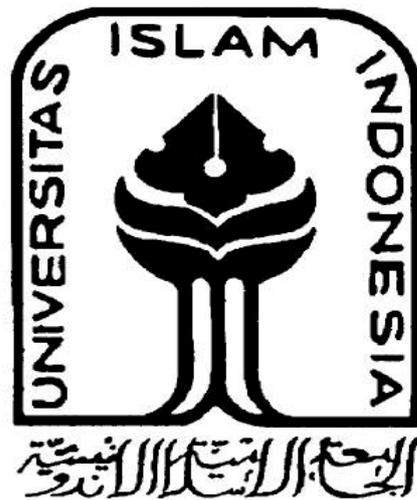


**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Bagus Muhammad Yaeni
Nomor Mahasiswa : 08311246
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG**

SKRIPSI

**ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**

Oleh :

Nama : Bagus Muhammad Yaeni
Nomor Mahasiswa : 08311246
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 16 April 2012

Penulis,



Bagus Muhammad Yaeni

Halaman Pengesahan Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG**

Nama : Bagus Muhammad Yaeni
Nomor Mahasiswa : 08311246
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 April 2012

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Syafaruddin Alwi, Drs. H., M.S.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

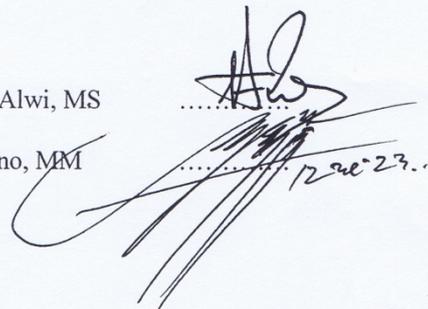
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah sakit Umum Daerah Kab. Temanggung

Disusun Oleh: BAGUS MUHAMMAD YAENI
Nomor Mahasiswa: 08311246

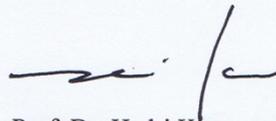
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal : 16 Mei 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Drs. Budi Sudjijono, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

MOTTO

Datangya kesulitan bersamaan dengan kemudahan

-HR. Tirmidzi-

Diatas orang yang berpengetahuan itu ada lagi yang Maha Tahu

-QS Yusuf : 78-

"My motto is do not do that which others can do as well
(jangan lakukan hal yang orang lain bisa melakukannya juga)."

-Booker T. Washington-

Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal
yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah
mereka menyukainya atau tidak.

-Aldus Huxley-

Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia,
tetapi hanya kamu sendiri yang menangis; dan pada kematianmu semua orang
menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum.

- Mahatma Gandhi-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Ibu dan Bapak tercinta tiada duanya yang selalu memberikan dukungan dalam keadaan apapun. Saya bangga bisa menjadi bagian hidup dari kalian.
- Orang tua saya dikampus, Bu Hartini, Bu Trias, Pak Budi, Pak Syaffar dkk yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Trima kasih atas ilmu yang kalian berikan untuk saya. Saya janji ilmu-ilmu ini akan saya gunakan dengan sebaik-baiknya,,
- My Little Queen, Sahabat-sahabatku tercinta, adik-adiku dan teman-temanku i love you all..

ABSTRACT

The purpose of this study is "determining the effect of leadership to the job achievement. The title of this study " the influence of leadership to the job achievement of Temanggung public hospital's employee. This study use two hypotheses. First hypothesis is "there is significant influence of transactional leadership and transformational leadership together to the achievement of Temanggung public hospital's employee especially in general worker's section. The second hypothesis "the transformational leadership is more dominant influence to the job achievement of Temanggung public hospital's especially in general worker's section. The data collection is done by collecting primary data in the form of delivering questionnaire. The study population consist of 52 employees. Analysis tool that is used multiple linear regression. F test, T test and the test of classical assumption.

The result of this study can be seen that transactional leadership and transformational leadership is significantly influence to the employees achievement of Temanggung public hospital. and transformational leadership is more dominant influence to the employees' achivement of Temanggung public hospital.

keywords: Transactional leadership, tranformational leadership , work achievement

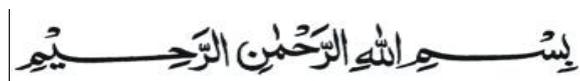
ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung”. Dengan menggunakan dua hipotesis. Hipotesis satu adalah Ada pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung Bagian Tenaga Umum. Hipotesis dua Kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung Bagian Tenaga Umum. Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data primer berupa penyebaran kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung. Dan kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.

Kata kunci : Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur hamba haturkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayahnya serta nikmat kekuatan lahir dan batin. Serta Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi besar kita, yakni Nabi Muhamad SAW. Karya tulis ini berjudul: ***”Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung”***.

Besar harapan penulis agar tugas akhir ini dapat menjadi proses pembelajaran dan dapat membantu dalam pembuatan karya tulis selanjutnya. Penyelesaian tugas ini bukan semata-mata hasil kerja keras penulis saja, akan tetapi merupakan hasil kerja keras dan dukungan banyak pihak.

Demikian pula tugas akhir ini. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan adalah datangnya dari manusia. Semoga tugas ini memberikan manfaat dan menjadi amal soleh disisi Allah SWT. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT**, karena telah diberikan segala karunia dan nikmat-Nya sehingga selama mengerjakan Skripsi ini dapat berlangsung dengan baik dan lancar.
 2. **Dr. H. Eddy Suandi Hamid, Mec.** Selaku Rektor Universitas Islam Indonesia,
 3. **Prof. Hadri Kusuma, Drs., MBA.** Selaku Dekan Universitas Islam Indonesia
 4. **Drs. Agus Hardjito, M.Si** Selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Indonesia
 5. **Drs. H. Syafaruddin Alwi, M.S** sebagai orang tua saya dikampus dan dosen pembimbing yang sangat sabar membantu saya dalam penyelesain skripsi ini.
- Terima kasih untuk segala kritik, saran, nasehat serta ilmu yang bapak berikan.

6. **Ibu Eni S** dan **Bapak Iriyani** kedua orang tua yang sangat hebat dan tiada duanya serta saya banggakan. Terima kasih untuk segala kasih sayang dukungan, serta kepercayaan yang telah kalian berikan.
7. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung , Terutama kepada Ibu Sulistyawati, Bapak Artiyono selaku direktur RSUD Temanggung, serta seluruh karyawan dan responden terutama di bagian umum, yang telah memberikan ijin serta membantu dalam penelitian ini.
8. Teman – temanku dikampus : RR, Ichi, Maelani, Muklis, Upik, dan semuanya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu karena saking banyaknya, trima kasih atas dukungannya semoga kita tetap jadi teman yang baik.
9. Kekasihku : Maulina Eka S terima kasih banyak atas support serta tidak henti-henti menyuruh untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Adiku tercinta : Ivan dan Lala sekolah yang pintar biar bisa membahagiakan bapak dan ibu.
11. Sahabatku : Kenthos, Jendol, Cemet, Pak Guru, Ndung, Bedhor, Cak, Momod, Si bos hanung, Si om, Gembus, Davi Dll yang semangat kuliahnya segera nyusul saya kecuali hanung yang sudah lulus.
12. Untuk semua pihak yang belum disebutkan yang telah ikut serta membantu dalam penyelesaian penelitian ini saya ucapkan terima kasih

Penulis sadar, Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dimasa akan datang. Akhir kata saya ucapkan Terima kasih, semoga amal baik mereka di terima oleh Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 April 2012

Penulis,
(Bagus Muhammad Yaeni)

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| Halaman Judul | i |
| Halaman Sampul Depan Skripsi | ii |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme | iii |
| Halaman Pengesahan Skripsi | iv |
| Halaman Pengesahan Ujian Skripsi | v |
| Halaman Motto | vi |
| Halaman Persembahan | vii |
| Abstrak | viii |
| Kata Pengantar | x |
| Daftar Isi | xiii |
| Daftar Tabel | xv |
| Daftar Gambar | xvi |
| Daftar Lampiran | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 3 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKAN DAN LANDASAN TEORI | |
| 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu | 6 |
| 2.2. Landasan Teori | 7 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4. Hipotesis | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Obyek Penelitian..... | 28 |
| 3.2. Gambaran Perusahaan..... | 28 |
| 3.3. Variabel Penelitian..... | 31 |
| 3.4. Alat Pengumpulan Data..... | 38 |
| 3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.6. Populasi dan Sampel | 40 |
| 3.7. Uji Instrumen | 42 |
| 3.8. Metode Analisis | 46 |
| 3.9. Uji Hipotesis | 51 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1. Analisis Deskriptif | 53 |
| 4.2. Analisis Kuantitatif | 67 |
| 4.3 Uji Asumsi Klasik | 76 |
| 4.4. Pembahasan..... | 78 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 84 |
| 5.2. Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| LAMPIRAN | 88 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas | 43 |
| Tabel 3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas | 45 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin..... | 54 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Responden menurut Usia..... | 54 |
| Tabel 4.3. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja..... | 55 |
| Tabel 4.4. Karakteristik Responden menurut Beban Tanggungan | 56 |
| Tabel 4.5. Rekapitulasi Karakteristik Responden..... | 57 |
| Tabel 4.6. Variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1)..... | 59 |
| Tabel 4.7. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) | 62 |
| Tabel 4.8. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) | 65 |
| Tabel 4.9. Hasil Regresi..... | 67 |
| Tabel 4.10. Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi | 69 |
| Tabel 4.11 Koefisien Korelasi Parsial | 75 |
| Tabel 4.12. Uji Multikolinieritas | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian | 26 |
| Gambar 3.2. Struktur Organisasi RSUD Temanggung | 29 |
| Gambar 4.1 Interpolasi Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transaksional..... | 60 |
| Gambar 4.2. Interpolasi Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional..... | 63 |
| Gambar 4.3 Interpolasi Skor Rata-Rata Prestasi Kerja Karyawan..... | 66 |
| Gambar 4.4. Kurva Hipotesis Uji F..... | 71 |
| Gambar 4.5. Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kepemimpinan Transaksional..... | 73 |
| Gambar 4.6. Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kepemimpinan Transformasional.. | 74 |
| Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas | 77 |
| Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas | 78 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 (Kuesioner) | 88 |
| Lampiran 2 (Data Tabulasi) | 94 |
| Lampiran 3 (Hasil Validitas & Reliabilitas) | 100 |
| Lampiran 4 (Analisis Deskriptif & Kuantitatif) | 104 |
| Lampiran 5 (Gambaran Perusahaan)..... | 108 |
| Lampiran 6 (Biodata) | 121 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini atau lebih jelasnya era globalisasi dimana orang bebas melakukan transaksi jual beli yang aksesnya bisa sampai seluruh dunia. Agar bisa bersaing dan mampu bertahan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang baik yang mampu bersaing mampu bertahan, mampu menghadapi tantangan dan mampu untuk maju.

Sumber daya manusia yang biasanya berkaitan dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia biasanya diaplikasikan untuk bekerja, entah itu menjadi karyawan suatu perusahaan atau buruh di pabrik ataupun manajer. Semua itu harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing manusia, karena kemampuan manusia tidak ada yang sama rata atau berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Manusia merupakan penggerak yang sangat vital dan penting sekali bagi perusahaan ataupun suatu organisasi. Manusia adalah pelaku dari setiap aktivitas perusahaan baik dalam rangka menjalankan operasi disuatu perusahaan yang dibantu dengan mesin maupun mengelola sumber daya lain yang tersedia dalam kegiatan teknis ataupun non teknis agar bisa mencapai tujuan dari suatu perusahaan ataupun organisasi.

Dalam usaha mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa digunakan dengan baik dalam kenyataan dunia kerja. Maka diperlukan peran

seorang pemimpin agar bisa mencapai keberhasilan tersebut. Keberhasilan dibidang sumber daya manusia melalui aspek kepemimpinan.

Setiap pemimpin yang memiliki peran untuk memimpin karyawannya agar bisa bekerja dengan baik mempunyai pola yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karena perbedaan tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan karakteristik dari tiap pemimpin berbeda pula. Jika didalam organisasi tercipta kenyamanan dan rasa senang ketika sedang menjalankan aktivitas kerja maka semua itu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Disinilah peran penting seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau organisasi agar prestasi kerja karyawan memuaskan.

Seseorang yang menjadi pemimpin bebas menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan untuk memimpin karyawannya. Bebas yang dimaksud harus bisa sejalan dengan apa yang menjadi hak karyawan, mengerti situasi dan kondisi karyawannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik bagi perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama dan utuh.

Karyawan akan bekerja sesuai dengan perannya masing-masing di dalam suatu perusahaan/organisasi. Karyawan akan menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan aturan –aturan yang berlaku pada suatu perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu pemimpin harus bisa memberi contoh yang baik, mampu mengarahkan, mengontrol, membimbing dan memimpin karyawan dengan baik agar karyawan *respect* dan segan terhadap pemimpinnya. Sehingga secara otomatis akan menumbuhkan komitmen yang ada pada karyawan untuk mengemban tugas dari pemimpinnya.

Rumah Sakit Umum Kabupaten Temanggung merupakan fasilitas yang dapat digunakan secara umum oleh masyarakat didaerah Temanggung dan sekitarnya dalam bidang pelayanan kesehatan.

Agar pelayanan terhadap masyarakat Temanggung khususnya dibidang kesehatan dapat terpenuhi dengan baik maka diperlukan prestasi kerja karyawan yang baik. Dengan prestasi kerja karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan pelayanan terhadap kesehatan masyarakat Temanggung pada umumnya dan diluar Temanggung khususnya.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh dari kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung?
2. Tipe Kepemimpinan transaksional atau kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.
2. Untuk mengetahui tipe Kepemimpinan transaksional atau kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.

1.4 Manfaat Penelitian

Disamping tujuan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi organisasi

Diharapkan dapat memberi sedikit masukan pikiran kepada pemimpin, entah itu berfungsi bagi pemimpin itu sendiri maupun berfungsi untuk karyawan. Yang dapat dijadikan acuan ketika pemimpin ingin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu dapat juga dijadikan referensi sebagai pertimbangan atau masukan dalam pengambilan keputusan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah untuk menambah dan mengembangkan serta memperdalam pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan atau referensi bagi pihak lain khususnya yang bersangkutan dengan manajemen Sumber Daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut :

Tentang pengaruh kepemimpinan

1. Berupa skripsi yang ditulis oleh Anwar (2005) mahasiswa Program Sarjana Strata Satu Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Rumah Sakit Siti Khotijah Pekalongan “. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Siti Khotijah Kabupaten Pekalongan yang telah dibuktikan oleh penulis.

2. Berupa skripsi yang ditulis oleh Temy Ferdyan Sugara (2005) mahasiswa Program Sarjana (S1) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Sumber Baru Niaga di Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) sesuai dengan kesimpulan penelitian yang telah ditulis dan dibuktikan oleh penulis.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat.

Jurnal yang ditulis oleh Parwoto Widodo “Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga“. Studi penelitian tersebut juga menggunakan kepemimpinan dan bukan prestasi kerja melainkan kepuasan kerja. Jadi pada dasarnya jurnal ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dibuat, yaitu sama-sama menggunakan kepemimpinan sebagai variable bebas.

Jurnal yang ditulis oleh Sovyia Desianty “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang“. Studi penelitian tersebut juga menggunakan kepemimpinan transaksional dan transformasional yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi pada dasarnya jurnal ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dibuat, yaitu menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas.

Tentang prestasi kerja

Menurut Alifah Widya Rachmawati (2010). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Banyuwangi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Alifah Widya Rachmawati dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja yang saling berpengaruh antara satu dengan yang lainnya.

2.2 Landasan teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi dan tugas yang sangat penting dalam hal mencapai tujuan organisasi. Apalagi pada era saat ini peranan

manusia sangat penting dalam upaya mengelola dan mengembangkan aspek manusia secara efektif dan efisien agar bisa tercapai suatu kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan, dengan adanya hubungan kerja sama yang baik maka akan tercapai juga tujuan dari perusahaan yang diharapkan dari perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai beberapa proses antara lain perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia dan pengambilan keputusan.

Dari sekian banyak pendapat yang menunjukkan pengertian dari manajemen sumber daya manusia ada beberapa yang akan diambil sebagai landasan untuk menulis penelitian ini. Diantaranya yang mengemukakan definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia antara lain :

1) Menurut Hasibuan (2001 :10)

Manajemen sumber daya manusia adalah “ Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

2) Menurut Simamora (2004 : 4)

Manajemen sumber daya manusia adalah ,” pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir,

evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

3) Menurut Edwin B. Flippo (1973 : 7)

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memperoleh pengetahuan yang jelas dibidang Sumber Daya Manusia, penulis akan memaparkan mengenai tugas dan fungsi-fungsi manajemen berdasarkan pendapat Hasibuan (2006:21), yaitu sebagai berikut:

1. Tugas dan fungsi manajerial, terdiri dari:
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Tugas dan Fungsi operasional, terdiri dari :
 - a. Pengadaan (*Procurement*)
 - b. Pengembangan (*Development*)
 - c. Kompensasi (*Compensation*)
 - d. Pengintegrasian (*Integration*)
 - e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

g. Pemberhentian (*Separation*)

2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu usaha mempengaruhi, memimpin, mengarahkan dan mengontrol orang lain melalui hubungan antar individu baik fisik non fisik untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Di bawah ini ada beberapa definisi tentang kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Menurut Ordway Tead yang dikutip oleh Sutarto (2001, halaman 12).
Kepemimpinan dapat didefinisikan sebuah aktifitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.
- 2) Sedang menurut Reuter yang juga dikutip oleh Sutarto (2001, halaman 12) mendefinisikan kepemimpinan suatu kemampuan untuk mengajak/mengarahkan orang-orang tanpa memakai pembawa/kekuatan formal jabatan atau keadaan luar.
- 3) Menurut Robert Tennebeum, Irving R. Wischler, Fred Massarik, kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi, kearah tercapainya suatu tujuan ataupun tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. (Wahjosumidjo, 1993, hlm.26)
- 4) Menurut Humphill Kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan

menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan. (Wahjosumidjo, 1987:2)

- 5) Menurut Tead (dalam Sutarno,2001) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.
- 6) Definisi kepemimpinan menurut Bernard M. Bass dalam bukunya Stogdill's Handbook of Leadership seperti yang dikutip oleh James L. Gibson (1997:5), memberikan definisi kepemimpinan sebagai suatu interaksi antar anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain.

2.2.2.1 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan Path Goal.

Dalam teori ini ada empat hal yang dibahas yaitu :

1. Kepemimpinan pengarah (*directive leadership*)

Pemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

2. Kepemimpinan pendukung (*supportive leadership*)

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan *interpersonal* yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung (*supportive*) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustrasi dan kekecewaan.

3. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*)

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement-oriented leadership*)

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Dengan menggunakan salah satu dari empat gaya di atas, dan dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti yang diuraikan tersebut, seorang pemimpin harus berusaha untuk mempengaruhi persepsi para karyawan atau bawahannya dan mampu memberikan motivasi kepada mereka, dengan cara

mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Teori kepemimpinan Keith Davis

Dalam bukunya yang berjudul *Human Behavior at Work : Human relations and Organizational Behavior*, Davis mengemukakan empat macam kelebihan kelebihan sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh pemimpin, yaitu :

a. Intelegensia (*intelligence*).

Memiliki kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya.

b. Kematangan dan keluasan pandangan social (*social maturity and breadth*).

Pemimpin harus lebih matang dan lebih luas dalam hal yang berkaitan dengan kemasyarakatan sehingga mudah mengendalikan keadaan, kerja sama sosial, serta mempunyai keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri.

b. Mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi yang datang dari dalam (*inner motivation and achievement desires*).

Pemimpin diharapkan harus selalu mempunyai dorongan yang besar untuk dapat menyelesaikan sesuatu.

c. Mempunyai kemampuan mengadakan hubungan antar manusia (*human relations attitudes*).

Pemimpin harus selalu lebih mengetahui terhadap bawahannya, sebab dalam kehidupan organisasi diperlukan adanya kerja sama atau saling ketergantungan antara anggota-anggota kelompok. Pemimpin perlu berorientasi pada bawahan.

Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass dan Avolio (1994), dalam bentuk kepemimpinan ini pemimpin berinteraksi dengan bawahannya melalui proses transaksi. Membahas empat macam transaksi, yaitu :

a. Contingen Reward

Jika bawahan melakukan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan, yang menguntungkan perusahaan, maka kepada mereka dinjajikan imbalan yang setimpal, mereka dapat mengharapkan memperoleh imbalan yang setimpal.

b. Management By Exception-Active

Manajer secara aktif dan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya agar mereka tidak membuat kesalahan-kesalahan atau agar mereka tidak gagal dalam melaksanakan pekerjaan, atau agar kesalahan dan kegagalan bawahan dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki.

c. Management By Exception-Passive

manajer baru bertindak setelah terjadi kegagalan bawahannya untuk mencapai tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius.

d. Laissez-Faire

Manajer membiarkan bawahannya melakukan tugas pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya.

Menurut James McGregor Burns (1978), kepemimpinan Transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avoilo (1994), interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, manajer dengan bawahannya ditandai oleh pengaruh pemimpin/manajer untuk mengubah perilaku pengikutnya/bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah bawahannya, sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama. Lima aspek kepemimpinan transformasional yaitu :

a. Atributed Charisma

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri

b. Inspirational Leadership/Motivation

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai.

c. Intellectual stimulation

Bawahan merasa bahwa pemimpin mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara kerja mereka, untuk mencari cara-cara baru dalam mempersepsi tugas-tugas mereka.

d. Individualized Consideration

Bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpinnya, pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, keinginannya masing-masing

e. Idealize Influence

Pemimpin berusaha, melalui pembicaraan, mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya kekaitan pada keyakinan (beliefs), perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan.

Menurut James McGregor Burns (1978), Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

2.2.3 Prestasi Kerja

Dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya ketika bekerja, karyawan membutuhkan penilaian terhadap apa yang telah karyawan tersebut kerjakan. Karyawan membutuhkan penilaian terhadap prestasi kerjanya sebagai pedoman karyawan untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya supaya dapat meraih hasil yang maksimal. Karyawan bekerja karena ada dorongan kebutuhan maka dari itu seorang karyawan akan berusaha memenuhi kebutuhan dengan adanya prestasi kerja tersebut maka ukuran untuk mencapai standar kerja yang baik akan terpenuhi dan secara otomatis kebutuhanpun akan terpenuhi.

Berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai prestasi kerja :

1. Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 1994, hlm 105)
2. Menurut Gibson (1985:599) (yang dikutip Mudji Raharjo dan Purbudi WS (1997:44) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi formal dan sistematis tentang prestasi kerja karyawan dan potensi bagi pengembangan di masa depan.
3. Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 1986, hlm. 135)

Agar bisa bekerja dengan baik maka perlu adanya penilaian terhadap prestasi kerja karyawan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3.1 Manfaat penilaian prestasi kerja

Menurut T Hanni Handoko (1998:135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi dan tranfer biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan informasional

Prestasi kerja yang tidak baik mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisi jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.2.3.2 Sistem-sistem penilaian prestasi kerja

Menurut Heidjrachman dan Suat Husnan (1992:122) sistem penilaian prestasi kerja diantaranya adalah :

a. Rangking

Rangking adalah dengan membandingkan karyawan yang satu dengan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan dilakukan secara keseluruhan, artinya tidak dicoba dipisah-pisahkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

b. Perbandingan karyawan satu dengan karyawan lainnya

Suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang kedalam berbagai faktor adalah dengan menggunakan perbandingan karyawan dengan karyawan.

c. Grading

Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Prestasi kerja dari setiap karyawan diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori, untuk diamsukan kedalam salah satunya.

d. Skala grafis

pada metode ini baik tidaknya pekerjaan seseorang karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

e. Chek List

metode ini untuk mengurangi beban para penilai dalam menentukan penilaian, disini penilai bukanya menilai para karyawan, tetapi sekedar melaporkan

2.2.3.3 Faktor-faktor penilaian prestasi kerja

a. Faktor-faktor penilaian kinerja yang mempengaruhi prestasi kerja (Dessler, 2003, hlm: 332)

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi

Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan bagi efektivitas kerja. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.

2. Kualitas/Kuantitas Kerja

Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Menunjukkan perhatian pada

tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan solhasil kerjanya. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif. Menggunakan jam rkerja secara produktif.

3. Perencanaan/Organisasi

Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Mencari pedoman bila tujuan atau prioritas tidak jelas.

4. Inisatif /Komitmen

Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban. Menawaekan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi. Bekerja dengan pengawasan yang minimal. Sesuai dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

5. Penyelesaian Masalah/Kreativitas

Mengidentifikasi dan menganalisis masalah. Memformulasikan alternatif solusi. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

6. Kerja Tim dan Kerja Sama

Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konstituen. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan. Berbagi informasi dan sumber daya dengan orang lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang pasif dan kolaboratif.

7. Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain

Berhubungan secara efektif dan pasif dengan rekan kerja dan konstituen. Menunjukkan rasa menghargai pada setiap individu.

8. Komunikasi (Lisan atau Tulisan)

Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan. Mendengarkan dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pengertian.

b. Menurut Supardi (1998:69), faktor-faktor prestasi kerja adalah :

1. Faktor kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi, ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, menggunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan dalam menggunakan alat kerja.

2. Faktor kuantitas kerja

Faktor ini meliputi keluaran (output, target kerja dan kuantitas dalam kontribusi lain

3. Pengetahuan

Faktor yang dimaksud adalah kemampuan seseorang karyawan dinilai dari tingkat pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat-alat kerja, maupun kemampuan teknis atas pekerjaan.

4. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan faktor penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas di luar pekerjaan maupun ada tugas baru serta kecepatan berpikir dan bertindak.

5. Keandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan seseorang atau keandalan mereka dalam melaksanakan tugas, misalnya keandalan dalam melakukan pekerjaan.

6. Hubungan kerja

Penilaian berdasarkan sikap karyawan lainnya dan terhadap atasannya serta kesediaan dalam menerima perubahan-perubahan kerja.

7. Keselamatan kerja

Faktor ini menyangkut bagaimana perhatian karyawan pada keselamatan kerja.

2.2.4 Demografi karyawan

Alex S Nitisemito (1982, hlm 136) menafsirkan semangat kerja sebagai keadaan seseorang yang melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Untuk mempermudah penggolongan faktor penunjang yang mempengaruhi semangat kerja dalam penelitian ini hanya meneliti berdasarkan faktor demografis yang berpengaruh terhadap kelima faktor prestasi kerja. Faktor demografis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menjadi dasar untuk mengetahui perbedaan kepuasan semangat kerja antar karyawan berdasar jenis kelamin. Seorang laki-laki akan lebih termotivasi dalam bekerja, karena laki-laki biasanya adalah kepala keluarga sehingga akan lebih bersemangat untuk mencapai prestasi dalam bekerja agar menerima *reward* terutama uang untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

2. Usia

Usia akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Seseorang akan mempunyai produktifitas yang tinggi pada usia 17-45 tahun, dimana kemampuan fisik dan mental seseorang yang relatif tinggi dan memiliki semangat kerja untuk berprestasi atau dalam melaksanakan pekerjaan.

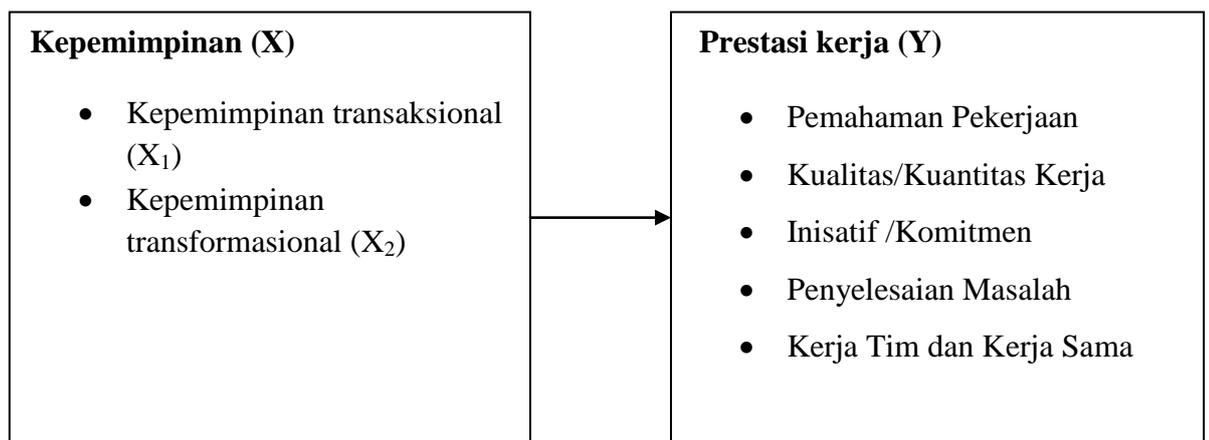
3. Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan bahwa seseorang karyawan dapat dikatakan sudah berpengalaman dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Makin lama seseorang bekerja maka dapat merasakan tingkat kepuasan yang telah diberikan oleh perusahaan, jika seseorang merasa puas maka semangat untuk menghasilkan yang terbaik atau berprestasi akan selalu menyertainya

4. Beban Tanggungan

Beban tanggungan adalah faktor yang harus diperhitungkan oleh perusahaan untuk menjamin kesejahteraan para karyawannya. Terutama bagi seorang yang telah berkeluarga dan mempunyai anak, sedikit atau banyaknya beban tanggungan maka mempengaruhi kemampuan ketika bekerja. Yang berarti tingkat prestasi kerjanya pun dapat terganggu.

2.3 Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan dan jawaban yang bersifat sementara, diharapkan teruji kebenarannya dan dapat memberikan pola terbaik dalam menyelesaikan pokok masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dengan memperhatikan teori yang ada sebagai hasil penelitian maka didalam penelitian ini dirumuskan hipotesis yang menyatakan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung Bagian Tenaga Umum.
2. Kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung Bagian Tenaga Umum.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung dalam kurun waktu Januari 2012 – Maret 2012.

3.2 Gambaran Perusahaan

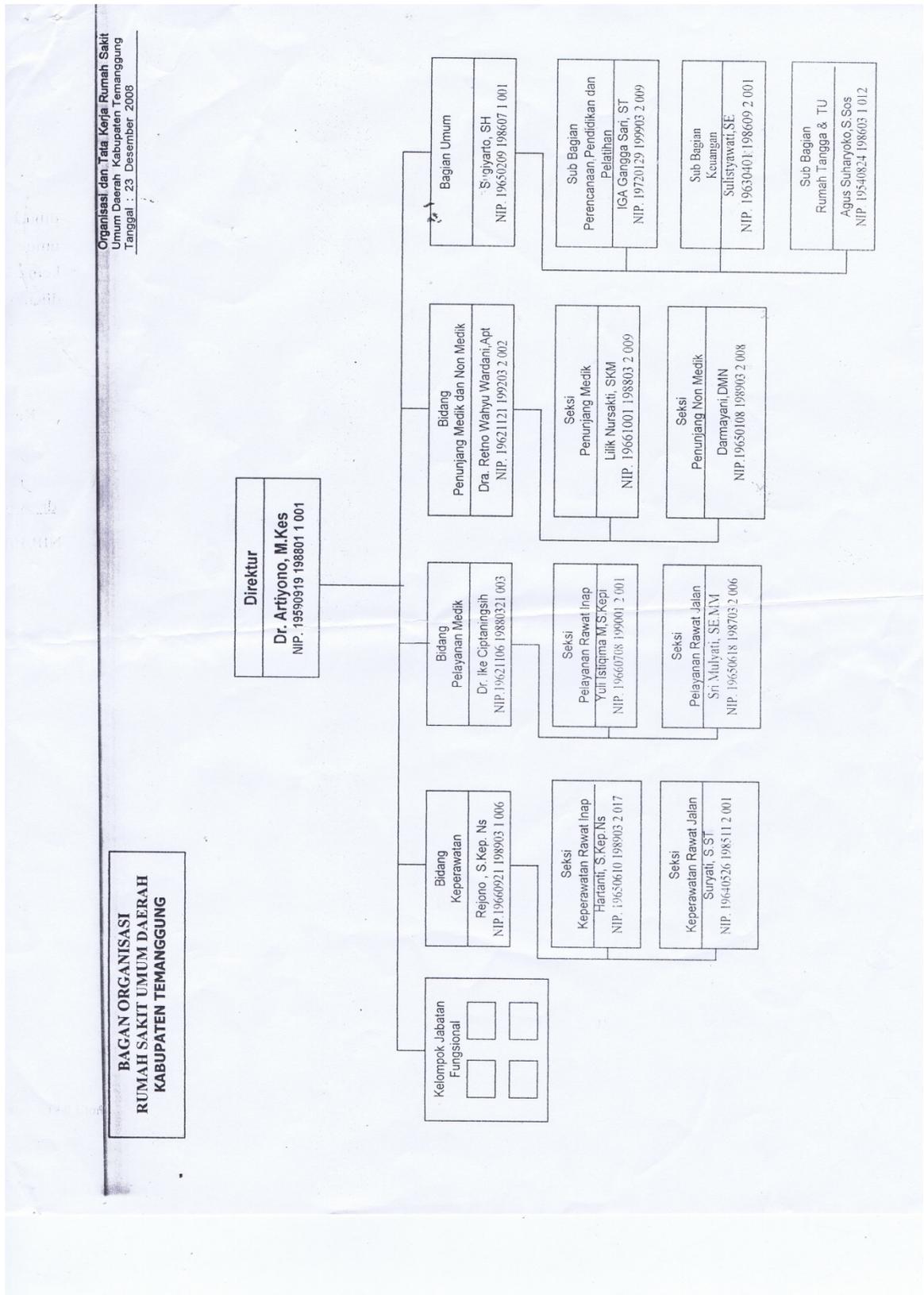
Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung dibangun pada tahun kurang lebih 1907 yang beralamatkan di JL. Dr. Sutomo No. 67 Kecamatan Temnanggung, Kabupaten Temanggung. Pada tahun 1983 Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung merupakan Rumah Sakit tipe D. Sejak tahun 1987 ditingkatkan menjadi Rumah Sakit tipe C. Dengan keseluruhan luas tanah yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung seluas 31.185 m².

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung terletak di Kelurahan Temanggung 1 Kecamatan Temanggung dengan batas :

- Sebelah Utara : Sungai Kuas
- Sebelah Selatan : Rumah Penduduk
- Sebelah Barat : Jalan ke Wonosobo Jurang
- Sebelah Timur : Jl. Raya Gajah Mada

3.2.1 Struktur Organisasi

Bagan struktur organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung dapat dilihat di halaman selanjutnya.



Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 17 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung yang terdiri dari:

Direktur membawahi :

- a. Kabag Umum
- b. Kepala Bidang Keperawatan
- c. Kepala Bidang Peyanan Medik
- d. Kepala Bidang Penunjang Medik dan Non Medik

Jumlah keseluruhan karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung adalah 368 orang yang terbagi dalam :

1. Tenaga Kesehatan/Keperawatan jumlahnya adalah 196 orang
2. Tenaga Kesehatan Non Keperawatan jumlahnya adalah 65 orang
3. Tenaga Umum jumlahnya adalah 107 orang

3.2.2 Visi dan Misi

Visi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung (Peraturan Bupati No.36 Tahun 2009) adalah sebagai berikut :

“Bersatu untuk maju dan sejahtera dalam bidang pelayanan dan pendidikan kesehatan“.

Misi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung (Peraturan Bupati No.36 Tahun 2009) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan jaringan, mutu dan akses pelayanan kesehatan
2. Meningkatkan jaminan kesehatan bagi penduduk miskin
3. Meningkatkan ketersediaan sumber daya kesehatan yang memadahi
4. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.

3.3 Variabel penelitian

Pada penelitian kecil yang akan dilakukan ini, variabel penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel bebas (X) adalah kepemimpinan.

Variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja.

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mengajak/mengarahkan orang-orang tanpa memakai pembawa/kekuatan formal jabatan atau keadaan luar yang berfungsi untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan

Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

3.3.2 Parameter

3.3.2.1 Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan Transaksional (X1)

Menurut Bass dan Avolio (1994), dalam bentuk kepemimpinan ini pemimpin berinteraksi dengan bawahannya melalui proses transaksi. Membahas empat macam transaksi, yaitu :

a. Contingent Reward

Jika bawahan melakukan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan, yang menguntungkan perusahaan, maka kepada mereka dinjajikan imbalan yang setimpal, mereka dapat mengharapkan memperoleh imbalan yang setimpal.

- Ada reward untuk karyawan berprestasi.
- Ada reward untuk karyawan yang bekerja sesuai standar prestasi.
- Ada perhatian timbal balik dari pimpinan untuk karyawan.

b. Management By Exception-Active

Manajer secara aktif dan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya agar mereka tidak membuat kesalahan–kesalahan atau agar mereka tidak gagal dalam melaksanakan pekerjaan, atau agar kesalahan dan kegagalan bawahan dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki.

- Pimpinan berinteraksi dengan bawahannya
- Pimpinan memantau pelaksanaan tugas pekerjaan
- Pimpinan membantu karyawan yang mengalami kesulitan masalah pekerjaan

c. Management By Exception-Passive

Manajer baru bertindak setelah terjadi kegagalan bawahannya untuk mencapai tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius.

- Bawahan mendapat kesempatan untuk memperbaiki unjuk kerjanya.
- Bawahan mendapat kesempatan untuk mengatasi masalahnya sendiri.
- Adanya tindakan terhadap kegagalan bawahan untuk diperbaiki manajer.

d. Laissez-Faire

Manajer membiarkan bawahannya melakukan tugas pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya. Mutu unjuk kerjanya merupakan tanggung jawab bawahannya.

- Adanya kebebasan untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.
- Pimpinan membiarkan bawahannya untuk bekerja mandiri.

Kepemimpinan Transformasional (X2)

Menurut Bass dan Avoilo (1994), interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, manajer dengan bawahannya ditandai oleh pengaruh pemimpin/manajer untuk mengubah perilaku pengikutnya/bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah bawahannya, sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama. Lima aspek kepemimpinan transformasional yaitu :

a. Attributed Charisma

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri.

- Pimpinan bersedia memberikan pengorbanan demi perusahaan.
- Pimpinan memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.
- Pimpinan dapat menghadapi situasi yang kritis.

b. Inspirational Leadership/Motivation

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai.

- Pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai.
- Pimpinan mampu menjadi inspirasi bagi bawahannya.

c. Intellectual stimulation

Bawahan merasa bahwa pemimpin mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara kerja mereka, untuk mencari cara-cara baru dalam mempersepsi tugas-tugas mereka.

- Adanya dorongan dari pemimpin kepada bawahan untuk maju.
- Adanya cara-cara baru dari bawahan dalam mempersepsi tugas-tugas pekerjaan.

d. Individualized Consideration

Bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpinnya, pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, keinginannya masing-masing.

- Pemimpin memberikan rasa aman pada bawahannya.

- Pemimpin meberiakan nasihat yang bermakna pada bawahanya.
- Bersedia mendengarkan, menampung padangan, keluhan dari bawahanya.

e. Idealize Influence

Pemimpin berusaha, melalui pembicaraan, mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya kekaitan pada keyakinan (beliefs), perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan.

- Adanya rasa percaya pimpinan kepada bawahan.
- Pemimpin mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai tujuan.

3.3.2.2 Pretasi Kerja (Y)

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi

Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan bagi efektivitas kerja. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.

- Paham akan pekerjaan yang akan dijalaninya.
- Mampu beadaptasi jika ada hal yang baru tentang pekerjaanya.
- Mampu mengemban tugas dengan penuh tanggung jawab.

2. Kualitas/Kuantitas Kerja

Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif. Menggunakan jam kerja secara produktif.

- Akurat dalam bekerja.
- Ketelitian dalam bekerja.
- Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

3. Inisiatif /Komitmen

Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi. Bekerja dengan pengawasan yang minimal. Sesuai dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

- Mempunyai ide-ide yang dapat disampaikan untuk kegunaan perusahaan.
- Mempunyai komitmen dalam bekerja.
- Pantang menyerah ketika menghadapi masalah pekerjaan.
- Mampu memunculkan kreativitas yang dimiliki.

4. Penyelesaian Masalah/Kreativitas

Mengidentifikasi dan menganalisis masalah. Memformulasikan alternatif solusi. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

- Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

- Mampu menyelesaikan masalah diluar pekerjaan.
- Berusaha mencari pengalaman baru.
- Menambah wawasan untuk mengembangkan kreativitas.

5. Kerja Tim dan Kerja Sama

Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konstituen. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan. Berbagi informasi dan sumber daya dengan orang lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang pasif dan kolaboratif.

- Rasa kekeluargaan tercipta antar karyawan.
- Rasa saling melengkapi yang baik antar karyawan.
- Bepartisipasi ketika bekerja.

3.4 Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang/anak yang ingin diselidiki atau responden (Bimo Walgito, 1987). Metode ini dilakukan untuk memperoleh data dari penyebaran daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden. Di dalam pertanyaan itu terdapat unsure dua varibel yaitu variable bebas, kepemimpinan dan variable terikat yaitu prestasi kerja.

Klasifikasi jawaban untuk setiap nilai pertanyaan dari kuesioner

| | |
|---------|-------|
| Jawaban | Nilai |
|---------|-------|

| | |
|---------------------------|---|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

| | |
|---------------------------|---|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.4.2 Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pencatatan berbagai landasan teori, konsep-konsep, dan teknis analisis yang akan digunakan dalam pembahasan masalah pada penelitian ini.

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Rincian dari data primer maupun sekunder dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Data primer

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diamati untuk pertama kalinya (Djarwanto dan Subagyo, 1991, hlm.76). Data primer yang ada dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui

wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada sumbernya atau responden secara langsung.

2. Data sekunder

Data ini diperoleh dari perusahaan atau organisasi yang akan diteliti. Dapat berupa keterangan-keterangan ataupun dokumen lain yang berkaitan dalam penelitian ini.

3.6 Populasi dan Sempel Penelitian

3.6.1 Populasi penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007, hlm. 63). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan bagian tenaga umum atau non medis Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung

2. Sempel Penelitian

Yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel yang tidak didasarkan atas strata atau pedoman, tetapi berdasarkan

atas adanya tujuan tertentu yang tetap berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Arikunto (1993: 94) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10 persen – 15 persen atau 20 persen – 25 persen atau lebih. Populasi dalam penelitian berjumlah di atas 100.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus Slovin (Sevilla, 1993: 161-162), sebagai berikut:

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir atau diinginkan

Berdasarkan rumus Slovin untuk jumlah populasi 107 orang, maka jumlah sampel yang akan diteliti dengan batas kesalahan yang diinginkan 10 %, adalah:

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,1)^2} = 51,6908212560 = 52$$

Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, teknik ini merupakan cara pengambilan sampel tanpa memilih-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikatnya, sahih (*valid*) dan andal (*reliabel*) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka akan digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Atau dapat dikatakan bahwa dua alat uji instrumen penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibuat memang benar-benar dapat mewakili indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dan alat uji yang digunakan adalah :

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrument adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Dengan menetapkan taraf signifikansi sebesar 5%, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika tingkat sigfikansinya $< 0,05$

Rumus uji validitas instrumen korelasi *product moment* (Umar, 2004:195):

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

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = jumlah subyek

x = skor tiap item

y = skor total

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | keterangan |
|-------------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| Kepemimpinan transaksioanal | K1 | 0,653 | 0,268 | valid |
| | K2 | 0,647 | 0,268 | Valid |
| | K3 | 0,832 | 0,268 | Valid |
| | K4 | 0,841 | 0,268 | Valid |
| | K5 | 0,803 | 0,268 | Valid |
| | K6 | 0,694 | 0,268 | Valid |
| | K7 | 0,456 | 0,268 | Valid |
| | K8 | 0,372 | 0,268 | Valid |
| | K9 | 0,392 | 0,268 | Valid |
| | K10 | 0,402 | 0,268 | Valid |
| | K11 | 0,241 | 0,268 | Gugur |
| Kepemimpinan Transformasional | K1 | 0,594 | 0,268 | Valid |
| | K2 | 0,714 | 0,268 | Valid |
| | K3 | 0,460 | 0,268 | Valid |
| | K4 | 0,712 | 0,268 | Valid |
| | K5 | 0,885 | 0,268 | Valid |
| | K6 | 0,759 | 0,268 | Valid |
| | K7 | 0,681 | 0,268 | Valid |
| | K8 | 0,693 | 0,268 | Valid |
| | K9 | 0,732 | 0,268 | Valid |

| Lanjutan tabel 3.1 | | | | |
|--------------------|-----|-------|-------|-------|
| | K10 | 0,722 | 0,268 | Valid |
| | K11 | 0,584 | 0,268 | valid |
| | K12 | 0,656 | 0,268 | Valid |
| Prestasi Kerja | P1 | 0,467 | 0,268 | Valid |
| | P2 | 0,582 | 0,268 | Valid |
| | P3 | 0,570 | 0,268 | Valid |
| | P4 | 0,545 | 0,268 | Valid |
| | P5 | 0,434 | 0,268 | Valid |
| | P6 | 0,535 | 0,268 | Valid |
| | P7 | 0,577 | 0,268 | Valid |
| | P8 | 0,487 | 0,268 | Valid |
| | P9 | 0,557 | 0,268 | Valid |
| | P10 | 0,392 | 0,268 | Valid |
| | P11 | 0,568 | 0,268 | Valid |
| | P12 | 0,343 | 0,268 | Valid |
| | P13 | 0,271 | 0,268 | Valid |
| | P14 | 0,564 | 0,268 | Valid |
| | P15 | 0,444 | 0,268 | Valid |
| | P16 | 0,492 | 0,268 | Valid |
| | P17 | 0,446 | 0,268 | Valid |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, (Lampiran 3, Hal 101)

Berdasarkan Tabel 3.1 Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) variabel kepemimpinan ada 1 item yang gugur yaitu item pertanyaan no.11 mempunyai r_{hitung} yang lebih kecil dari r_{tabel} (0,268), sedangkan variabel prestasi kerja seluruhnya valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 1 butir pertanyaan dinyatakan gugur dan tiga puluh sembilan dinyatakan valid, sehingga hanya tiga puluh sembilan butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kesetabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan

menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien alpha *Cronbach* (Sugiyono 2005: 282)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_r^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i : Alfa Cronbach

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$: Mean Kuadrat kesalahan

s_r^2 : Varians total

Dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien alpha *Cronbach* positif $\geq 0,6$ maka faktor tersebut reliabel
- b. Jika koefisien alpha *Cronbach* negatif $\leq 0,6$ maka faktor tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.2

Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Nilai kritis | keterangan |
|-------------------------------|----------------|--------------|------------|
| Kepemimpinan Transaksional | 0,817 | 0.6 | reliabel |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,894 | 0.6 | reliabel |
| Pestasi Kerja | 0,788 | 0.6 | reliabel |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah (Lampiran 3, Hal 101)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis ini berusaha untuk mengaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan untuk membuktikan hipotesis. Perhitungannya melalui pengolahan SPSS 17. Adapun metode penghitungan analisisnya sebagai berikut:

3.8.2.1. Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel prestasi kerja Pegawai, bila 2 variabel atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan variabel prestasi kerja Pegawai. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan (X) sebagai variabel biasa, mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2005 : 251) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = Nilai Y , jika $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5 = 0$

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

X_1 = Sebagai nilai variabel Kepemimpinan Transaksional

X_2 = Sebagai nilai variabel Kepemimpinan Transformasional

3.8.2.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas / independen (Ghozali, 2011). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011).

Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) nilai variance inflation factor / VIF (Ghozali, 2011:105). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat (dependen) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi (Ghozali, 2011).

Prosedur pengujian Uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :

Ho : Tidak ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

Ha : Ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

Ho diterima jika $VIF \leq 10$ dan $Tolerance \geq 0,1$

Ha diterima jika $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$

3. Menghitung nilai VIF dan Tolerance

Perhitungan nilai VIF dan Tolerance berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

3.8.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Jika variance dari residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :

Ho : tidak ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi

Ha : ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi

2. Menetapkan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis:

Ho : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y

Ha : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat tidak menyebar secara acak, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur.

3. Membuat gambar *scatterplot*

Pembuatan gambar *scatterplot* berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.8.2.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2011:160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2011). Selain itu, dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
 - a. H_0 : data residual berdistribusi normal
 - b. H_a : data residual tidak berdistribusi normal
2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan :
 - a. H_0 : diterima jika data tersebar sekitar garis diagonal grafik normal plot dan mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya menunjukkan pola distribusi normal
 - b. H_a : diterima jika data tersebar jauh dari garis diagonal grafik normal plot dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal
3. Membuat grafik normal plot

Pembuatan grafik normal plot berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS 14

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji F

Uji hipotesis F -test bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005 :53)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

a) Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$ Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen (Y)

b) Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

c) Tingkat pengujian:

H_0 ditolak apabila nilai sig < 0.05

H_0 diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber: Sugiyono (2005:165)

3.9.2. Uji t

t -test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005: 54)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

a) Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$ Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen (Y)

b) Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

c) Tingkat pengujian:

H_0 ditolak apabila nilai sig < 0.05

H_0 diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber : (Sugiyono 2005:165).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar kepada responden yaitu karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian Umum. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan yaitu : kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan Tranformasional terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian Umum.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi berganda, uji F, dan uji t, menggunakan bantuan komputer dengan program *SPPS for windows 17.0*.

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran. Data Induk Hasil Jawaban Responden.

a. Jenis Kelamin Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah orang | Persentase |
|---------------|--------------|--------------|
| Pria | 20 | 38,5 |
| Wanita | 32 | 61,5 |
| Total | 52 | 100.0 |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah (Lampiran 4, Hal 107)

Dengan melihat jenis kelamin responden karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung dapat diketahui bahwa mayoritas adalah wanita yaitu sebesar 61,5 persen (32 orang). Sedangkan sisanya berjenis kelamin pria yaitu sebesar 38,5 persen (20 orang). Hal ini menunjukkan untuk bidang pekerjaan bagian umum pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung banyak di isi oleh tenaga kerja wanita dibandingkan dengan pria.

b. Usia

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban responden terhadap pertanyaan umum tentang usia responden dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah orang | Persentase |
|----------------------|--------------|------------|
| Kurang dari 20 tahun | 0 | 0.0 |
| 20 - 29 tahun | 16 | 30,8 |

| Lanjutan tabel 4.2 | | |
|---------------------|-----------|--------------|
| 30 – 40 tahun | 19 | 36,5 |
| Lebih dari 40 tahun | 17 | 32,7 |
| Total | 52 | 100.0 |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah (Lampiran 4, Hal 107).

Dengan melihat struktur usia responden pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung diketahui bahwa mayoritas berusia antara 30 – 40 tahun yaitu sebesar 36,5 persen atau 19 orang. Sedangkan distribusi usia responden yang lain yaitu berusia antara 20 – 29 tahun adalah sebesar 30,8 persen atau 16 orang, lebih dari 40 tahun yaitu sebesar 32,7 persen atau 17 orang dan tidak ada yang berusia kurang dari 20 tahun. Artinya bahwa mayoritas responden pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum, berusia dewasa. Dengan demikian bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum secara umur mempunyai masa yang produktif untuk bekerja dan biasanya sudah mempunyai pengalaman kerja yang banyak sehingga dapat menunjang prestasi kerja.

c. Masa Kerja Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.3 :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah orang | Persentase |
|---------------------|--------------|------------|
| Kurang dari 3 tahun | 1 | 1,9 |
| 3 – 8 tahun | 16 | 30,8 |

| Lanjutan Tabel 4.3 | | |
|---------------------|-----------|--------------|
| 9 -12 tahun | 17 | 32,7 |
| Lebih dari 12 tahun | 18 | 34,6 |
| Total | 52 | 100.0 |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah (Lampiran 4, Hal 107).

Dengan melihat struktur masa kerja responden pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum dapat diketahui bahwa mayoritas bekerja lebih dari 3 tahun, sebesar 30,8 persen atau 16 orang bekerja 3–8 tahun, sebesar 32,7 persen atau 17 orang bekerja 9-12 tahun, dan yang paling banyak sebesar 34,6 persen bekerja lebih dari 12 tahun. Hanya 1,9 persen atau 1 orang bekerja kurang dari 3 tahun. Dengan usia masa kerja yang mayoritas diatas 3 tahun biasanya ditunjang dengan pengalaman dan pemahaman kerja yang baik.

d. Beban Tanggungan Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan tanggungan dapat dilihat dalam tabel 4.4 :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan

| Tanggungan | Jumlah orang | Persentase |
|--------------------|--------------|--------------|
| Tidak ada | 11 | 21,2 |
| 1 orang | 21 | 40,4 |
| 2 orang | 13 | 25,0 |
| Lebih dari 2 orang | 7 | 13,5 |
| Total | 52 | 100.0 |

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah (Lampiran 4, Hal 107).

Dengan melihat tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggungan dari karyawan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum yaitu 21,2 persen atau 11 tidak mempunyai tanggungan, 40,4 persen atau 21 orang mempunyai 1 orang tanggungan, 25,0 persen atau 13 orang mempunyai 2 orang tanggungan, dan 13,5 persen atau 7 orang mempunyai lebih dari 2 tanggungan.

Untuk membantu dalam memahami hasil survei karakteristik karyawan maka berikut adalah tabel ringkasan dari masing-masing kelompok yang paling dominan.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Karakteristik Responden yang Paling Dominan

| Karakteristik | Karakteristik yang Dominan | Jumlah | Presentase |
|----------------------|-----------------------------------|---------------|-------------------|
| Jenis kelamin | Wanita | 32 | 61,5 |
| Usia | 30-40 tahun | 19 | 36,5 |
| Masa kerja | Lebih dari 12 tahun | 18 | 34,6 |
| Tanggungan | 1 orang | 21 | 40,4 |

Sumber: Data Primer yang Sudah Diolah (Lampiran 4, Hal 107).

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwasannya jenis kelamin yang mayoritas yang ada di karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung adalah wanita sebanyak 32 orang, usia 30-40 tahun sebanyak 19 orang, untuk masa kerja lebih dari 12 tahun sebanyak 18 orang, dan untuk tanggungan yang dimiliki jumlah satu orang tanggungan sebanyak 21 orang.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.2.1. Variabel Independen

Variabel independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2). Kepemimpinan transaksional diukur dengan 11 pertanyaan dan kepemimpinan transformasional diukur dengan 12 pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari empat alternatif jawaban dengan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala tertinggi} = 4$$

$$\text{Skala terendah} = 1$$

$$\text{Interval} = (4-1)/4 = 0,75$$

$$\text{Interval} = 1 - 1,75 = \text{Sangat rendah}$$

$$1,76- 2,5 = \text{Rendah}$$

$$2,51- 3,25 = \text{Tinggi}$$

$$3,26- 4 = \text{Sangat tinggi}$$

Jawaban sangat tidak setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat setuju menunjukkan tingkat penilaian yang tinggi.

Tanggapan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum mengenai kepemimpinan transaksional di ukur melalui kuesioner sebagai berikut:

a. Contingen Reward terdiri dari :

- Ada reward untuk karyawan berprestasi.
- Ada reward untuk karyawan yang bekerja sesuai standar prestasi.
- Ada perhatian timbal balik dari pimpinan untuk karyawan.

b. Management By Exception-Active

- Pimpinan berinteraksi dengan bawahannya

- Pimpinan memantau pelaksanaan tugas pekerjaan
- Pimpinan membantu karyawan yang mengalami kesulitan masalah pekerjaan

c. Management By Exception-Passive

- Bawahan mendapat kesempatan untuk memperbaiki unjuk kerjanya.
- Bawahan mendapat kesempatan untuk mengatasi masalahnya sendiri.
- Adanya tindakan terhadap kegagalan bawahan untuk diperbaiki manajer.

d. Laissez-Faire

- Adanya kebebasan untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.
- Pimpinan membiarkan bawahanya untuk bekerja mandiri.

Tabel 4.6
Variabel Kepemimpinan Transaksional (X₁)

| Pernyataan | Rata-rata | Presentase | Kategori |
|------------|-----------|------------|---------------|
| X1.1 | 3,69 | 92,25 | Sangat tinggi |
| X1.2 | 3,13 | 78,25 | Tinggi |
| X1.3 | 3,42 | 85,5 | Sangat tinggi |
| X1.4 | 3,35 | 83,7 | Sangat tinggi |
| X1.5 | 3,42 | 85,5 | Sangat tinggi |
| X1.6 | 3,29 | 82,25 | Sangat tinggi |
| X1.7 | 3,13 | 78,25 | Tinggi |
| X1.8 | 3,15 | 78,75 | Tinggi |
| X1.9 | 2,69 | 67,25 | Tinggi |
| X1.10 | 3,06 | 76,5 | Tinggi |
| X1.11 | 3,12 | 78 | Tinggi |
| Mean Total | 3,22 | 80,5 | Tinggi |

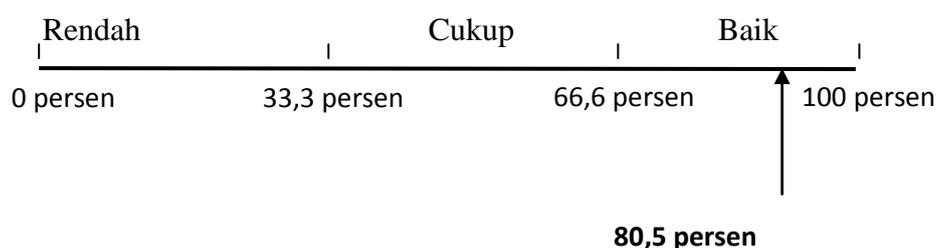
Sumber: Data Penelitian yang Telah Diolah (Lampiran 2, Hal 97)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 52 responden yang diambil mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kepemimpinan transaksional dengan skor rata-rata sebesar 3.22 (80.5 persen) yaitu berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator Ada reward untuk karyawan berprestasi

dengan rata-rata sebesar 3.69 dengan penilaian yang sangat tinggi atau 92.25 persen skor berada pada interval 3.51 – 4 dan penilaian terendah terjadi pada adanya tindakan terhadap kegagalan bawahan untuk diperbaiki manajer dengan rata-rata sebesar 2,69 atau sebesar 67,25 persen dengan penilaian yang tinggi skor berada pada interval 2.51 – 3.25.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum memberikan penilaian tinggi terhadap kepemimpinan transaksional, pemimpin berhasil berinteraksi dengan bawahannya melalui proses transaksi yang terbagi kedalam empat macam transaksi yaitu Contingen Reward, Management By Exception-Active, Management By Exception-Passive, Laissez-Faire. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Rumah Sakit selama ini. Hendaknya pemimpin mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan karyawan, misalnya dengan lebih memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan.

Untuk mengetahui tingkat kepemimpinan transaksional maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel kepemimpinan transaksional. Skor rata-rata kepemimpinan transaksional adalah sebesar 80,5 persen (tabel 4.7). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Interpretasi Skor Rata – Rata Kepemimpinan Transaksional

Tanggapan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum mengenai kepemimpinan transformasional di ukur melalui kuesioner sebagai berikut:

a. Atributed Charisma

- Pimpinan bersedia memberikan pengorbanan demi perusahaan.
- Pimpinan memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.
- Pimpinan dapat menghadapi situasi yang kritis.

b. Inspirational Leadership/Motivation

- Pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai.
- Pimpinan mampu menjadi inspirasi bagi bawahannya.

c. Intellectual stimulation

- Adanya dorongan dari pemimpin kepada bawahan untuk maju.
- Adanya cara-cara baru dari bawahan dalam mempersepsi tugas-tugas pekerjaan.

d. Individualized Consideration

- Pemimpin memberikan rasa aman pada bawahannya.
- Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna pada bawahannya.
- Bersedia mendengarkan, menampung pandangan, keluhan dari bawahannya.

e. Idealize Influence

- Adanya rasa percaya pimpinan kepada bawahan.
- Pemimpin mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai tujuan.

Tabel 4.7
Kepemimpinan Transformasional (X₂)

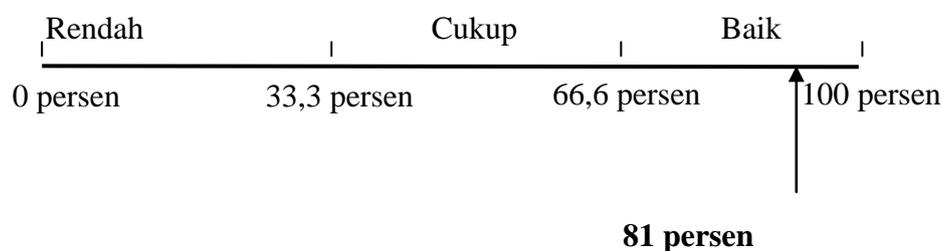
| Pernyataan | Rata-rata | Presentase | Kategori |
|------------|-----------|------------|---------------|
| X2.1 | 3,44 | 86 | Sangat tinggi |
| X2.2 | 3,37 | 84,25 | Sangat tinggi |
| X2.3 | 3,00 | 75 | Tinggi |
| X2.4 | 3,31 | 82,75 | Sangat tinggi |
| X2.5 | 3,25 | 81,25 | Tinggi |
| X2.6 | 3,23 | 80,75 | Tinggi |
| X2.7 | 3,06 | 76,5 | Tinggi |
| X2.8 | 3,17 | 79,25 | Tinggi |
| X2.9 | 3,25 | 81,25 | Tinggi |
| X2.10 | 3,23 | 80,75 | Tinggi |
| X2.11 | 3,25 | 81,25 | Tinggi |
| X2.12 | 3,35 | 83,75 | Sangat tinggi |
| Mean Total | 3,24 | 81 | Tinggi |

Sumber: Data Penelitian yang Telah Diolah (Lampiran 2, Hal 97).

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 52 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap kepemimpinan transaksional dengan rata-rata sebesar 3,24 (81 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator pimpinan bersedia memberikan pengorbanan demi perusahaan. Yaitu dengan rata – rata sebesar 3,44 dengan penilaian yang sangat tinggi atau 86 persen skor berada pada interval 3,26 – 4 dan penilaian terendah terjadi pada indikator pimpinan dapat menghadapi situasi yang kritis. Dengan rata-rata sebesar 3 atau sebesar 75 persen skor berada pada interval 2,51 – 3,25.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan penilaian rendah pada item menyukai ketika diberi tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya.. Hendaknya pimpinan mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahan untuk terus mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, misalnya dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinovasi dan mengembangkan teknik baru untuk menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat kepemimpinan transformasional maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel kepemimpinan transformasional. Skor rata-rata kepemimpinan transformasional adalah sebesar 81 persen (tabel 4.7). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Interpretasi Skor Rata – Rata Kepemimpinan Transformasional

4.1.2.2. Variabel Dependen

Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). kinerja diukur dengan 10 pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari empat alternatif jawaban dengan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala tertinggi} = 4$$

Skala terendah = 1

Interval = $(4-1)/4 = 0,75$

Interval = 1 - 1,75 = Sangat rendah

1,76- 2,5 = Rendah

2,51- 3,25 = Tinggi

3,26- 4 = Sangat tinggi

Jawaban sangat tidak baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat baik menunjukkan tingkat penilaian yang tinggi.

Tanggapan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum mengenai prestasi kerja di ukur melalui kuesioner sebagai berikut:

a. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi

1. Paham akan pekerjaan yang akan dijalaninya.
2. Mampu beadaptasi jika ada hal yang baru tentang pekerjaanya.
3. Mampu mengemban tugas dengan penuh tanggung jawab.

b. Kualitas/Kuantitas Kerja

4. Akurat dalam bekerja.
5. Ketelitian dalam bekerja.
6. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

3. Inisatif /Komitmen

7. Mempunyai ide-ide yang dapat disampaikan untuk kegunaan perusahaan.
8. Mempunyai komitmen dalam bekerja.
9. Pantang menyerah ketika menghadapi maslah pekerjaan.
10. Mampu memunculkan kreativitas yang dimiliki.

4. Penyelesaian Masalah/Kreativitas

11. Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
12. Mampu menyelesaikan masalah diluar pekerjaan.
13. Berusaha mencari pengalaman baru.
14. Menambah wawasan untuk mengembangkan kreativitas.

5. Kerja Tim dan Kerja Sama

15. Rasa kekeluargaan tercipta antar karyawan.
16. Rasa saling melengkapi yang baik antar karyawan.
17. Bepartisipasi ketika bekerja.

Tabel 4.8
Prestasi Kerja (Y)

| Pernyataan | Rata-rata | Presentase | Kategori |
|------------|-----------|------------|---------------|
| Y1 | 3,44 | 86 | Sangat tinggi |
| Y2 | 3,19 | 79,75 | Tinggi |
| Y3 | 3,46 | 86,5 | Sangat tinggi |
| Y4 | 3,19 | 79,75 | Tinggi |
| Y5 | 3,6 | 90 | Sangat tinggi |
| Y6 | 3,37 | 84,25 | Sangat tinggi |
| Y7 | 3,31 | 82,75 | Sangat tinggi |
| Y8 | 3,37 | 84,25 | Sangat tinggi |
| Y9 | 2,83 | 70,75 | Tinggi |
| Y10 | 3,17 | 79,25 | Tinggi |
| Y11 | 3,19 | 79,75 | Tinggi |
| Y12 | 2,65 | 66,25 | Tinggi |
| Y13 | 3,21 | 80,25 | Tinggi |
| Y14 | 3,29 | 82,25 | Sangat tinggi |
| Y15 | 3,25 | 81,25 | Tinggi |
| Y16 | 3,12 | 78 | Tinggi |
| Y17 | 3 | 75 | Tinggi |
| Mean Total | 3,21 | 80,25 | Tinggi |

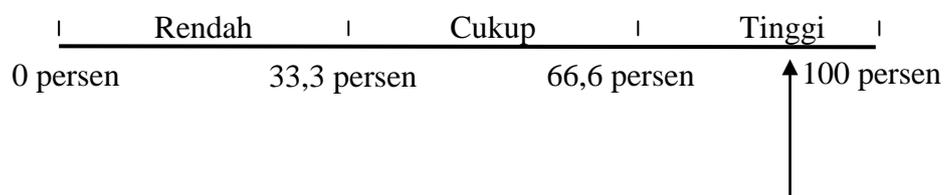
Sumber: Data Penelitian yang Telah Diolah (Lampiran 2, Hal 97).

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 52 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memilikiprestasi kerja yang tinggi

dengan rata-rata skor sebesar 3,21 (80,25 persen), yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Prestasi kerja tertinggi terjadi pada indikator Mampu mengemban tugas dengan penuh tanggung jawab dengan rata-rata skor sebesar 3,46 (86,5 persen), yaitu berada pada interval antara 3,25 – 4. Sedangkan prestasi kerja terendah terjadi pada indikator Mampu menyelesaikan masalah diluar pekerjaan dengan rata-rata skor sebesar 2,65 (66,25 persen), yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25.

Hasil ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum tinggi. Hendaknya ini menjadi perhatian bagi pihak pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung untuk terus memberikan dorongan, motivasi pengawasan serta kasih sayang kepada karyawannya agar prestasi kerja karyawan tetap terjaga dan memiliki prestasi yang membanggakan. Hal ini disebabkan karena untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal, maka diperlukan karyawan-karyawan yang berkualitas tinggi, baik dari segi kerajinan, ketekunan, rasa loyalitas terhadap pekerjaan dan berbagai faktor lain. Dengan adanya pimpinan yang baik maka dapat menunjang stabilitas melaksanakan pekerjaan tinggi, maka sebaiknya setiap karyawan diberikan sarana maupun prasarana yang dapat menunjang pekerjaan mereka sehingga mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata – rata variabel prestasi kerja karyawan. Skor rata – rata prestasi kerja karyawan sebesar adalah sebesar 80,25 persen (tabel 4.8). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam inteval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



80,25 persen

Gambar 4.3 Interpretasi Skor Rata – Rata Prestasi Kerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.8 diketahui bahwa skor rata – rata kinerja karyawan berada pada kategori baik.

4.2. Analisis Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah suatu analisis yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dengan menggunakan angka-angka serta perhitungan dengan metode statistik.

4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*soft ware*) komputer program SPSS 17. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasioanal pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum dilihat dalam tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap prestasi kerja

| Variabel Independent | Koef. Regresi | t statistik | Sig-t | Keterangan |
|-------------------------------|---------------|-------------|-------|------------|
| (Constant) | 1.678 | | | |
| Kepemimpinan Tranaksional | 0.221 | 2.254 | 0.029 | Signifikan |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.254 | 3.180 | 0.003 | Signifikan |
| R ² = | 0.376 | R = | 0.633 | |
| F statistik = | 16.389 | Sig-F = | 0.000 | Signifikan |

Sumber : Data Hasil Regresi ynag Telah Diolah (Lampiran 4, Hal 104).

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum sebagai berikut :

$$Y = 1,678 + 0,221 X_1 + 0,254 X_2$$

4.2.2. Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

a. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 1,678 yang berarti bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional bernilai nol, maka prestasi kerja karyawan akan sebesar 1,678.

b. Koefisien Kepemimpinan Transaksional (b_1)

Kepemimpinan transaksional (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,221 yang artinya bahwa antara kepemimpinan transaksional dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi kepemimpinan transaksional pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum maka semakin besar pula prestasi kerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

c. Koefisien Kepemimpinan Transformasional (b_2)

Kepemimpinan transformasional (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,254 yang artinya antara kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum, maka semakin besar pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya

4.2.3 Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Hasil analisis korelasi ganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 4.1

Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .633 ^a | .401 | .376 | .19602 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transaksional

Sumber : Data Hasil Regresi yang Telah Diolah (Lampiran 4, Hal 104)

Koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil koefisien korelasi berganda seperti pada Tabel 4.10 besarnya nilai korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,376. Nilai ini cenderung positif dan mendekati angka 0 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kurang kuat antara variabel kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap

variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,633. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,633, maka dapat diartikan bahwa 63,3 persen prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan transaksional (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 36,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.4 Uji Bersama - sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-F) dengan taraf signifikan 0,05. Adapun prosedur pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji statistik yang digunakan adalah uji F

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

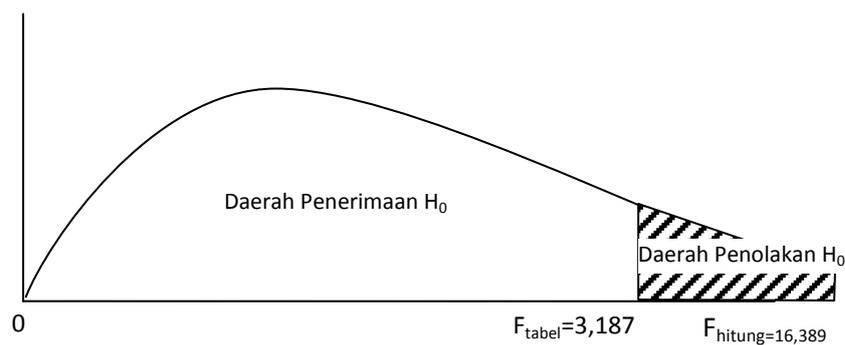
Kesimpulan

H_0 diterima apabila Sig F > 0,05

Ho ditolak apabila $\text{Sig } F \leq 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.9 didapat F_{hitung} sebesar 16,389 dengan probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.

Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ” Ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung ”. **Dapat dibuktikan.**



Gambar 4.4

Kurva Hipotesis Uji F

4.2.5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung. Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara sig t dengan p value 0,05 akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-t)

dengan taraf signifikansi 0,05.

4.2.5.1. Pengujian t hitung pada Variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel kepemimpinan transaksional (X_1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel kepemimpinan transaksional (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Uji statistik yang digunakan adalah uji t, hasil uji nilai t hitung sebesar 2,254

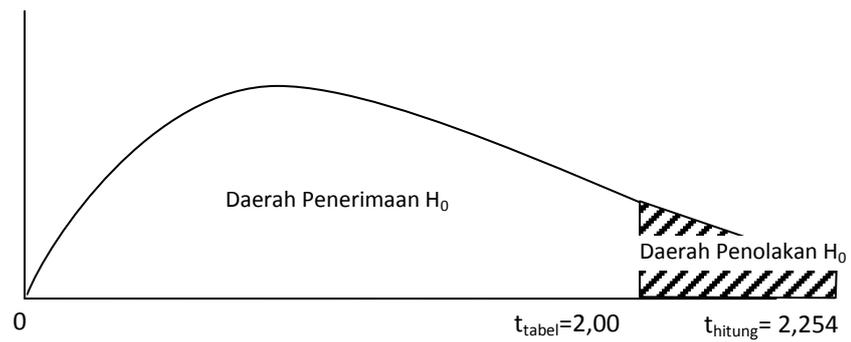
Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

Kesimpulan

Ho diterima apabila $\text{Sig } t > 0,05$

Ho ditolak apabila $\text{Sig } t \leq 0,05$

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X_1) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,254 dan sig t sebesar 0,029 yang berarti $\text{sig } t < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan transaksional secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transaksional maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan transaksional semakin rendah maka prestasi kerja karyawan akan semakin rendah pula.



Gambar 4.5

Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kepemimpinan Transaksional

4.2.5.2. Pengujian t hitung pada Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₂)

Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternative

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel kepemimpinan transformasional (X₁) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel kepemimpinan transformasional (X₁) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Uji statistik yang digunakan adalah uji t, hasil uji nilai t hitung sebesar 3,18

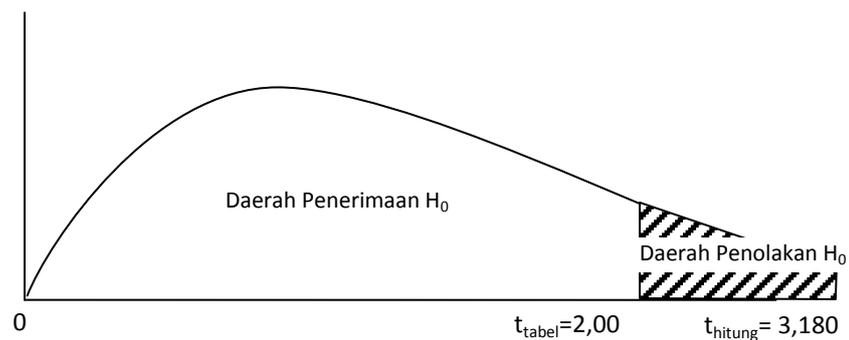
Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

Kesimpulan

Ho diterima apabila $\text{Sig } t > 0,05$

Ho ditolak apabila $\text{Sig } t \leq 0,05$

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variable kepemimpinan transformasional (X_1) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3,180 dan sig t sebesar 0,003 yang berarti $\text{sig } t < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka prestasi kerja akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan transformasional semakin rendah maka prestasi kerja karyawan akan semakin rendah pula.



Gambar 4.6

Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kepemimpinan Transformasional

4.2.6 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat koefisien determinasi parsial (r^2 partial). Nilai determinasi yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Parsial

| Variabel Bebas | r^2 parsial |
|-------------------------------|---------------|
| Kepemimpinan Transaksional | 0,306 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.414 |

Sumber : Data Hasil Regresi yang Telah Diolah (Lampiran 4, Hal 104).

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,306. Artinya Prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transaksional sebesar 30,6 persen.
2. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,414. Artinya prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 41,4 persen.

Dari analisis kedua variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,414 atau 41,4 persen. Dengan demikian untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan ” Kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung Bagian Tenaga Umum ”. **Dapat dibuktikan.**

4.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas,

4.3.1 Uji Multikolinieritas

Kriteria pengujian yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka model regresi yang diajukan tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

| Var. Bebas | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kepemimpinan Transaksional | 0.702 | 1.424 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.702 | 1.424 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

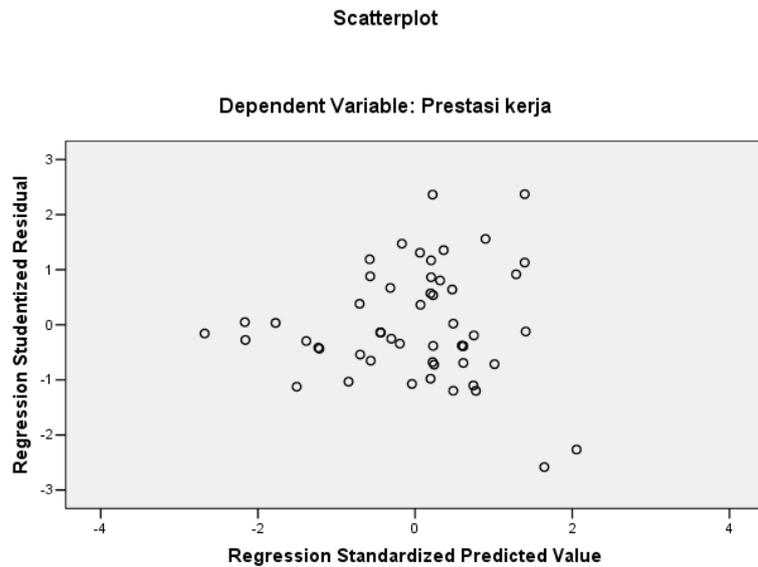
Sumber : Data Hasil Regresi yang Telah Diolah (Lampiran 4, Hal 105)

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *plot residual*. Jika ditemukan *plot residual* membentuk pola tertentu

maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 4.5 berikut :



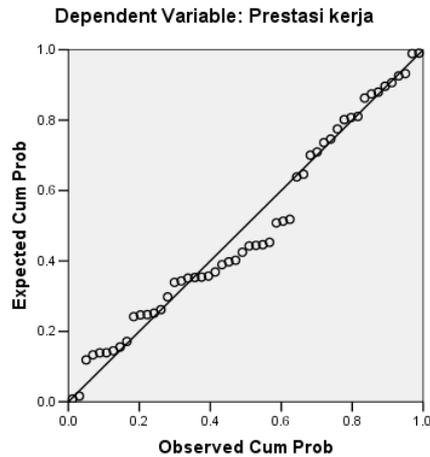
Gambar 4.5. Uji Heteroskedastisitas (Lampiran 4, Hal 105)

Berdasarkan Gambar 4.5 terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2001). Pada penelitian ini analisis grafik digunakan sebagai analisis statistik untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada Gambar 4.6 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.6. Hasil Uji Normalitas (Lampiran 4, Hal 105)

Berdasarkan Gambar 4.6 menunjukkan bahwa sebaran data cenderung mengikuti kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada persamaan model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

4.4. Pembahasan

4.4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil rangkuman deskriptif terhadap penilaian responden pada variabel penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung, secara keseluruhan variabel kepemimpinan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,23 (tinggi). Hasil ini juga didukung dengan penilaian prestasi kerja karyawan yang tinggi yaitu dengan nilai rata – rata sebesar 3,21. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi pada variabel kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terbukti.

4.4.2 Analisis Kuantitatif

4.4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Dari penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda didapat persamaan $Y = 1,678 + 0,221 X_1 + 0,254 X_2$. Nilai konstanta sebesar 1,678 menyatakan jika ada peningkatan kepemimpinan transaksional, maka skor prestasi kerja bertambah sebesar 1,678 satuan. Nilai koefisien kepemimpinan transaksional sebesar 0,221 menyatakan jika terjadi peningkatan kepemimpinan transaksional sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,221 satuan. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,254 menyatakan jika terjadi peningkatan Kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,254 satuan.

Hasil pengujian dari uji F menunjukkan bahwa Dari tabel ANOVA diperoleh Fhitung sebesar 16,389 pada Tabel 4.9. nilai Fhitung > Ftabel ($16,389 > 3,138$) pada $\alpha = 5\%$ dengan demikian maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung. Dengan demikian Hipotesis 1 TERBUKTI.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengujian uji f adalah bahwa variabel kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.

Hasil pengujian dari uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X_1) memiliki nilai t hitung = 2,254 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5 persen. Dikarenakan t hitung > t tabel ($2,254 > 1,99$) dengan signifikansi $0,029 < 0,05$, maka TERBUKTI artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

variabel kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki nilai t hitung = 3,180 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5 persen. Dikarenakan t hitung > t tabel ($3,180 > 1,99$) dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, maka hipotesis 2 TERBUKTI artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan lebih dominan dibandingkan variabel kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengujian t adalah bahwa variabel kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung dan kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional.

Apabila tingkat pengaruh hasil uji regresi kedua variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap prestasi kerja karyawan dijumlahkan diperoleh angka 63,3%. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat 36,7% faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian skripsi ini tidak diketahui dan tidak dibahas faktor-faktor apa sajakah itu.

Kepemimpinan transaksional yang perlu ditingkatkan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan *management by exception-passive* yaitu adanya tindakan terhadap kegagalan bawahan untuk diperbaiki manajer. Pimpinan harus bergerak dengan cepat

dan tanggap untuk memberikan motivasi dan semangat kepada bawahan yang mengalami kegagalan serta memberikan arahan agar tidak terjadi kegagalan lagi yang dialami oleh bawahan. Jika sekiranya bawahan kurang bisa mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki maka pimpinan harus memberikan pelatihan. Dengan adanya tindakan yang positif dari pemimpin maka bawahan akan bangkit dan mampu bekerja lebih baik.

Kepemimpinan transaksional yang perlu ditingkatkan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan *laize-faire* yaitu adanya kebebasan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pimpinan dapat memberikan kebebasan kepada bawahan dengan tanpa luput dari pengawasan, artinya bawahan harus bisa menjaga kebebasan yang diberikan pimpinan untuk bekerja dengan baik sesuai visi dan misi perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan adanya kebebasan yang diberikan bukan berarti jika ada kesalahan karyawan bisa seenaknya tetapi tetap harus mau mendapat masukan agar kesalahannya dapat diperbaiki dan tidak diulangi lagi.

Kepemimpinan transformasional yang perlu ditingkatkan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan *attributed charisma* yaitu Pimpinan dapat menghadapi situasi yang kritis. Pimpinan sebagai seseorang yang sangat berpengaruh terhadap bawahannya harus bisa menjadi contoh yang baik bagi karyawannya. Jika pimpinan sedang menghadapi masalah kritis yang menyangkut masalah pekerjaan seharusnya bisa menyelesaikannya dengan baik dan dapat mempetanggung-jawabkannya. Sehingga bawahan bisa mencotoh pimpinannya yang bisa menyelesaikan masalah dan menerapkannya ketika karyawan mendapatkan masalah. Dan tentunya karyawan akan menganggap pimpinan berhasil menyelesaikan masalah yang akan mendapat simpati dari karyawan serta kharisma sebagai seorang pemimpin semakin kuat.

Kepemimpinan transformasional yang perlu ditingkatkan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan *intellectual stimulation* yaitu adanya cara-cara baru dalam mempersepsi tugas-tugas. Pimpinan berusaha memberikan pengertian agar karyawan mampu mengerti akan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan cara-cara mereka sendiri. Disini pimpinan berperan sebagai perangsang kepada bawahan agar peka terhadap tugas-tugas yang diemban dan mempunyai cara-cara baru yang tidak lepas dari peraturan yang berlaku dan hasilnya positif bagi perusahaan. Hubungan timbal balik antara pimpinan dengan karyawan akan dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif terhadap *intellectual stimulation* keduanya.

Prestasi kerja karyawan yang perlu ditingkatkan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan inisiatif/ komitmen yaitu pantang menyerah ketika menghadapi masalah pekerjaan. Dengan adanya semangat dan tentunya dukungan yang positif dari pimpinan kepada karyawannya maka prestasi kerja karyawan akan cenderung meningkat ke arah yang positif. Karena dengan semangat bekerja yang tinggi maka akan mampu menghadapi masalah yang datang dan jug mampu menjadikan prestasi kerja meningkat. Itu semua harus didukung dengan lingkungan perusahaan yang nyaman sehingga dapat menjaga semangat karyawan untuk bekerja.

Prestasi kerja karyawan yang perlu ditingkatkan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan penyelesaian masalah/ kreativitas yaitu mampu menyelesaikan masalah di luar pekerjaan. Karyawan yang diluar pekerjaannya mampu menyelesaikan masalahnya dengan benar maka secara tidak langsung akan berpengaruh positif terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kekuatan untuk menyelesaikan masalah diluar pekerjaan diharapkan karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal. Jika masalah yang dialami

karyawan di luar pekerjaan janganlah ragu untuk meminta solusi kepada rekan kerja atau pimpinan agar masalah dapat terpecahkan dan dapat bekerja lagi seperti biasa.

Prestasi kerja karyawan yang perlu ditingkatkan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan kerja tim dan kerja sama yaitu berpartisipasi ketika bekerja. Dengan berpartisipasi antara karyawan satu dengan yang lainnya kemudian karyawan dengan pimpinannya maka dapat menunjang prestasi kerja karyawan. Jika semua hal yang berkaitan dengan kerja sama bisa dilakukan bersama maka dapat mengatasi masalah yang ada. Misalnya dengan melakukan musyawarah terhadap suatu pekerjaan yang harus dilakukan secara bersama-sama dan juga peran pimpinan disini adalah sebagai pengontrol dan penengah jika didalam pekerjaan yang dilakukan terjadi perbedaan pendapat dan tidak memihak pada siapapun atau netral sehingga tidak timbul rasa iri yang dapat menyebabkan perpecahan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Secara simultan kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan transaksional (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut sebesar 63,3 persen sedangkan sisanya 36,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum. Hal ini dibuktikan dengan hasil sig t masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05.
3. Tipe kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh dan paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Temanggung bagian umum dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta untuk

kepemimpinan transformasional diperoleh koefisien beta yang paling besar yaitu sebesar 0.414.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka disampaikan beberapa saran. Saran disampaikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Adapun saran yang disampaikan sebagai berikut :

1. Pihak Rumah Sakit Daerah Kabupaten Temanggung hendaknya meningkatkan sistem kerja yang baik sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan visi dan misi dari rumah sakit, dan juga harus ditunjang dengan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan atau direktur utama rumah sakit. Jika kemampuan dan prestasi kerja karyawan meningkat hasilnya akan bisa dinikmati oleh Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung khususnya tenaga bagian umum.
2. Pimpinan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Temanggung hendaknya mendengarkan dan menanggapi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan tentang kebijakan-kebijakan terutama kebijakan baru yang akan dilaksanakan oleh pihak rumah sakit agar tidak terjadi kesalah-pahaman dalam pelaksanaan kebijakan-kebijakan baru tersebut dan karyawan dapat melaksanakan kebijakan baru tersebut dengan baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar (2005). *Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotijah Pekalongan*. Skripsi sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta

Azwar, Syaifuddin. (2000). *Reabilitas dan Validitas*. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

B. Filippo Edwin. (1980). *Personal Manajemen*, McGraw-hill. Singapore.

Dessler, Gary. (1982). *Organization and Management*. Reston Publishing Company Inc. Virginia.

Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. (1996). *Statistik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.

Diakses tanggal 8 Oktober 2010 dari,
<http://amfii.student.umm.ac.id/2010/08/19/kepemimpinan-dalam-organisasi/>.

Diakses tanggal 10 Oktober 2010 dari,
<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/uji-validitas-dan-reliabilitas/>.

Diakses tanggal 10 April 2012 dari,
[http://eprints.undip.ac.id/14970/1/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Terhadap...by_Sovya_Desianty_\(OK\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/14970/1/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Terhadap...by_Sovya_Desianty_(OK).pdf)

Ferdyan Temy, S.(2005) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Sumber Baru Niaga di Yogyakarta*. Skripsi sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.

French, Wendell. (1974). *The Personality Management*. Houhton Mifflin Company. Boston.

Gibson. JL Ivan Cevich J.M and Donnelly, Jr. (1993). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*, Proses terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Handoko, Hani T. (1993). *Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.

Khakimah, Imroh. *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen*. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.

Khadafi, Alfian Muhammad (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Sekretariat Pemerintah Daerah Tingkat Dua Bantul*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.

Santoso, Singgih. (200). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan pertama. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sugiyono. (1999). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan Kedua. CV Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Ashar M. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press. Jakarta.

Setyadi, Prawirosentoro. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.

Widya, Rachmawati Alifah (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotijah Banyuwangi*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.

LAMPIRAN I
Kuesioner

Yogyakarta 13 Maret 2012

Hal: Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Rumah Sakit Umum

Daerah Kabupaten Temanggung

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung*”.

Berkenaan maksud diatas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pernyataan-pernyataan tersebut di maksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan skripsi yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan di pergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu sekalian, penulis ucapkan terima kasih. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Hormat saya,

Bagus Muhammad Yaeni

NIM : 08311246

Kuesioner

Identitas Responden

1. Nama Anda :
2. Anda Bekerja di Bagian :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Usia Anda :
 - a. Kurang dari 20 tahun
 - b. 20-29 tahun
 - c. 29-40 tahun
 - d. Diatas 40 tahun/lebih
5. Masa Kerja :
 - a. Kurang dari 3 tahun
 - b. 3-8 tahun
 - c. 9-12 tahun
 - d. Lebih dari 12 tahun
6. Beban Tanggungan :
 - a. 0
 - b. 1
 - c. 2
 - d. Lebih dari 3

➤ Petunjuk Pengisian

1. Isilah Identitas Responden pada Form di atas, sebelum menjawab
2. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat

Seperti Contoh Dibawah ini:

| KODE | PERNYATAAN | SANGAT SETUJU | SETUJU | TIDAK SETUJU | SANGAT TIDAK SETUJU |
|------|---------------------------------------|---------------|--------------|--------------|---------------------|
| 1.1 | Di informasikan kepada semua karyawan | 4 | 3 | 2 | 1 |

A. Kuesioner Penelitian

Responden atau Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk memberi penilaian terhadap **Kepemimpinan Direktur Utama di Rumah Sakit Umum Daerah Kaabupaten Temanggung** dengan memberi jawaban/tanggapan terhadap

pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberikan tanda (X) pada salah satu katagori jawaban berikut ini:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan Traksaksional (X1)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Ada reward untuk karyawan berprestasi | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Ada reward untuk karyawan yang bekerja sesuai standar prestasi | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Ada perhatian timbal balik dari pimpinan untuk karyawan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Pimpinan berinteraksi dengan bawahanya | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Pimpinan memantau pelaksanaan tugas pekerjaan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Pimpinan membantu karyawan yang mengalami kesulitan masalah pekerjaan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Bawahan mendapat kesempatan untuk memperbaiki unjuk kerjanya. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Bawahan mendapat kesempatan untuk mengatasi masalahnya sendiri. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Adanya tindakan terhadap kegagalan bawahan untuk diperbaiki manajer. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Adanya kebebasan untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Pimpinan membiarkan bawahanya untuk bekerja mandiri. | 4 | 3 | 2 | 1 |

Kepemimpinan Transformasional (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Pimpinan bersedia memberikan pengorbanan demi perusahaan. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Pimpinan memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Pimpinan dapat menghadapi situasi yang kritis. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Pimpinan mampu menjadi inspirasi bagi bawahannya. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Adanya dorongan dari pemimpin kepada bawahan untuk maju. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Adanya cara-cara baru dari bawahan dalam mempersepsi tugas-tugas pekerjaan. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Pemimpin memberikan rasa aman pada bawahannya | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna pada bawahannya | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Bersedia mendengarkan, menampung pandangan, keluhan dari bawahannya. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Adanya rasa percaya pimpinan kepada bawahan. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Pemimpin mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai tujuan. | 4 | 3 | 2 | 1 |

BAGIAN II

Responden atau Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk memberi penilaian terhadap **Prestasi Kerjanya di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung** dengan memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan

kenyataan yang dialami, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kategori jawaban berikut ini.

SB = Sangat Baik

B = Baik

KB = Kurang Baik

SKB = Sangat Kurang Baik

Prestasi Kerja (Y)

| No | Pernyataan | SB | B | KB | SKB |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Paham akan pekerjaan yang akan dijalankannya | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Mampu beradaptasi jika ada hal yang baru tentang pekerjaannya | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Mampu mengemban tugas dengan penuh tanggung jawab | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Akurat dalam bekerja | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Ketelitian dalam bekerja | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Mempunyai ide-ide yang dapat disampaikan untuk kegunaan perusahaan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Mempunyai komitmen dalam bekerja | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Pantang menyerah ketika menghadapi masalah pekerjaan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Mampu memunculkan kreativitas yang dimiliki | 4 | 3 | 2 | 1 |

| No | Pernyataan | SB | B | KB | SKB |
|----|--|----|---|----|-----|
| 11 | Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Mampu menyelesaikan masalah diluar pekerjaan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Berusaha mencari pengalaman baru | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Menambah wawasan untuk mengembangkan kreativitas | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Rasa kekeluargaan tercipta antar karyawan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Rasa saling melengkapi yang baik antar karyawan | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | Bpartisipasi ketika bekerja | 4 | 3 | 2 | 1 |

LAMPIRAN II
(Data Tabulasi)

| Profil karyawan | | | | |
|-----------------|--------|------|------------|----------|
| No. | Gender | Usia | Masa kerja | Tanggung |
| 1 | 1 | 4 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 7 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 16 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 17 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 18 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 19 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 28 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 30 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 32 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 33 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 37 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 38 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 39 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 40 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 41 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 47 | 2 | 3 | 4 | 1 |
| 48 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 49 | 1 | 4 | 4 | 2 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 51 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 52 | 2 | 3 | 3 | 3 |

REKAPITULASI DATA

| No | Kepemimpinan transaksional | | | | | | | | | | | X ₁ | Kepemimpinan transformasional | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| | X _{1.1} | X _{1.2} | X _{1.3} | X _{1.4} | X _{1.5} | X _{1.6} | X _{1.7} | X _{1.8} | X _{1.9} | X _{1.10} | X _{1.11} | | X _{2.1} | X _{2.2} | X _{2.3} | X _{2.4} | X _{2.5} | X _{2.6} | X _{2.7} | X _{2.8} | X _{2.9} | X _{2.10} |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3,27 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,09 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3,09 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,64 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,36 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2,91 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 10 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,91 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 11 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,73 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3,45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 16 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,09 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 19 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3,18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 20 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2,82 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3,09 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3,18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,36 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3,45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,91 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,09 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3,27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |

| No | Kepemimpinan transaksional | | | | | | | | | | Kepemimpinan transformasional | | | | | | | | | | | |
|------|----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| | X _{1,1} | X _{1,2} | X _{1,3} | X _{1,4} | X _{1,5} | X _{1,6} | X _{1,7} | X _{1,8} | X _{1,9} | X _{1,10} | X _{1,11} | X ₁ | X _{2,1} | X _{2,2} | X _{2,3} | X _{2,4} | X _{2,5} | X _{2,6} | X _{2,7} | X _{2,8} | X _{2,9} | X _{2,10} |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3,36 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3,36 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2,91 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3,09 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3,45 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3,45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3,18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3,45 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3,55 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3,09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3,73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,09 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,91 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Mean | 3,69 | 3,13 | 3,42 | 3,35 | 3,42 | 3,29 | 3,13 | 3,15 | 2,69 | 3,06 | 3,12 | 3,22 | 3,44 | 3,37 | 3 | 3,31 | 3,25 | 3,23 | 3,06 | 3,17 | 3,25 | 3,23 |

REKAPITULASI DATA

| | X ₂₁₁ | X ₂₁₂ | X ₂ | Prestasi | | | | | | | | | | | | | | | | | V | | |
|----|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|---|------|
| | | | | V _{1.1} | V _{1.2} | V _{1.3} | V _{1.4} | V _{1.5} | V _{1.6} | V _{1.7} | V _{1.8} | V _{1.9} | V _{1.10} | V _{1.11} | V _{1.12} | V _{1.13} | V _{1.14} | V _{1.15} | V _{1.16} | V _{1.17} | | | |
| 1 | 3 | 3 | 3,5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3,29 |
| 2 | 4 | 4 | 3,5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,18 |
| 3 | 4 | 4 | 3,58 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,53 |
| 4 | 4 | 3 | 3,42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,12 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,94 |
| 6 | 4 | 4 | 3,58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,29 |
| 7 | 3 | 4 | 3,08 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 3,33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,41 |
| 9 | 3 | 4 | 3,08 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,35 |
| 10 | 3 | 3 | 3,17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 2,33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,88 |
| 12 | 3 | 4 | 3,5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,12 |
| 13 | 3 | 2 | 2,42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2,94 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,18 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,47 |
| 16 | 3 | 3 | 3,08 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,29 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,41 |
| 18 | 3 | 3 | 2,5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,94 |
| 19 | 3 | 3 | 3,83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,65 |
| 20 | 3 | 3 | 2,83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,94 |
| 21 | 3 | 3 | 2,83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,88 |
| 22 | 3 | 2 | 2,42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,82 |
| 23 | 3 | 3 | 3,08 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,29 |
| 24 | 2 | 2 | 2,33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2,76 |
| 25 | 4 | 4 | 3,17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2,76 |
| 26 | 3 | 3 | 3,58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 2,58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2,76 |
| 28 | 3 | 3 | 3,08 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3,12 |
| 29 | 3 | 3 | 3,08 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,06 |
| 30 | 3 | 4 | 3,25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3,12 |
| 31 | 3 | 3 | 3,5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,06 |
| 32 | 3 | 4 | 3,5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,24 |

| | Prestasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Y | | |
|------|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|-------------------|------|
| | X ₂₁₁ | X ₂₁₂ | X ₂ | Y _{1.1} | Y _{1.2} | Y _{1.3} | Y _{1.4} | Y _{1.5} | Y _{1.6} | Y _{1.7} | Y _{1.8} | Y _{1.9} | Y _{1.10} | Y _{1.11} | Y _{1.12} | Y _{1.13} | Y _{1.14} | Y _{1.15} | Y _{1.16} | | Y _{1.17} | |
| 33 | 4 | 3 | 3,5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,18 |
| 34 | 3 | 3 | 3,67 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,65 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,12 |
| 36 | 3 | 4 | 3,92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,59 |
| 37 | 4 | 4 | 3,67 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3,24 |
| 38 | 4 | 4 | 3,67 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3,12 |
| 39 | 3 | 4 | 3,33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 40 | 3 | 3 | 3,08 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,29 |
| 41 | 4 | 4 | 3,17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,12 |
| 42 | 3 | 4 | 3,42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3,24 |
| 43 | 3 | 3 | 3,42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,71 |
| 44 | 4 | 4 | 3,25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,24 |
| 45 | 3 | 3 | 3,17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,41 |
| 46 | 4 | 4 | 3,83 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3,41 |
| 47 | 3 | 4 | 3,5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3,35 |
| 48 | 4 | 4 | 3,33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,47 |
| 49 | 4 | 4 | 3,67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,88 |
| 50 | 4 | 4 | 3,92 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,12 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,35 |
| 52 | 4 | 4 | 3,92 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,12 |
| Mean | 3,25 | 3,35 | 3,24 | 3,44 | 3,19 | 3,46 | 3,19 | 3,6 | 3,37 | 3,31 | 3,37 | 2,83 | 3,17 | 3,19 | 2,65 | 3,21 | 3,29 | 3,25 | 3,12 | 3 | 3 | 3,21 |

LAMPIRAN III
(Hasil Validitas & Reliabilitas)

Correlations

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1 |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1 | .496** | .526** | .506** | .526** | .405** | .307* | .049 | .062 | .177 | .112 | .653** |
| X1.1 Sig. (1-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .013 | .365 | .331 | .105 | .215 | .000 |
| X1.1 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.2 Pearson Correlation | .496** | 1 | .564** | .514** | .391** | .322** | .252* | .0 | .153 | .0 | -.1 | .647** |
| X1.2 Sig. (1-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .002 | .010 | .035 | .485 | .140 | .481 | .346 | .000 |
| X1.2 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.3 Pearson Correlation | .526** | .564** | 1 | .807** | .820** | .553** | .176 | .246* | .141 | .243* | .071 | .832** |
| X1.3 Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .106 | .039 | .159 | .041 | .309 | .000 |
| X1.3 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.4 Pearson Correlation | .506** | .514** | .807** | 1 | .807** | .549** | .195 | .101 | .292* | .277* | .124 | .841** |
| X1.4 Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .083 | .237 | .018 | .023 | .191 | .000 |
| X1.4 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.5 Pearson Correlation | .526** | .391** | .820** | .807** | 1 | .617** | .176 | .246* | .141 | .243* | .071 | .803** |
| X1.5 Sig. (1-tailed) | .000 | .002 | .000 | .000 | | .000 | .106 | .039 | .159 | .041 | .309 | .000 |
| X1.5 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.6 Pearson Correlation | .405** | .322** | .553** | .549** | .617** | 1 | .458** | .170 | .305* | .0 | .0 | .694** |
| X1.6 Sig. (1-tailed) | .001 | .010 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .114 | .014 | .442 | .395 | .000 |
| X1.6 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.7 Pearson Correlation | .307* | .252* | .176 | .195 | .176 | .458** | 1 | .125 | .378** | .0 | .153 | .456** |
| X1.7 Sig. (1-tailed) | .013 | .035 | .106 | .083 | .106 | .000 | | .189 | .003 | .463 | .140 | .000 |
| X1.7 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.8 Pearson Correlation | .049 | .0 | .246* | .101 | .246* | .170 | .125 | 1 | .277* | .517** | .356** | .372** |
| X1.8 Sig. (1-tailed) | .365 | .485 | .039 | .237 | .039 | .114 | .189 | | .023 | .000 | .005 | .003 |
| X1.8 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.9 Pearson Correlation | .062 | .153 | .141 | .292* | .141 | .305* | .378** | .277* | 1 | .307* | .293* | .492** |
| X1.9 Sig. (1-tailed) | .331 | .140 | .159 | .018 | .159 | .014 | .003 | .023 | | .014 | .018 | .000 |
| X1.9 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.10 Pearson Correlation | .177 | .0 | .243* | .277* | .243* | .0 | .0 | .517** | .307* | 1 | .623** | .402** |
| X1.10 Sig. (1-tailed) | .105 | .481 | .041 | .023 | .041 | .442 | .463 | .000 | .014 | | .000 | .002 |
| X1.10 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1.11 Pearson Correlation | .112 | -.1 | .071 | .124 | .071 | .0 | .153 | .356** | .293* | .623** | 1 | .241* |
| X1.11 Sig. (1-tailed) | .215 | .346 | .309 | .191 | .309 | .395 | .140 | .005 | .018 | .000 | | .043 |
| X1.11 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X1 Pearson Correlation | .653** | .647** | .832** | .841** | .803** | .694** | .456** | .372** | .492** | .402** | .241* | 1 |
| X1 Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .002 | .043 | |
| X1 N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .817 | 11 |

Correlations

Correlations

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2 |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 Pearson Correlation | 1 | .642** | .257* | .482** | .570** | .489** | .278* | .097 | .215 | .241* | .122 | .303* | .594** |
| Sig. (1-tailed) | | .000 | .033 | .000 | .000 | .000 | .023 | .247 | .063 | .042 | .195 | .015 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.2 Pearson Correlation | .642** | 1 | .502** | .749** | .669** | .516** | .224 | .209 | .311* | .339** | .206 | .374** | .714** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .055 | .068 | .012 | .007 | .071 | .003 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.3 Pearson Correlation | .257* | .502** | 1 | .619** | .411** | .194 | .156 | .153 | .054 | .055 | .057 | .183 | .460** |
| Sig. (1-tailed) | .033 | .000 | | .000 | .001 | .084 | .135 | .139 | .353 | .350 | .343 | .097 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.4 Pearson Correlation | .482** | .749** | .619** | 1 | .778** | .514** | .358** | .303* | .244* | .267* | .131 | .283* | .712** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .005 | .014 | .041 | .028 | .178 | .021 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.5 Pearson Correlation | .570** | .669** | .411** | .778** | 1 | .733** | .588** | .552** | .473** | .494** | .332** | .574** | .885** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .008 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.6 Pearson Correlation | .489** | .516** | .194 | .514** | .733** | 1 | .573** | .542** | .517** | .422** | .307* | .383** | .759** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .084 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .001 | .013 | .003 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.7 Pearson Correlation | .278* | .224 | .156 | .358** | .588** | .573** | 1 | .670** | .568** | .581** | .345** | .311* | .681** |
| Sig. (1-tailed) | .023 | .055 | .135 | .005 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .006 | .012 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.8 Pearson Correlation | .097 | .209 | .153 | .303* | .552** | .542** | .670** | 1 | .709** | .732** | .500** | .353** | .693** |
| Sig. (1-tailed) | .247 | .068 | .139 | .014 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.9 Pearson Correlation | .215 | .311* | .054 | .244* | .473** | .517** | .568** | .709** | 1 | .839** | .730** | .513** | .732** |
| Sig. (1-tailed) | .063 | .012 | .353 | .041 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.10 Pearson Correlation | .241* | .339** | .055 | .267* | .494** | .422** | .581** | .732** | .839** | 1 | .622** | .486** | .722** |
| Sig. (1-tailed) | .042 | .007 | .350 | .028 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.11 Pearson Correlation | .122 | .206 | .057 | .131 | .332** | .307* | .345** | .500** | .730** | .622** | 1 | .607** | .584** |
| Sig. (1-tailed) | .195 | .071 | .343 | .178 | .008 | .013 | .006 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.12 Pearson Correlation | .303* | .374** | .183 | .283* | .574** | .383** | .311* | .353** | .513** | .486** | .607** | 1 | .656** |
| Sig. (1-tailed) | .015 | .003 | .097 | .021 | .000 | .003 | .012 | .005 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2 Pearson Correlation | .594** | .714** | .460** | .712** | .885** | .759** | .681** | .693** | .732** | .722** | .584** | .656** | 1 |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases Valid | 52 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .894 | 12 |

Correlations

Correlations

| | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Y1.13 | Y1.14 | Y1.15 | Y1.16 | Y1.17 | Y |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.1 Pearson Correlation | 1 | .403** | .574** | .341** | .417** | .289* | .329** | .209 | .180 | -.1 | .057 | -.1 | -.1 | .202 | .022 | .086 | .119 | .467** |
| Sig. (1-tailed) | | .002 | .000 | .007 | .001 | .019 | .009 | .069 | .101 | .265 | .345 | .338 | .150 | .075 | .438 | .273 | .200 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.2 Pearson Correlation | .403** | 1 | .297* | .258* | .092 | .304* | .277* | .394** | .254* | .028 | .341** | .159 | -.1 | .397** | .151 | .347** | .269* | .582** |
| Sig. (1-tailed) | .002 | | .016 | .032 | .257 | .014 | .024 | .002 | .035 | .423 | .007 | .130 | .243 | .002 | .142 | .006 | .027 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.3 Pearson Correlation | .574** | .297* | 1 | .548** | .369** | .339** | .386** | .259* | .310* | .077 | .136 | .018 | -.1 | .177 | .089 | .141 | .119 | .570** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .016 | | .000 | .004 | .007 | .002 | .032 | .013 | .295 | .169 | .451 | .277 | .105 | .265 | .159 | .201 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.4 Pearson Correlation | .341** | .258* | .548** | 1 | .455** | .487** | .234* | .334** | .272* | .110 | .101 | -.1 | .066 | .091 | .043 | .173 | .114 | .545** |
| Sig. (1-tailed) | .007 | .032 | .000 | | .000 | .000 | .047 | .008 | .025 | .219 | .238 | .277 | .320 | .261 | .382 | .111 | .211 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.5 Pearson Correlation | .417** | .092 | .369** | .455** | 1 | .462** | .294* | .136 | .083 | .150 | .103 | -.2 | .194 | .178 | .113 | -.1 | .060 | .434** |
| Sig. (1-tailed) | .001 | .257 | .004 | .000 | | .000 | .017 | .168 | .278 | .144 | .233 | .089 | .084 | .103 | .212 | .237 | .336 | .001 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.6 Pearson Correlation | .289* | .304* | .339** | .487** | .462** | 1 | .359** | .254* | .142 | .160 | .136 | .0 | .079 | .398** | .023 | .118 | .061 | .535** |
| Sig. (1-tailed) | .019 | .014 | .007 | .000 | .000 | | .004 | .035 | .157 | .128 | .167 | .430 | .288 | .002 | .436 | .201 | .333 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.7 Pearson Correlation | .329** | .277* | .386** | .234* | .294* | .359** | 1 | .532** | .309* | .316* | .309* | .033 | .136 | .219 | .096 | .079 | .064 | .577** |
| Sig. (1-tailed) | .009 | .024 | .002 | .047 | .017 | .004 | | .000 | .013 | .011 | .013 | .408 | .168 | .059 | .249 | .289 | .326 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.8 Pearson Correlation | .209 | .394** | .259* | .334** | .136 | .254* | .532** | 1 | .391** | .160 | .238* | .0 | -.1 | .046 | .115 | .053 | .123 | .487** |
| Sig. (1-tailed) | .069 | .002 | .032 | .008 | .168 | .035 | .000 | | .002 | .128 | .045 | .430 | .281 | .374 | .208 | .355 | .193 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.9 Pearson Correlation | .180 | .254* | .310* | .272* | .083 | .142 | .309* | .391** | 1 | .250* | .359** | .128 | .176 | .304* | .225 | .149 | .000 | .557** |
| Sig. (1-tailed) | .101 | .035 | .013 | .025 | .278 | .157 | .013 | .002 | | .037 | .004 | .183 | .106 | .014 | .055 | .145 | .500 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.10 Pearson Correlation | -.1 | .028 | .077 | .110 | .150 | .160 | .316* | .160 | .250* | 1 | .489** | .141 | .374** | .040 | .182 | .0 | .069 | .392** |
| Sig. (1-tailed) | .265 | .423 | .295 | .219 | .144 | .128 | .011 | .128 | .037 | | .000 | .159 | .003 | .389 | .098 | .492 | .313 | .002 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.11 Pearson Correlation | .057 | .341** | .136 | .101 | .103 | .136 | .309* | .238* | .359** | .489** | 1 | .394** | .483** | .228 | .282* | .148 | .075 | .568** |
| Sig. (1-tailed) | .345 | .007 | .169 | .238 | .233 | .167 | .013 | .045 | .004 | .000 | | .002 | .000 | .052 | .022 | .148 | .299 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.12 Pearson Correlation | -.1 | .159 | .018 | -.1 | -.2 | .0 | .033 | .0 | .128 | .141 | .394** | 1 | .219 | .200 | .230 | .284* | .131 | .343** |
| Sig. (1-tailed) | .338 | .130 | .451 | .277 | .089 | .430 | .408 | .430 | .183 | .159 | .002 | | .059 | .077 | .051 | .021 | .177 | .006 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.13 Pearson Correlation | -.1 | -.1 | -.1 | .066 | .194 | .079 | .136 | -.1 | .176 | .374** | .483** | .219 | 1 | .243* | .112 | -.1 | -.1 | .271* |
| Sig. (1-tailed) | .150 | .243 | .277 | .320 | .084 | .288 | .168 | .281 | .106 | .003 | .000 | .059 | | .041 | .214 | .152 | .199 | .026 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.14 Pearson Correlation | .202 | .397** | .177 | .091 | .178 | .398** | .219 | .046 | .304* | .040 | .228 | .200 | .243* | 1 | .417** | .367** | .196 | .564** |
| Sig. (1-tailed) | .075 | .002 | .105 | .261 | .103 | .002 | .059 | .374 | .014 | .389 | .052 | .077 | .041 | | .001 | .004 | .082 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.15 Pearson Correlation | .022 | .151 | .089 | .043 | .113 | .023 | .096 | .115 | .225 | .182 | .282* | .230 | .112 | .417** | 1 | .255* | .341** | .444** |
| Sig. (1-tailed) | .438 | .142 | .265 | .382 | .212 | .436 | .249 | .208 | .055 | .098 | .022 | .051 | .214 | .001 | | .034 | .007 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.16 Pearson Correlation | .086 | .347** | .141 | .173 | -.1 | .118 | .079 | .053 | .149 | .0 | .148 | .284* | -.1 | .367** | .255* | 1 | .728** | .492** |
| Sig. (1-tailed) | .273 | .006 | .159 | .111 | .237 | .201 | .289 | .355 | .145 | .492 | .148 | .021 | .152 | .004 | .034 | | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y1.17 Pearson Correlation | .119 | .269* | .119 | .114 | .060 | .061 | .064 | .123 | .000 | .069 | .075 | .131 | -.1 | .196 | .341** | .728** | 1 | .446** |
| Sig. (1-tailed) | .200 | .027 | .201 | .211 | .336 | .333 | .326 | .193 | .500 | .313 | .299 | .177 | .199 | .082 | .007 | .000 | | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y Pearson Correlation | .467** | .582** | .570** | .545** | .434** | .535** | .577** | .487** | .557** | .392** | .568** | .343** | .271* | .564** | .444** | .492** | .446** | 1 |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .006 | .026 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .788 | 17 |

LAMPIRAN IV
(Analisis Deskriptif & Kuantitatif)

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transaksional | | Enter |

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .633 ^a | .401 | .376 | .19602 |

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transaksional

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1.259 | 2 | .630 | 16.389 | .000 ^a |
| | Residual | 1.883 | 49 | .038 | | |
| | Total | 3.142 | 51 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transaksional
 b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 1.678 | .280 | | 5.991 | .000 | | | |
| | Kepemimpinan transaksional | .221 | .098 | .297 | 2.254 | .029 | .526 | .306 | .249 |
| | Kepemimpinan transformasional | .254 | .080 | .420 | 3.180 | .003 | .582 | .414 | .352 |

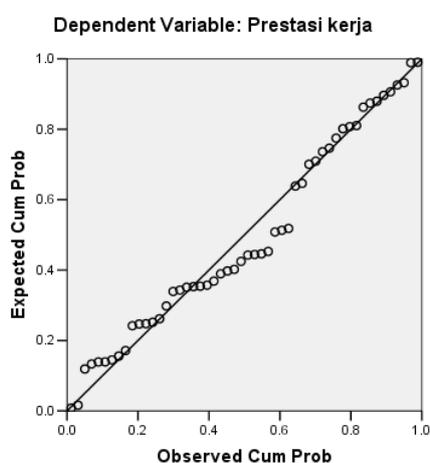
- a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Coefficients

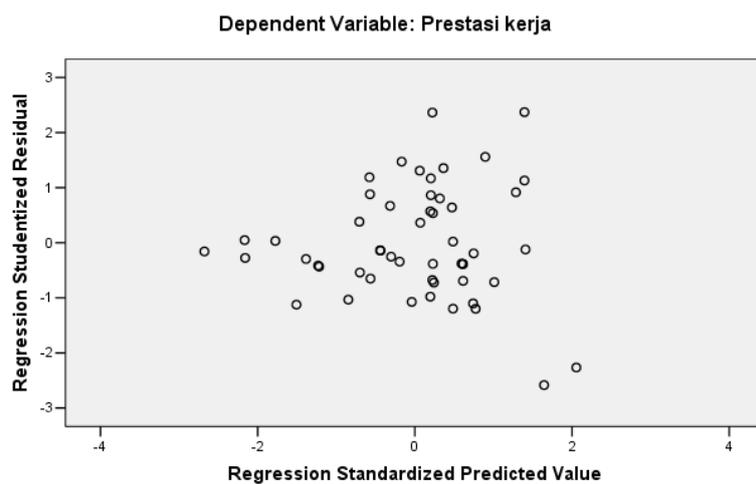
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.678 | .280 | | 5.991 | .000 | | |
| | Kepemimpinan transaksional | .221 | .098 | .297 | 2.254 | .029 | .702 | 1.424 |
| | Kepemimpinan transformasional | .254 | .080 | .420 | 3.180 | .003 | .702 | 1.424 |

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | x2^2, x1^2 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Uit

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .018 ^a | .0003 | -.040 | .99982963 |

a. Predictors: (Constant), x2^2, x1^2

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | .017 | 2 | .008 | .008 | .992 ^a |
| | Residual | 48.983 | 49 | 1.000 | | |
| | Total | 49.000 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), x2^2, x1^2

b. Dependent Variable: Uit

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .091 | .744 | | .123 | .903 |
| | x1^2 | -.008 | .076 | -.017 | -.103 | .919 |
| | x2^2 | -.001 | .063 | -.002 | -.015 | .988 |

a. Dependent Variable: Uit

Frequencies

Statistics

| | | Gender | Usia | Masa kerja | Tanggung |
|---|---------|--------|------|------------|----------|
| N | Valid | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

Gender

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki - laki | 20 | 38.5 | 38.5 | 38.5 |
| | Perempuan | 32 | 61.5 | 61.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20 - 29 tahun | 16 | 30.8 | 30.8 | 30.8 |
| | 30 - 40 tahun | 19 | 36.5 | 36.5 | 67.3 |
| | > 40 tahun | 17 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Masa kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 3 tahun | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 3 - 8 tahun | 16 | 30.8 | 30.8 | 32.7 |
| | 9 - 12 tahun | 17 | 32.7 | 32.7 | 65.4 |
| | > 12 tahun | 18 | 34.6 | 34.6 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tanggung

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak ada | 11 | 21.2 | 21.2 | 21.2 |
| | 1 orang | 21 | 40.4 | 40.4 | 61.5 |
| | 2 orang | 13 | 25.0 | 25.0 | 86.5 |
| | > 2 orang | 7 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN V

Gambaran Umum Perusahaan

BAB I
PENDAHULUAN

A. Gambaran Keadaan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung dibangun pada kurang lebih pada tahun 1907 yang beralamatkan di Jl. Dr. Soetomo No. 67 Temanggung. Pada tahun 1983 Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung merupakan Rumah Sakit Tipe D. Sejak Tahun 1987 ditingkatkan menjadi Rumah Sakit tipe C dengan kapasitas 179 tempat tidur. Perkembangan terakhir ini cukup pesat berupa perluasan atau pengembangan bangunan. Pada tahun 2001 dibuat Master Plan RSUD Kabupaten Temanggung, dimana perkembangan rumah sakit diarahkan kearah timur. Luas tanah yang sebelumnya 17.770 m² menjadi 25.755 m² dan ditambah luas tanah di luar Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung untuk perumahan Dokter dan Paramedis serta untuk Tempat Parkir Mobil seluas 10.430 m², jadi keseluruhan luas tanah yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten seluas 36.185m².

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung terletak di Kelurahan Temanggung I Kecamatan Temanggung dengan batas :

- Sebelah Utara : Sungai Kuas
- Sebelah Timur : Jl. Raya Gajah Mada
- Sebelah Selatan : Rumah Penduduk
- Sebelah Barat : Jalan ke Wonosobo Jurang

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung telah dipimpin oleh beberapa orang Direktur. Adapun urutan Direktur RSUD Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut :

| No | Nama Direktur | Periode Kerja |
|----|--------------------------------|-------------------|
| 1 | Dr. Soedirman | 1930 - 1935 |
| 2 | Dr. Maryaban | 1935 - 1940 |
| 3 | Dr. Soetjipto | 1940 - 1945 |
| 4 | Dr. R. Soenardi Said | 1945 - 1950 |
| 5 | Dr. R. Soerono Poerwadi Hardjo | 1950 - 1957 |
| 6 | Dr. Agus Cahyadi | 1957 - 1965 |
| 7 | Dr. Hartono | 1965 - 1980 |
| 8 | Dr. Abdoel Rasim | 1980 - 1989 |
| 9 | Dr. Soedarjati | 1989 - 1999 |
| 10 | Dr. Adhi Midjaja, Sp.A Mkes | 1999 - 2008 |
| 11 | Dr. Artiyono, M.Kes | 2008 s/d sekarang |

Dengan berjalannya waktu sejak tahun 1999 sampai dengan 2010 RSUD Kabupaten Temanggung telah mengalami perkembangan cukup pesat baik pembangunan fisik maupun sarana prasarana alat kesehatan.

1. Data Umum

- a. Nama : Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung
- b. Kelas : C
- c. Kapasitas : 179 tempat tidur

d. Kelas Perawatan :

- Kelas utama : 32 tt = 18 %
- Kelas I : 37 tt = 20 %
- Kelas II : 38 tt = 21 %
- Kelas III : 72 tt = 59 %

2. Visi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung (Peraturan Bupati No: 36 Tahun 2009)

“Bersatu untuk maju dan sejahtera dalam bidang pelayanan dan pendidikan kesehatan”

3. Misi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung (Peraturan Bupati No. 36 Tahun 2009)

- Meningkatkan jaringan, mutu dan akses pelayanan kesehatan;
- Meningkatkan jaminan kesehatan bagi penduduk miskin;
- Meningkatkan ketersediaan sumber daya kesehatan yang memadai; dan
- Meningkatkan kualitas pelayanan publik

4. Motto Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung (Keputusan Bupati No: 36 Tahun 2009)

“Kesembuhan dan kepuasan penderita merupakan kebahagiaan kami “

5. Dasar Hukum

- a. Perda Nomor 13 tahun 2009 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.
- b. Perda Nomor 17 Tahun 2008 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.

6. a. Luas tanah dan bangunan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung

- Luas area RSUD Kab Temanggung : 25.755 m²
- Luas bangunan : 9.027 m²
- Luas taman : 6.907 m²
- Luas selasar : 1.028 m²
- Tempat parkir : 1.840 m²

- b. Luas tanah untuk Perum Dokter dan Paramedis RSUD Kabupaten Temanggung seluas : 10.027 m² serta luas tanah parkir mobil di Jl. Dr. Soetomo : 403 m²

c. Luas tanah keseluruhan yang dimiliki RSUD Kabupaten Temanggung seluas :
36.185 m²

7. Bangunan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung dibangun tahun 1974 – 2010 Sebagai berikut :

**BANGUNAN DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG DENGAN SUMBER DANA APBN DAN APBD
Di bangun tahun 1974 – 2010**

| No | Jenis Bangunan | Luas M ² | Sumber Dana | Tahun | Dana (Rp) | Ket |
|----|-------------------------------------|---------------------|-------------|-----------|-------------|-----|
| 1 | Bgn. R. TU,IGD,Fisioterapi | 448 | | 1996 | 650.000.000 | |
| 2 | Bgn. R. Satpam | 50 | | 1996 | 35.000.000 | |
| 3 | Bgn.R. Cucian & IPSRS | 221 | | 1993 | 75.000.000 | |
| 4 | Bgn. R. Rontgen | 184 | | 1993 | 70.000.000 | |
| 5 | Bgn.R. Operasi | 150 | | 1983 | 70.000.000 | |
| 6 | Tambahan Ruang Kamar Operasi | 40 | | 2007 | 93.840.000 | |
| 7 | Bgn. R. Dapur/Gizi | 150 | | 1996 | 55.000.000 | |
| 8 | Bgn. R. Bedah/cempaka | 450 | | 1987 | 140.000.000 | |
| 9 | Bgn.R. Aula & Diklat | 450 | | 1987 | 40.000.000 | |
| 10 | Bgn.R. Dalam/flamboyan | 510 | | 1983 | 120.000.000 | |
| 11 | Bgn.R. Utama | 450 | | 1988 | 200.000.000 | |
| 12 | Bgn. R. IA/dahlia | 530 | | 1975 | 140.000.000 | |
| 13 | Bgn R. Farmasi & Pembayaran | 208 | | 1975 | 40.000.000 | |
| 14 | Bgn.R. Poliklinik | 536 | | 1992 | 160.000.000 | |
| 15 | Bgn.R. Obgyn (mawar & melati) | 559 | | 1992 | 200.000.000 | |
| 16 | Bgn. R. Logistik | 200 | | 1982 | 50.000.000 | |
| 17 | Bgn. R. Aster | 406 | | 2003 | 559.300.000 | |
| 18 | Bgn. Tempat parkir karyawan | 90 | | 2004 | 5.000.000 | |
| 19 | Bbgn. Tempat Parkir Karyawan bawah | 61 | | 1988 | 3.000.000 | |
| 20 | Bgn. Mushola | 95 | | 1991 | 20.000.000 | |
| 21 | Bgn.R. Wijaya Kusuma | 394 | | 1991 | 64.800.000 | |
| 22 | Bgn. R. Askes & tindakan poli kulit | 72 | | 1992 | 47.000.000 | |
| 23 | Bgn. R. ICU & R. Tunggu | 234 | | 1991/1993 | 80.000.000 | |
| 24 | Bgn. Laborat & Gudang Farmasi | 296 | | 1993/1996 | 50.000.000 | |
| 25 | Kamar Mayat | 103 | | 1995/1996 | 15.000.000 | |
| 26 | Bgn. R. Tunggu & Informasi | 138 | | 1999 | 50.000.000 | |
| 27 | Bgn. Garasi Ambulance | 133 | | 1992 | 6.000.000 | |
| 28 | Bgn. Incinerator Lama | 10 | | 1987 | 2.000.000 | |
| 29 | Bgn. Incinerator Medis | 20 | | 1995 | 10.000.000 | |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------|-------|--|-----------|---------------|--|
| 30 | Bgn. R. Central O2 | 40 | | 1995 | 5.000.000 | |
| 31 | Bgn. R. Generator | 10 | | 1997 | 5.000.000 | |
| 32 | Bgn UPL | 250 | | 1993 | 70.000.000 | |
| 33 | Bgn. Ruang Seruni | 438 | | 1982/1983 | 39.000.000 | |
| 34 | Bgn. Ruang Jaga IA | 24 | | 2002 | 24.000.000 | |
| 35 | Bgn. Gudang R. WK | 20 | | 2002 | 20.000.000 | |
| 36 | Bgn. R. Tunggu Bersalin | 54 | | 2002 | 49.508.350 | |
| 37 | R. Kerja Tehnik & Disel | 100 | | 2004 | 7.000.000 | |
| 38 | Ruang Poliklinik Baru Tahap I | 480 | | 2006 | 1.469.650.000 | |
| 39 | Ruang Poliklinik Baru Tahap II | 484 | | 2007 | 1.418.528.000 | |
| 40 | Bangunan Selasar dan Jembatan | 402 | | 2010 | 2.931.449.400 | |
| | Jumlah | 9.027 | | | 6.158.626.000 | |

8. Struktur Organisasi.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung, yang terdiri dari (Bagan SOT terlampir):

- a. Direktur
 - b. Kabag Umum
 - c. Kepala Bidang Keperawatan
 - d. Kepala Bidang Pelayanan Medik
 - e. Kepala Bidang Penunjang Medik dan Non Medik
- a. Kepala Bagian Umum membawahi :
 1. Kasubbag Perencanaan, Pendidikan dan Pelatihan
 2. Kasubbag Keuangan
 3. Kasubbag Rumah Tangga dan tata Usaha.
 - b. Kepala Bidang Keperawatan membawahi :
 1. Seksi Keperawatan Rawat Inap
 2. Seksi Keperawatan Rawat Jalan
 - c. Kepala Bidang Pelayanan Medik membawahi:
 1. Seksi Pelayanan Rawat Inap.
 2. Seksi Pelayanan Rawat Jalan
 - d. Kepala Bidang Penunjang Medik membawahi:
 1. Seksi Penunjang Medik

2. Seksi Penunjang Non Medik.
e. Kelompok Jabatan Fungsional.

9. Data ketenagaan pada tahun dari tahun 2009 s/d 2010 sebagai berikut :
a. Data Ketenagaan sesuai jenis pendidikan

| NO | JENIS KETENAGAAN | 2009 | | 2010 | |
|---|----------------------------------|------|------------|------|------------|
| | | | | | |
| TENAGA KESEHATAN/KEPERAWATAN | | | | | |
| 1 | Dokter/S.II Kesehatan | | 1 | | 1 |
| 2 | Dokter Spesialis Peny. Dalam | | 1 | | 2 |
| 3 | Dokter Spesialis Bedah | | 2 | | 2 |
| 4 | Dokter Spesialis Anak | | 1 | | 1 |
| 5 | Dokter Spesialis Obgyn | | 2 | | 2 |
| 6 | Dokter Spesialis THT | | 1 | | 1 |
| 7 | Dokter Spesialis Syaraf | | 1 | | 2 |
| 8 | Dokter Spesialis Mata | | 1 | | 1 |
| 9 | Dokter Spesialis Radiologi | | 1 | | 1 |
| 10 | Dokter Spesialis Anaestesi | | 1 | | 1 |
| 11 | Dokter Spesialis Jantung | | 0 | | 0 |
| 12 | Dokter Spesialis Kulit Kelamin | | 1 | | 1 |
| 13 | Dokter Gigi | | 2 | | 1 |
| 14 | Dokter Umum | | 6 | | 8 |
| 15 | S.1 Keperawatan Ns | | 13 | | 13 |
| 16 | S.1 Keperawatan | | 2 | | 2 |
| 17 | S.1 Komputer | | 1 | | 1 |
| 18 | D.IV Keperawatan | | 1 | | 1 |
| 19 | D. III Keperawatan | | 68 | | 107 |
| 20 | Sekolah perawat Kesehatan | | 17 | | 17 |
| 21 | D.III Kebidanan | | 7 | | 11 |
| 22 | Bidan | | 10 | | 10 |
| 23 | D.III Gigi | | 1 | | 1 |
| 24 | SPRG (Perawat Gigi) | | 1 | | 1 |
| 25 | Pekarya Kesehatan | | 2 | | 2 |
| 26 | Pembantu Perawat/PKC/PKU | | 4 | | 4 |
| 26 | Akademi Anestesi | | 2 | | 2 |
| Jumlah Kesehatan/ Keperawatan | | | 150 | | 196 |
| TENAGA KESEHATAN NON KEPERAWATAN | | | | | |
| 1 | Akademi Analisis Kesehatan (AAK) | | 9 | | 13 |
| 2 | Akademi Fisioterapi | | 3 | | 3 |
| 3 | Akademi Gizi | | 2 | | 4 |
| 4 | D.IV APRO | | 2 | | 2 |
| 5 | Akademi Penata Rontgen | | 2 | | 4 |
| 6 | Akademi Penilik Kesehatan /AKL | | 2 | | 0 |
| 7 | Akademi Teknologi Medis | | 1 | | 3 |
| 8 | D.III Rekam Medik | | | | 8 |
| 9 | Apoteker | | 5 | | 3 |
| 10 | Apoteker | | 2 | | 3 |
| 11 | D. III Farmasi | | 3 | | 9 |
| 12 | D. IV Gizi | | 1 | | 1 |
| 13 | S.1 SKM | | 3 | | 4 |
| 14 | S.II Kesehatan | | 1 | | 1 |

| | | | |
|---------------------|---|------------|------------|
| 15 | Sekolah Asisten Apoteker | 3 | 3 |
| 16 | Sekolah Menengah Analis Kes | 2 | 1 |
| 17 | SPPH (Pembantu Penilik Higiene) | 1 | 1 |
| 18 | D.1 Teknologi Transfusi Darah | | 1 |
| 19 | S.1 Psikologi Klinis | | 1 |
| | Jumlah Tenaga Kesehatan Non Keperawatan: | 42 | 65 |
| TENAGA UMIJM | | | |
| 1 | S.II | 1 | 1 |
| 2 | Sarjana | 10 | 13 |
| 3 | Sarjana Muda | 2 | 2 |
| 4 | SMA | 30 | 30 |
| 5 | SMEA | 13 | 13 |
| 6 | SMKK | 15 | 16 |
| 7 | STM | 7 | 7 |
| 8 | SMP | 14 | 15 |
| 9 | SD | 9 | 10 |
| | Jumlah Tenaga Umum | 101 | 107 |
| | Jumlah Ketenagaan di RSUD Kab.Temanggung | 293 | 368 |

Keterangan :

| | <u>Th. 2009</u> | <u>Th. 2010</u> |
|----------------|-----------------|-----------------|
| Jml PNS | : 287 | 363 |
| Jml Peg Dacrah | : 5 | 5 |
| Jml Peg. PTT | : 1 | 0 |

BAB II KEGIATAN PELAYANAN

A. Fasilitas Pelayanan.

Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung didalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki fasilitas yang terdiri dari :

1. Pelayanan Instalasi Gawat Darurat (24 Jam), terdiri dari pelayanan :
 - a. Bedah
 - b. Non bedah
 - c. Kebidanan
2. Pelayanan Rawat jalan meliputi :
 - a. Klinik Spesialis Bedah
 - b. Klinik Spesialis Dalam
 - c. Klinik Spesialis Anak
 - d. Klinik Spesialis Kandungan & Kebidanan
 - e. Klinik Spesialis Syaraf
 - f. Klinik Spesialis Mata
 - g. Klinik Spesialis THT
 - h. Klinik Spesialis Kulit dan Kelamin
 - i. Klinik Spesialis Anestesi
 - j. Klinik Gigi dan penyakit mulut.
3. Pelayanan Rawat Inap meliputi :
 - a. Ruang Perawatan ICU dengan kapasitas 6 tempat tidur.
 - b. Ruang Perawatan Flamboyan (Dalam) dengan kapasitas 35 tempat tidur
 - c. Ruang Perawatan Cempaka (Bedah) dengan kapasitas 20 tempat tidur.
 - d. Ruang Perawatan Umum (kelas Ia, kelas Utama) dengan kapasitas 47 tempat tidur
 - e. Ruang Perawatan Seruni / anak kapasitas 15 tempat tidur
 - f. Ruang Perawatan Penyakit Kandungan dan Obstetri kapasitas 22 tempat tidur.
 - g. Ruang Perawatan Perinatal dengan kapasitas 14 tempat tidur.
 - h. Ruang Perawatan THT dengan kapasitas 10 orang.
 - i. Ruang Syaraf dengan kapasitas 7 tempat tidur.
 - j. Ruang Mata dengan kapasitas 3 tempat tidur.

4. Pelayanan Penunjang Medik meliputi:

- a. Instalasi Radiologi :
 1. Konvensional (Sedang)
 2. Inter Konvensional (Canggih).
- b. Instalasi Laboratorium
- c. Instalasi Gizi
- d. Instalasi Farmasi
- e. Instalasi Rehabilitasi Medik.

5. Pelayanan Kamar Operasi.

6. Pelayanan VK (Ruang Bersalin)

7. Pelayanan Hemodialisa

8. Pelayanan Elektromedik :

- a. EEG Brain Mapping
- b. Audiometri

B. Kinerja Pelayanan RS

Untuk menilai tingkat keberhasilan atau memberi gambaran tentang keadaan pelayanan di Rumah Sakit dari berbagai segi yaitu :

- Tingkat pemanfaatan sarana pelayanan
- Mutu pelayanan
- Tingkat efisiensi pelayanan

Untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, mutu dan efisiensi pelayanan diperlukan beberapa indikator. Selain itu agar informasi dapat bermakna harus ada standar yang akan dipakai selain nilai banding antara fakta dan standar yang ada. Indikator yang dipakai sebagai berikut :

- *Bed Occupancy Rate* (BOR) , prosentase pemakaian tempat tidur dalam satu tahun
- *Average Length of Stay* (Av LOS) , nilai rata - rata lama rawatan seorang penderita
- *Turn Over Interval* (TOI), nilai rata-rata hari, tempat tidur tidak ditempati dari saat terisi ke saat terisi berikutnya.
- *Net Over Rate* (NDR) angka kematian ≥ 48 jam setelah dirawat untuk tiap - tiap 1000 penderita keluar
- *Gross Death Rate* (GDR) angka kematian untuk tiap - tiap 1000 penderita keluar
- *Bed Turn Over* (BTO), frekuensi pemakaian tempat tidur, berapa kali dalam satu satuan waktu tertentu (1,tahun) tempat tidur di Rumah sakit itu dipakai.

1. Indikator Pelayanan.

| Indikator | 2008 | 2009 | 2010 | Standar |
|------------|-------|-------|-------|--------------|
| BOR (%) | 67,34 | 69,66 | 67,60 | 60 – 85 % |
| LOS (Hari) | 5,51 | 5,07 | 4,75 | 6 – 9 Hari |
| BTO(Kali) | 54,84 | 62,72 | 66,03 | 40 – 50 kali |
| TOI (Hari) | 2,71 | 1,77 | 1,79 | 1 – 3 hari |
| NDR (%) | 17,73 | 17,01 | 18,53 | < 25 ‰ |
| GDR (%) | 41,97 | 35,81 | 38,24 | < 45 ‰ |

2. Kegiatan Pelayanan Rawat Jalan :

| No | Uraian | 2008 | 2009 | 2010 |
|----|-----------------|--------|--------|--------|
| 1 | Pengunjung Baru | 23.288 | 26.250 | 28.669 |
| 2 | Pengunjung Lama | 21.422 | 20.403 | 38.311 |

3. Kegiatan Pelayanan Rawat Inap:

| No | Uraian | 2008 | 2009 | 2010 |
|----|---|--------|--------|--------|
| 1 | Jumlah Penderita Masuk | 9.955 | 11.333 | 1.918 |
| 2 | Jumlah Penderita Keluar Masuk | 8.810 | 10.069 | 10.460 |
| 3 | Jumlah Penderita keluar mati | 412 | 402 | 452 |
| | Mati kurang dari 48 jam | 238 | 211 | 233 |
| | Mati lebih dari 48 jam | 174 | 191 | 219 |
| 4 | Jumlah lama dirawat | 54.095 | 56.958 | 59.190 |
| 5 | Jumlah hari Perawatan | 43.852 | 45.514 | 44.169 |
| 6 | Rata-rata penderita masuk dirawat perhari/org | 27 | 31 | 33 |
| 7 | Rata-rata penderita keluar hidup & mati perhari | 25 | 27 | 29 |

C. Data Keuangan

Dalam pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung khususnya di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung yang digunakan untuk mencukupi biaya operasional dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat menggunakan laporan keuangan yang memuat :

1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA)
2. Neraca;
3. Laporan Arus Kas (LAK); dan
4. Catatan atas laporan keuangan (CLAK)

Disamping itu pendapatan RSUD dari tahun ke tahun juga mengalami peningkatan. Adapun untuk lebih lengkapnya laporan keuangan dapat dilihat pada lampiran I.

D. Data Aset yang dimiliki

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung di dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat telah ditunjang dengan memiliki beberapa aset baik yang bergerak maupun tidak bergerak antara lain : berupa tanah, gedung dan peralatan medis maupun non medis, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran II.

BAB V
PENUTUP

Demikianlah profil Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung ini dibuat dalam rangka untuk memperoleh gambaran RSUD Kabupaten Temanggung secara umum dan menyeluruh. Disadari bahwa substansi profil ini masih belum bisa memenuhi keinginan yang diharapkan. Oleh karena itu saran dan masukan untuk perbaikan sangat diharapkan.

Temanggung, Januari 2011

Kepala Bagian Umum
RSUD Kabupaten Temanggung



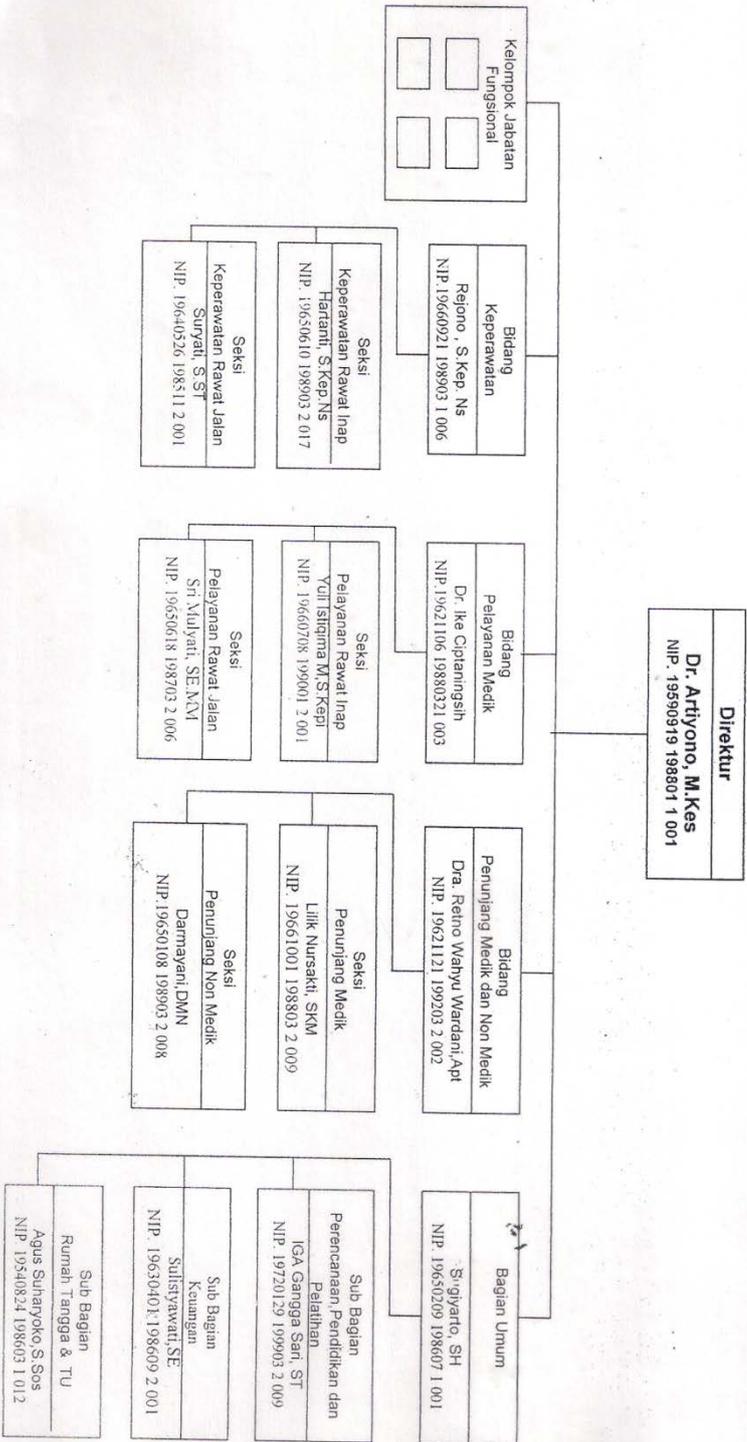
SUGIYARTO, SH
Penata Tingkat I
NIP.19650209 198607 1 001

Mengetahui,
Direktur RSUD
Kabupaten Temanggung



dr. ARTIYONO, MKes
Pembina Tingkat I
NIP.19590919 198801 1 001

**BAGAN ORGANISASI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG**



Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit
Umum Daerah Kabupaten Temanggung
Tanggal : 23 Desember 2009



**PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

JL. Dr. Sutomo No. 67 Telp. (0293) 491119 Temanggung 56212

SURAT IJIN PENELITIAN
NO. 445/ 561 / 2012

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

Nama : Dr. Artiyono, M.Kes
NIP : 19590919 198801 1 001
Jabatan : Direktur RSUD
Instansi : RSUD Kab. Temanggung
Alamat : Jl. Dr. Sutomo 67 Temanggung

Dengan ini memberikan ijin kepada :

Nama : Bagus Muhammad Yaeni
NIM : 08 311 246
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Institusi : Universitas Islam Indonesia

Untuk melakukan penelitian di RSUD Kab. Temanggung, guna penyusunan Skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.**

Demikian Surat Ijin Penelitian ini kami buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Temanggung, - Maret 2012

Direktur RSUD
Kabupaten Temanggung


Dr. ARTIYONO, M.Kes
NIP. 19590919 198801 1 001

LAMPIRAN VI

Biodata

BIODATA



Nama : Bagus Muhammad Yaeni
NIM : 08311246
Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 24 September 1989
Alamat : Desa Butuh RT 05/02, Temanggung, Jawa Tengah
Agama : Islam
Asal Sekolah : SMA Negeri 2 Temanggung
Hobby : Olahraga
No. Telepon : 085643146147
Email : bagus.yaeni@gmail.com