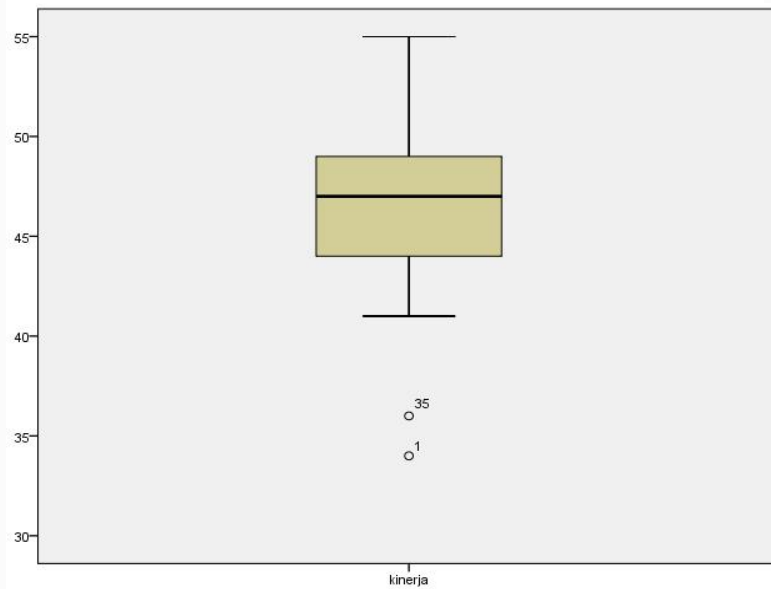
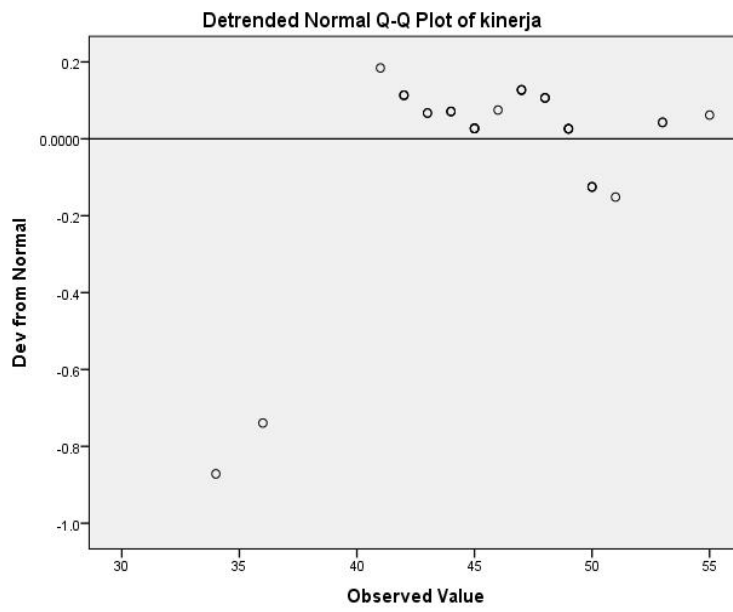






kinerja





UJI UNIVARIAT

Frequencies

		Statistics	
		gaya kepemimpinan	kinerja perawat
N	Valid	35	35
	Missing	0	0
Mean		1.49	1.46
Std. Error of Mean		.086	.085
Median		1.00	1.00
Mode		1	1
Std. Deviation		.507	.505
Variance		.257	.255
Range		1	1
Minimum		1	1
Maximum		2	2
Sum		52	51
Percentiles	25	1.00	1.00
	50	1.00	1.00
	75	2.00	2.00

Frequency Table

gaya kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	18	51.4	51.4	51.4
	kurang baik	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Motivasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	31	88.6	88.6	88.6
	Kurang Baik	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kinerja perawat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	19	54.3	54.3	54.3
	kurang baik	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UJI BIVARIAT

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
gaya kepemimpinan * kinerja perawat	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

gaya kepemimpinan * kinerja perawat Crosstabulation

		kinerja perawat		Total
		baik	kurang baik	
gaya kepemimpinan	baik	Count 16	2	18
		% within gaya kepemimpinan 88.9%	11.1%	100.0%
		% within kinerja perawat 84.2%	12.5%	51.4%
		% of Total 45.7%	5.7%	51.4%
	kurang baik	Count 3	14	17
		% within gaya kepemimpinan 17.6%	82.4%	100.0%
% within kinerja perawat 15.8%		87.5%	48.6%	
% of Total 8.6%		40.0%	48.6%	
Total	Count 19	16	35	
	% within gaya kepemimpinan 54.3%	45.7%	100.0%	
	% within kinerja perawat 100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total 54.3%	45.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	17.881 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	15.125	1	.000		
Likelihood Ratio	19.861	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	17.370	1	.000		
N of Valid Cases	35				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.77.

b. Computed only for a 2x2 table

motivasi kerja * kinerja perawat

Crosstab

			kinerja perawat		Total
			baik	kurang baik	
motivasi kerja	baik	Count	11	10	21
		% within motivasi kerja	52.4%	47.6%	100.0%
		% within kinerja perawat	55.0%	66.7%	60.0%
	% of Total	31.4%	28.6%	60.0%	
	kurang baik	Count	9	5	14
		% within motivasi kerja	64.3%	35.7%	100.0%
% within kinerja perawat		45.0%	33.3%	40.0%	
Total	% of Total	25.7%	14.3%	40.0%	
	Count	20	15	35	
	% within motivasi kerja	57.1%	42.9%	100.0%	
	% within kinerja perawat	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	57.1%	42.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.486 ^a	1	.486		
Continuity Correction ^b	.122	1	.727		
Likelihood Ratio	.490	1	.484		
Fisher's Exact Test				.728	.365
Linear-by-Linear Association	.472	1	.492		
N of Valid Cases	35				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.00.

b. Computed only for a 2x2 table