

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih



Oleh :

SHIFA NUR AULIA PUTRI

2021110030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Disusun Oleh

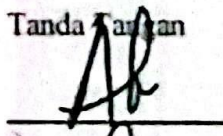
Nama Shifa Nur Aulia Putri

NIM 2021110030

Program Studi Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Mengetahui

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. Amandin, S.Pt., M.M. Pembimbing I	<u>21-07-2025</u>	
2. Helina S.Pd. M.Pd Pembimbing II	<u>21-07-2025</u>	

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M.
NIM 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tanjung Ramhang Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama : Shifa Nur Aulia Putri

NIM : 2021110030

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Anggota Penguji I

Resi Marina, S.E., M.S.I.
NIDN.0226067702

Anggota Penguji II

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NIDN.022107905

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shifa Nur Aulia Putri

NIM : 2021110030

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga saya mendapat gelar kesarjanaan.

Prabumulih, Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan



Shifa Nur Aulia Putri

Nim : 2021110030

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi allah berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah:5-6)

“Bukanlah kesalahan jika mencoba lalu gagal. Satu-satunya kesalahan adalah ketika anda tidak berani mencoba”

(Merry Riana)

“ It’s fine to fake it until you make it, until you do, until it true

(Taylor Swift)

“ Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan”

(Nadin Amizah)

“Skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai”

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan, kelancaran, dan keberkahan bagi penulis untuk menyelesaikan laporan skripsi ini. Dengan segenap kasih penulis persembahkan skripsi ini untuk :

1. Cinta pertama dan pintu surgaku, Bapak & Ibuku. Terimakasih atas segala doa dan dukungan yang tidak pernah putus. Memberikan cinta, kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang mengiri setiap langkah untuk menyelesaikan pendidikan ini. Terimakasih telah mengantarkan ananda sampai di titik ini. Terimakasih sudah berjuang untukku, membesarkan dan mendidikku sampai mendapat gelar sarjanaku. Semoga allah SWT senantiasa menjaga kalian sampai melihatku berhasil dengan keputusanku sendiri. Hiduplah lebih lama.

2. Adikku tercinta, Najiyah Malika Putri & Ezzar Radithiya Hartono. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terimakasih atas semangat dan doa yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat.
3. Teman seperjuangan, Vheny, Shiva dan orang baik lainnya, terimakasih telah saling menguatkan, mengambil banyak peran penting dibalik layar, kebersamai dalam perjuangan dan tidak pernah mengeluh ketika direpotkan. Semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan.
4. Sahabat saya yang tak kalah hebatnya, Diffa Kamila Farda. Terimakasih telah menjadi tempat terbaik untuk mengutarakan keluh dan kesahku. Meskipun beda universitas tidak membuat kita untuk saling berhenti memberikan dukungan satu sama lain selama masa penulisan skripsi ini.
5. Sahabat terbaik saya, The Betok's. Terimakasih telah memberi doa dan dukungan dari jauh dalam proses penyelesaian pendidikan ini. Semoga kalian semua dilindungi Allah SWT dimanapun kalian berada, dan semoga kita semua dapat berkumpul kembali. Sukses semua guys!.
6. *Last but not least*, untuk diri saya sendiri Shifa Nur Aulia Putri. Terimakasih sudah bertahan dan berjuang sampai saat ini atas banyaknya harapan dan impian yang harus diwujudkan. Terimakasih untuk selalu percaya bahwa segala niat baik dan harapan baik akan selalu diberi kemudahan.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS TANJUNG RAMBANG KOTA
PRABUMULIH**

Oleh:

Shifa Nur Aulia Putri

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Prabumulih

Email: shifanurauliaputri9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasional (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.657 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. variabel keterlibatan kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.706 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,09 < 0,05$. Serta pengujian secara simultan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.672 > 4,03$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, keterlibatan kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of transformational leadership and work involvement on improving employee performance at puskesmas Tanjung Rambang Prabumulih city. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive approach and using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis made with SPSS version 25. The results of this study indicate that transformational (X1) has a partial influence on the variable of improving employee performance (Y). Where $t_{count} > t_{table}$ or $2.657 > 2,007$ with a significant value of $0.011 < 0.05$. work involvement variable (X2) has a partial influence on the performance improvement variable (Y) where $t_{count} > t_{table}$ or $2,706 > 2,007$ with a significant value of $0.09 < 0.05$. As well as testing simultaneously that $F_{count} > F_{table}$ or $13.672 > 4.03$ with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Transformational leadership, work engagement and improving employee performance.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Aamiin.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.SI, M.Si selaku rektor Universitas Prabumulih
2. Bapak Ajabar, S.IP, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

3. Bapak Amandin , S.Pt M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak Amandin , S.Pt M.M selaku dosen pembimbing I dan Mam Herlina S.Pd, M.Pd. selaku dosen pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini
5. Segenap dosen dan karyawan Universitas Prabumulih
6. Semua teman dan sahabat peneliti yang tidak dapat disebutkan satu-persatu khususnya mahasiswa dan mahasiswi jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Prabumulih.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan ganjaran amal yang setimpal, dalam hal ini penulis hanya dapat mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi siapa yang membacanya. Aamiin

Prabumulih, 27 april 2025

Shifa Nur Aulia Putri
2021110030

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Teori.....	8
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional	8
2.1.2 Keterlibatan kerja	13
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data	24
3.3.2 Sumber Data	24

3.4 Populasi dan sampel	25
3.4.1 Populasi	25
3.4.2 Sampel	25
3.5 Variabel Penelitian	26
3.6 Definisi Operasional Variabel	26
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6.2 Instrumen Penelitian	29
3.7 Proses Pengembangan Instrumen	30
3.7.1 Uji Validitas	30
3.7.2 Uji Realibilitas	31
3.8 Uji Asumsi Klasik	31
3.8.1 Uji Normalitas	31
3.8.2 Uji Heterokedastisitas	32
3.8.3 Uji Multikolinearitas	32
3.9 Uji Regresi Linear Berganda	33
3.10 Uji Hipotesis	34
3.10.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	34
3.10.2 Uji signifikan Simultan (Uji F)	34
3.10.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Umum Puskesmas	36
4.1.2 Tinjauan Umum/ Kondisi Geografis Puskesmas Tanjung Rambang	37
4.1.3 Visi Misi Dan Tujuan Puskesmas Tanjung Rambang	37
4.1.4 Struktur Organisasi	38
4.1.5 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	39
4.2 Hasil Analisis Penelitian	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner	45
4.2.2.1 Deskripsi tanggapan Responden Kepemimpinan Transformatif (X1)	46
4.2.2.2 Deskripsi tanggapan Responden Keterlibatan Kerja (X2)	48

4.2.2.3 Deskripsi tanggapan Responden peningkatan kinerja pegawai (Y)	50
4.3 Hasil Penelitian	51
4.3.1 Hasil uji Validitas	51
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4.1 Uji Normalitas.....	54
Hasil Uji Kolmogorov	54
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	56
4.4.3 Uji Multikolinearitas	57
4.5 Metode Analisis Data.....	57
4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda	57
4.5.2 Uji T (Regresi Parsial).....	59
4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.6 Pembahasan.....	62
KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert.....	29
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Kepemimpinan Transformasional.....	46
Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai Keterlibatan Kerja.....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai Peningkatan Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabelitas.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogrov.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi R ²	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dalam melakukan, memelihara dan mengembangkan tugas umum disuatu organisasi ataupun instansi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di setiap instansi organisasi merupakan langkah penting untuk menjamin kelangsungan organisasi dan keberadaannya dalam posisi persaingan menguntungkan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, hasil akhir yang dapat dilihat yaitu peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya organisasi. Menurut Kamsir dalam Masnia dkk (2023:191) kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rizwan dalam Mansia dkk (2023:191) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai jika pegawai yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerja akan lebih baik untuk kinerja organisasi secara keseluruhan diorganisasi tempat bekerja. Oleh karena itu keterlibatan kerja tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja, keterlibatan kerja dalam konteks kinerja pegawai sering dikatakan sebagai suatu

dorongan maupun kekuatan baik itu sifatnya dari dalam maupun dari luar individu sendiri. Seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting, serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Menurut Tumbuan dalam Masnia dkk (2023:191) menyatakan keterlibatan kinerja sebagai ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologi terhadap pekerjaan dan menganggap kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga dirinya. Pegawai yang sangat terlibat akan mendukung jenis pekerjaan yang dilakukan dan sangat memperhatikan pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai perilaku kepemimpinan yang mengubah norma-norma dan nilai-nilai dari pegawai, memotivasi mereka untuk melakukan melampaui harapan mereka sendiri. Pegawai menjadi lebih terlibat dengan pekerjaan mereka, ketika pemimpin mereka mampu meningkatkan optimisme mereka melalui gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk memiliki kinerja yang baik. Suryanto dalam Masnia dkk (2023:191). Pemimpin transformasional mendefinisikan kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi baru, memobilisasi untuk menjalankan mentransformasi pengikut baik secara individual maupun secara tim Bobo dalam Masnia (2023:192). Kepemimpinan transformasional adalah proses seorang pemimpin merangsang tingkat kebutuhan yang lebih tinggi untuk membantu

pengikut mencapai lebih dari yang biasanya mereka harapkan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses dengan tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan kualitas kepemimpinan

UPTD Puskesmas Tanjung Rambang merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang berada di tingkat pertama dalam sistem kesehatan untuk masyarakat, yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif kepada masyarakat. Dalam konteks kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja, puskesmas memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Tanjung Rambang sudah dinilai baik, namun beberapa pegawai masih menjadi tantangan seperti tingkat keterlibatan yang rendah, kurangnya komunikasi yang tidak efektif sehingga komunikasi antara pimpinan dan pegawai tidak dapat berjalan dengan lancar, minimnya partisipasi dalam kegiatan internal puskesmas, kurangnya inisiatif dalam mengembangkan pelayanan. Adapun seperti masuk kerja yang tidak tepat waktu dikarenakan lokasi rumah yang jauh, sehingga kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan tidak tercapai target kinerja pegawai secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan yang baik dapat diintegrasikan dengan strategi peningkatan keterlibatan kerja, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan dengan demikian semua pegawai dapat memberikan pelayanan yang prima demi kepuasan pelanggan sesuai dengan visi, misi dan tata nilai Puskesmas Tanjung Rambang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih?
2. Bagaimana Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan diadakannya penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih
2. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi dan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan pengetahuan dengan judul yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Penulis
 Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dan memperoleh ilmu pengetahuan dan teori yang telah diperoleh selama di perkuliahan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan saran serta solusi.
 - b) Bagi Tempat Penelitian
 Penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi khususnya dalam strategi

peningkatan keterlibatan kerja, sehingga kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Rambang dapat meningkat.

c) Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti lebih lanjut serta dapat menjadi referensi untuk kajian yang sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian, memberikan pemaparan terkait penelitian terdahulu dan memberikan gambar kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan instrumen penelitian sebagai metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, gambaran umum instansi, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk hasil analisis dan pembahasan berdasarkan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang pemimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seorang yang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik berubah menjadi perilaku organisasional. Sepmady (2021:2)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang diterapkan pemimpin terhadap seorang yang dipimpinnya, penerapan tersebut berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bersama. Secara umum kepribadian kepemimpinan ditandai dengan beberapa proses seperti mempengaruhi, mengontrol tingkah laku dan emosional pada anggota organisasi (Agustinus dalam Handayani dkk., 2023). Sedangkan artanto (2022:86) menjelaskan kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu hal sangat penting dalam setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan. Sebuah instansi tanpa pemimpin tidak akan berjalan dengan lancar, sebab sebuah organisasi atau tim memerlukan seseorang yang mengayomi, memimbing dan mendukungnya dalam mencapai

suatu tujuan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memang menjadi salah satu faktor penting dimana hal tersebut merupakan suatu hal yang dapat menentukan kesuksesan suatu organisasi.

2.1.1.2 Tipe Kepemimpinan

Setiap orang memiliki karakteristik seperti sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik yang membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan gaya kepemimpinan. Sepmady (2021:7). Adapun beberapa tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin demokratis, artinya dapat menyampaikan pendapat atau ide secara lebih terbuka sebagai kontribusi untuk memajukan suatu perusahaan atau organisasi.

2. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin otoriter adalah pemimpin yang memastikan pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu dan efektif dan pemimpin yang menginginkan semua keinginan dan perintahnya harus dipenuhi tanpa harus memahami kepentingan orang yang dipimpin.

3. Tipe Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik adalah bentuk kepemimpinan yang dikenal karena daya tarik pribadi yang dimiliki oleh pemimpinnya. Kepemimpinan ini menggabungkan kepribadian pimpinan yang menarik dan visi yang kuat dari pemimpinnya.

4. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Tipe kepemimpinan ini adalah yang dapat memerintah bawahannya dan orang tersebut wajib melaksanakan perintah atasannya berdasarkan atas pemimpin.

2.1.1.3 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Dalam Jufrizen (2020:42) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntunan tugas. Selanjutnya menurut Basori (dalam Jufrizen 2020:44) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya pemimpin jenis yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.4 Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut dan mengembangkan ke potensi yang maksimal. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara mendukung kepentingan yang lebih besar,

daripada kepentingan mereka sendiri. Orang yang menampilkan kepemimpinan ini seringkali memiliki kumpulan nilai serta prinsip yang kuat. Adapun empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional (dalam Jufrizen 2020:45) yaitu :

1. Pengaruh ideal

Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan, pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut. Pengaruh ideal dapat ditunjukkan dengan memotivasi, inspirasional dan pertimbangan individual.

2. Motivasi yang menginspirasi

Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pegawai, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3. Rangsangan intelektual

Hal ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin organisasi

4. Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat sambil mencoba membantu pegawai benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

2.1.1.5 Aspek Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Tranformasional terbagi dalam tiga aspek dalam Suriagiri (2020:30) yaitu : *vision, power, self condifidence*

1. *Vision* adalah kemampuan diri untuk menggambarkan, menjelaskan dan meyakinkan bawahan tentang kondisi masa depan yang diinginkannya sekaligus mewujudkannya dan memberdayakan orang-orang yang dibawahnya untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi misi suatu organisasi.
2. *Power* adalah memiliki pengaruh kendali dan kuasa terhadap orang lain atau kelompok sehingga mendapatkan dukungan yang kuat untuk mencapai tujuannya.
3. *Self confidence* adalah kepercayaan diri untuk bertindak yang bersumber dari pengalaman atas hal-hal yang terjadi pada kehidupannya.

2.1.1.6 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kartini (Dalam Jufrizen 2020:45) ada empat indikator dalam kepemimpinan Tranformasional, yaitu sebagai berikut :

1. *Idealized influence (charisma)* dimana pemimpin dikagumi, dihormati dan dipercaya. Pengikut meniru pemimpin mereka dan mengidentifikasi bersama mereka.
2. *Inspirational motivation*, dimana para pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang-orang disekitar mereka, memberikan makna untuk semua aktivitas yang mereka lakukan.

3. *Intellectual stimulation*, dimana para pemimpin merangsang upaya anggotanya untuk menjadi inovatif, kreatif dengan mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah dan mendekati situasi lama dengan cara baru
4. *Individualized consideration*, dimana para pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap individu anggotanya, bertindak sebagai pelatih tau mentor, yaang mampu mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan memperhatikan dalam hal pengembangan karir.

2.1.2 Keterlibatan kerja

2.1.2.1 Definisi Keterlibatan Kerja

Lee dalam Fatika (2024:50) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort* yakni pegawai memiliki pilihan, pegawai bertindak bagi kepentingan organisasi. Pegawai yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan pegawai yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. Selain itu menurut Tarman (dalam Tanjung, 2019) keterlibatan kerja merupakan partisipasi aktif pegawai yang menjalankan pekerjaannya dengan standar, menyadari pentingnya pekerjaannya terhadap harga dirinya, dan memandang pekerjaannya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupannya. Sedangkan menurut Admasachew & Dawson (dalam Tambak dkk, 2022) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang ditandai dengan semangat, komitmen, dan penyerapan. Keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat individu memiliki kepedulian

sehingga pegawai akan bekerja sama dengan rekannya untuk memperbaiki kinerja demi tercapainya kinerja. Assefa (dalam Fatika. 2024:50).

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah intensitas dimana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasi diri secara psikologi terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Faktor-faktor keterlibatan kerja dilihat dari sejauh mana seseorang pegawai ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan kerja seorang pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya

Partisipasi aktif dalam pekerjaan adalah keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Partisipasi karyawan dapat mendorong pegawai untuk memberikan ide, perspektif, dan keahlian mereka sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik.

2. Menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama

Seorang pegawai yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk dimiliki.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang pekerja dalam pikiran

mengenai pekerjaannya, dimana seorang pegawai menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya.

2.1.2.3 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Maslikhah (dalam Hadi & Mahadika, 2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki 3 dimensi, yaitu :

1. *Vigor* (Semangat) adalah aspek partisipasi pegawai yang ditandai dengan kekuatan fisik dan mental yang tinggi dalam penyelesaian tugas.
2. *Dedication* (Dedeksi) adalah aspek keterikatan kerja yang dinyatakan sebagai antusiasme pegawai dalam bekerja. Pegawai yang sangat terlibat akan membuat pekerjaan mereka produktif, menginspirasi, dan menantang.
3. *Absorption* (Pengahayatan) adalah aspek keterlibatan kerja yang ditandai dengan perilaku karyawan untuk memberikan perhatian penuh pada pekerjaannya.

2.1.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Rahmi dalam Jayusman (2024) terdapat empat indikator keterlibatan kerja sebagai berikut :

1. Partisipasi kerja seperti keterlibatan emosi, penerimaan tanggung jawab emosi, motivasi untuk menyumbang kontribusi dan mental karyawan.
2. Keberhasilan organisasi, meliputi mampu pimpinan menjalankan fungsi kepemimpinannya, tersedia tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya, adanya mekanisme kerja yang sesuai bidangnya, adanya mekanisme kerja yang sesuai dengan iklim kerja yang positif.

3. Pencapaian tujuan seperti menggunakan pengarahan, pengarahan dilakukan setelah tugas dibagi-bagi kepada setiap individu atau kelompok sesuai dengan bidangnya dan tanggung jawab masing-masing.
4. Keberhasilan suatu organisasi seperti, meliputi adanya manusia yang baik, keuangan, perencanaan, administrasi, dan fasilitas yang menunjang.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi, kinerja yang memuaskan dari pegawai tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kamsir (2019:184) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu, sedangkan Afandi (2021:83) menjelaskan kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang pegawai, Mangkunegara (2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

3. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu atau dapat membedakan individu yang satu dengan yang lain. Faktor ini merupakan kecakapan individu yang satu dengan lainnya

- a) Karakteristik demografi seperti : umur, jenis kelamin, dan lain-lain
- b) Karakteristik kompetensi seperti : bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan dan lain-lain.
- c) Karakteristik psikologi seperti : nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku

4. Kemauan untuk bekerja

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemampuan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu keadaan pada individu yang memicu usaha kerja yang lebih terarah dan melakukan suatu pekerjaan.

5. Dukungan organisasi

Dalam mencappau tujuan pegawai yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari suatu organisasi hal ini mengantisipasi keterbatasan baik dari pegawai maupun dari suatu intansi. Misalnya perlengkapan, fasilitas, dan lain sebagainya.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Silaen dkk (2021) menyatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai beberapa karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki komitmen yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung segala resiko di tempat kerja
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Mencapai tujuan agar terealisasi dan mempunyai rencana kerja
5. Rencana yang telah ditetapkan bisa terealisasikan

2.1.3.4 Peranan Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja

Peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Sutrisno (2019:219-221) dikategorikan dalam tiga bentuk yaitu:

1. Peranan yang bersifat interpersonal

Salah satu tuntunan yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin adalah keterampilan insani. Dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin berinteraksi dengan manusia lainnya, bukan hanya dengan bawahannya akan tetapi juga dari berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal istilah *stakeholder* di dalam organisasi maupun diluar organisasi.

2. Peranan yang bersifat informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang sifatnya kritis, dikatakan demikian karena dimasa yang akan datang sulit membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif.

3. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai berikut :

- a) Sebagai *interpreneur*, seorang pemimpin harus mampu mengkaji situasi yang dihadapi oleh organisasi.
- b) Peredam gangguan, seorang pemimpin harus mampu tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang tidak dapat ditangani
- c) Pembagi sumber dana dan daya, disini diartikan sebagai pemimpin harus mampu berperan sebagai sumber daya, sumber daya disini meliputi sumber yang berupa uang, waktu, maupun tenaga kerja. Dimana pemimpin harus tepat menempatkan beberapa sumber daya tersebut didalam organisasi yang didirikannya.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan digunakan untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam suatu organisasi atau instansi mengalami peningkatan sesuai rencana. Menurut Robbins dalam Silaen (2021) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang dan lain sebagainya.
5. Komitmen, tingkat dimana seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan judul yang diangkat oleh penulis yaitu “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih” yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

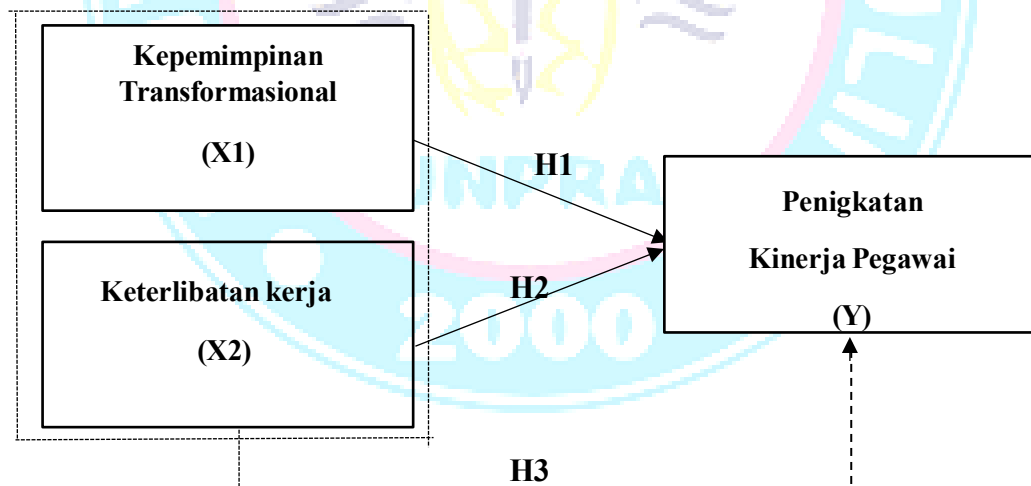
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Jufrizen dkk (2020)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan <i>locus of control</i> sebagai variabel modetaring	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Amrullah (2022)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD harapan dan doa Kota Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Kota Bengkulu baik secara simultan maupun individu

3	Masnia dkk (2023)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan Kabupaten Buton Selatan	hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Sasli Rais (2023)	Penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja untuk peningkatan kreativitas guru	Hasil penelitian ini bahwa hubungan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas guru dan hubungan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru
5	Jayusman (2024)	Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan CV menara Pangkalan Bun	Berdasarkan hasil pembahasan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Menara Pangkalan Bun

Sumber : data diolah penulis (2024)

2.3 Kerangka Pemikiran

kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono (2022:60). Berikut skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : $\longrightarrow$ = Parsial

$\dashrightarrow$ = Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 = Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih
- H2 = Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih
- H3 = Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara silmutan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumuilh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2022:8) berpendapat penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2022:207) menjelaskan metode statistik deskriptif adalah digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang ditelusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis, mengelola dan menerapkan data dalam pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan yang di pengaruhi dan mempengaruhi antar variabel, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) keterlibatan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Jl Raya Baturaja Kel. Tanjung Rambang, Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan November 2024-Maret 2025 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian ini maka jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung atau diukur secara langsung. Data ini biasanya didapat dari Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih seperti data jumlah pegawai maupun data lainnya yang dapat menunjang penelitian

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan tidak dapat dihitung karena bukan merupakan angka. Data yang didapat dari Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih seperti gambaran umum instansi, hasil kuesioner dan lainnya yang menunjang penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022:225) ada dua sumber data yang diperlukan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang di dapatkan langsung dari pengumpulan data. Data yang diperoleh merupakan hasil dari angket yang telah dibagikan kepada responden, yang kemudian responden akan menjawab pertanyaan yang sudah tersusun secara sistematis dalam lembar kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari sumber seperti internet, buku, dan dokumentasi dari instansi.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2022:80). Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai puskesmas sebanyak 54 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut menurut Sugiyono (2022:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana menurut Sugiyono (2022:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Maka dari itu

sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai sebanyak 54 orang pada Puskesmas Tanjung Rambang kota Prabumulih.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1) dan keterlibatan kerja (X2)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang di perlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item kuesioner
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Dalam Jufrizen (2020) menjelaskan Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.	1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>inspirational motivation</i> 3. <i>intellectual stimulation</i> 4. <i>individualized consideration</i>	1-2 3-4 5-7 8-10
Keterlibatan Kerja (X2)	Lee (dalam Fatika.,2024) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari <i>discretionary effort</i> , yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki	1. partisipasi kerja 2. keberhasilan organisasi 3. pencapaian tujuan 4. keberhasilan suatu intansi	1-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja (Y)	Kamsir (2019:184) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu	1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. komitmen	1-2 3-4 5-7 8-9 10

Sumber : data diolah dari penulis 2024

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner atau angket, dan dokumentasi

1. Observasi

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang

diperoleh melalui observasi (Sugiyono,2022:145). Teknik observasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung ke lapangan secara sistematis fenomena yang diteliti, dalam arti penelitian mendatangi langsung objek penelitian untuk mengetahui aktivitas transaksional pada Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2022:137) wawancara digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden.

3. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden untuk dijawabnya (Sugiyono: 2022:142). Data yang didapat dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan tentang kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan kinerja pegawai untuk mengetahui jawaban responden yaitu pegawai Puskesmas Tanjung Rambang.

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2022:240) dokumentasi adalah data yang berupa foto atau gambar yang diperoleh dari proses observasi dan dokumen-dokumen

yang mendukung penelitian. Metode ini digunakan untuk mengetahui jumlah pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:102) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran variabel menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2022:93-94) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban-jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor, dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

3.7 Proses Pengembangan Instrumen

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari angket yang telah dibagikan kepada responden. Angket yang sudah disebarakan kepada responden yang menjadi sampel terlebih dahulu harus di uji coba validitas dan reabilitasnya terhadap butiran-butiran pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, agar data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang mengelirukan. Pengujian terhadap hasil angket akan dilakukan menggunakan uji-uji sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:66) Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bivariate (spearman correlation). Pengujian ini menggunakan dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).
2. Item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2021:61) uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Reabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS. Akan dilihat nilai Cronbach Alpha untuk reabilitas keseluruhan item dalam satu variabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah dan tidak terdapat penyimpangan serta distribusi normal.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau kanan (kurva normal).

Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah metode kolmogorov smimov dan metode shapiro wilk. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah sebuah distribusi data mengikuti sebaran normal adalah :

1. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya $< 5\%$ maka distribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya $> 5\%$ maka distribusi adalah normal.

3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (z_{pred}) dengan residual (S_{resid}).

Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation

factor). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolonieritas adalah tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 .

3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen, apabila nilai dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dinaikan atau diturunkan nilainya atau dimanipulasi. Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan apabila jumlah variabel independen yang dimiliki minimal dua (Sugiyono, 2022).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). persamaan regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Keterlibatan Kerja

B_1, B_2 = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Standar Error (tingkat kesalahan) 0,05 (5%)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2021:148) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan uji 2 pihak serta derajat kebebasan (dk) dengan ukuran $n-2$. Kriteria uji-t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
2. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.10.2 Uji signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik f digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Ghazali (2021:148). Uji F pada dasarnya memperlihatkan apakah seluruh variabel independen ataupun variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki

pengaruh secara bersama terhadap variable dependen. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian memadai digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian yaitu dimana:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila F-hitung $< F$ -tabel, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berdampak terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila F-hitung $> F$ -tabel, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berdampak terhadap variabel terikat.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021:147) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Puskesmas

UPTD Puskesmas Tanjung Rambang merupakan salah satu puskesmas induk di kecamatan Rambang Kapak Tengah dan UPTD Puskesmas Tanjung Rambang berada di wilayah Kelurahan Tanjung Rambang. Awal mula Puskesmas Tanjung Rambang berada di gedung sebelah kelurahan Tanjung Rambang dan mulai beroperasi di tahun 2002 dengan menginduk di Puskesmas Barat karena keterbatasan sarana dan prasarana. Namun sejak 2003 Puskesmas Tanjung Rambang berpindah di gedung baru di sebelah Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah yang merupakan cikal bakal UPTD Puskesmas Tanjung Rambang dan mulai dioperasikan di tahun 2004, dengan luas tanah +- 11.197 m².

Berdasarkan surat keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Nomor: 122/KPTS/KES/2015 tanggal 30 Juli 2015 tentang perubahan terhadap keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Nomor 193 tahun 2014 tentang penepatan wilayah kerja puskesmas maka ditetapkanlah wilayah kerja UPTD Puskesmas Tanjung Rambang menjadi 1 kelurahan dan 8 desa yaitu : Kelurahan Tanjung Rambang, Desa Jungai, Desa Karang Bindu, Desa Karang, Desa Talang Batu, Desa Rambang Senuling, Desa Sinar Rambang, Desa Kembang Tanduk, Desa Karya Mulya

Puskesmas Tanjung Rambang Termasuk Kategori Puskesmas Perdesaan berdasarkan surat keputusan Walikota Prabumulih Nomor 276/ KPTS/ DINKES/

2015 tanggal 6 Juni 2015 UPTD Puskesmas Tanjung Rambang ditetapkan menjadi Puskesmas Non Rawat Inap dan mempunyai surat izin operasional penyelenggaraan Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih yang di tetapkan oleh pemerintah dan perizinan Nomor 184/KPTS/DINKES/2013.

4.1.2 Tinjauan Umum/ Kondisi Geografis Puskesmas Tanjung Rambang

1. Letak Wilayah

Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Tanjung Rambang ini berbatasan dengan:

- Utara : Berbatasan dengan Prabumulih Barat
- Selatan : Berbatasan dengan Kecamatan Rambang dan Kecamatan Lubai Kabupaten Muara Enim
- Timur : Berbatasan dengan Desa Tanjung Miring Kabupaten Ogan Ilir
- Barat : Berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Selatan dan Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim

2. Posisi Geografis

Posisi geografis UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih berada di daerah perdesaan yaitu di Jalan Raya Prabumulih-Baturaja Kelurahan Tanjung Rambang Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih

4.1.3 Visi Misi Dan Tujuan Puskesmas Tanjung Rambang

1. Visi Puskesmas Tanjung Rambang :

Mewujudkan Masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat

2. Misi Puskesmas Tanjung Rambang :

- a. Meningkatkan Mutu Pelayanan Dan Manajemen Puskesmas

- b. Mengoptimalkan pelayanan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat beserta lingkungan
- c. Mendorong kemandirian bagi perorangan, keluarga, dan masyarakat untuk bergaya hidup sehat
- d. Menggerakkan promosi kesehatan yang berdaya guna sehingga masyarakat berwawasan kesehatan

3. Motto :

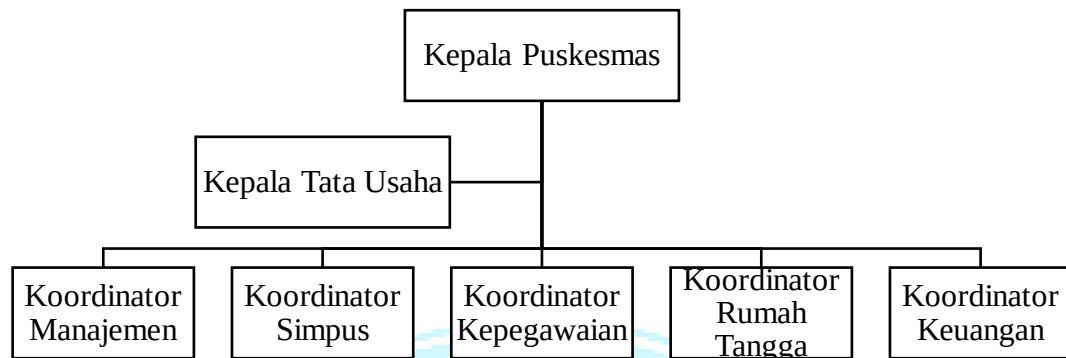
Kesehatan Anda Adalah Prioritas Kami

4. Tujuan Puskesmas Tanjung Rambang

Mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yaitu meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Rambang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal dalam rangka mewujudkan masyarakat sehat yang mandiri dan berkeadilan.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing dalam suatu kerjasama. Selain itu struktur merupakan alat vital bagi instansi dalam menjalankan aktivitasnya dan dari dalamnya akan dapat dilihat sejauh mana tingkat tanggung jawab dari setiap bagian atau personil menurut tugasnya masing-masing guna pencapaian untuk tujuan suatu instansi. Secara umum struktur organisasi yang terdapat pada Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dapat dilihat pada gambar 4.1



Sumber: Data diambil di Puskesmas Tanjung Rambang

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Tanjung Rambang

4.1.5 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi instansi tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi secara garis besarnya yaitu:

1. Kepala Puskesmas

- a. Memberi petunjuk upaya pelayanan kesehatan dan manajemen yang dilakukan oleh puskesmas
- b. Membagi tugas upaya pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya
- c. Membimbing bawahan dalam lingkup bidang tugasnya
- d. Memeriksa perencanaan dan pelaksanaan upaya pelayanan kesehatan
- e. Mengkoreksi hasil pelaksanaan kegiatan puskesmas yang dipimpinnya
- f. Memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan

- g. Melaksanakan kegiatan teknis operasional urusan pelayanan kesehatan kepada masyarakat
- h. Pembinaan pengembangan upaya kesehatan ibu dan anak (KIA KB), perbaikan gizi, perawatan kesehatan masyarakat, pencegahan pemberantasan penyakit, imunisasi, serta penyuluhan kesehatan

2. Kepala Bagian Tata Usaha

- a. Melaksanakan tugas harian pimpinan jika tidak ada ditempat
- b. Memberi petunjuk, membagi tugas, membimbing dan memeriksa teknis operasional kegiatan puskesmas, urutan sistem informasi, kepegawaian, rumah tangga, dan keuangan puskesmas
- c. Mengoreksi, mengawasi, merencanakan dan melaksanakan teknis operasional kegiatan sistem informasi, kepegawaian, rumah tangga dan keuangan.
- d. Menyusun laporan kegiatan tata usaha secara periodik kepada kepala puskesmas sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan
- e. Melaksanakan koordinasi dengan seluruh unit kerja di puskesmas untuk kelancaran administrasi

3. Koordinator manajemen

- a. Merencanakan kegiatan manajerial puskesmas sesuai dengan visi, misi dan tujuan puskesmas
- b. Mengkoordinasikan perencanaan, pelaksanaan, pemantuan, dan evaluasi seluruh kegiatan manajemen di puskesmas
- c. Mengelola sumber daya (SDM, keuangan, sarana prasarana, dan obat) agar efisien dan sesuai standar

- d. Menyusun dokumen perencanaan seperti Rencana Usaha Kesehatan Puskesmas (RUK), rencana kegiatan anggaran puskesmas (RKAP) dan laporan pertanggung jawaban
- e. Menjaga mutu pelayanan dan mengkoordinasikan kegiatan peningkatan mutu serta akreditasi puskesmas

4. Koordinator Simpus

- a. Memastikan simpus berjalan dengan baik dan sesuai standar
- b. Melakukan input, verifikasi, dan validasi data pelayanan kesehatan
- c. Mengumpulkan data dari setiap unit pelayanan
- d. Menyusun dan mengirimkan laporan rutin (harian, mingguan, bulanan, dan tahunan)
- e. Mengolah dan menganalisis data untuk bahan evaluasi dan pengambilan keputusan pimpinan puskesmas

5. Koordinator Kepegawaian

- a. Menyusun rencana kebutuhan tenaga berdasarkan jenis dan jumlahnya sesuai dengan beban kerja puskesmas
- b. Mengelola data kepegawaian seperti absensi, cuti, kenaikan pangkat, gaji dan tunjangan
- c. Menyusun SK, surat kerja, dan dokumen administrasi lainnya
- d. Membantu kepala puskesmas dalam menilai kinerja pegawai seperti menyusun SKP dan pelaporan hasil evaluasi kinerja

6. Koordinator Rumah Tangga

- a. Membuat laporan berkala terkait kebutuhan, kondisi fasilitas, dan aktivitas rumah tangga kepada pimpinan puskesmas
- b. Menjaga inventaris barang non-medis dan memastikan semuanya berfungsi dengan baik.
- c. Membantu kelancaran kegiatan puskesmas dalam penataan ruangan saat ada rapat atau kegiatan penyuluhan
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana termasuk perbaikan fasilitas umum di puskesmas
- e. Mengatur dan mengawasi petugas kebersihan dan keamanan, termasuk membuat jadwal kerja

7. Koordinator keuangan

- a. Menyusun perencanaan anggaran tahunan puskesmas bersama tim, sesuai kebutuhan program dan kegiatan
- b. Mengelola dana operasional puskesmas
- c. Mencatat semua transaksi keuangan secara tertib, transparan dan akuntabel
- d. Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan, seperti laporan realisasi anggaran dan laporan bulanan/triwulan kepada atasan dan instansi terkait
- e. Memberikan saran dan pertimbangan keuangan kepada kepala puskesmas untuk pengambilan keputusan.

4.2 Hasil Analisis Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 54 responden. Kuesioner yang disebar 54 kuesioner, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi dalam penelitian ini terdiri dari, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Dalam kuesioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	4	7,41 %
2	Perempuan	50	92,59%
Jumlah		54	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.1 tersebut diatas responden dari jenis kelamin pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebar ditemukan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki. Dari data diatas hasil pengelolaan data dapat dilihat bahwa responden perempuan 50 orang dengan tingkat persentase 92,59% dan responden laki-laki sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 7,41%.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	< 17 tahun	0	0,00 %
2	20-30 tahun	1	1,85%
3	31-39 tahun	25	46,30%
4	>40 tahun	28	51,85%
Jumlah		54	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dari usia responden didominasi oleh responden dengan usia > 40 tahun yaitu sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 51,85%, responden dengan usia 31-39 tahun sebanyak 25 orang dan tingkat persentase 46,30% sedangkan responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 1,85% dan responden dibawah 17 tahun 0 orang dengan tingkat persentase 0%.

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	0	0,00 %
2	DIII	30	55,56%
3	S1	23	42,59%
4	S2	1	1,85%
Jumlah		54	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dari pendidikan responden didominasi oleh responden dengan pendidikan diploma III yaitu sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 55,56%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase 42,59%, responden dengan pendidikan S2 berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 1,85% sedangkan responden pendidikan SMA 0 orang dengan tingkat persentase 0%.

4.2.1.4 Karakteristik berdasarkan lama kerja

Tabel 4.4
Responden berdasarkan lama kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase %
1	< 1 tahun	1	1,85%
2	1-5 tahun	15	27,78%
3	>5 tahun	38	70,37%
Jumlah		54	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas dari lama kerja responden didominasi oleh responden dengan lama kerja > 5 tahun yaitu sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase 70,37 %, responden lama kerja 1-5 tahun sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 27,78%, sedangkan responden lama kerja < 1 tahun berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 1,85%.

4.2.2 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka Dapat diketahui respon pegawai Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dalam kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

4.2.2.1 Deskripsi tanggapan Responden Kepemimpinan Transformatif (X1)

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformatif, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformatif terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformatif

Kepemimpinan Transformasional	Frekuensi										TOTAL		X1
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada pegawai	0	0	0	0	9	27	17	68	28	140	54	235	4,35
Pimpinan menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi	0	0	0	0	7	21	19	76	28	140	54	237	4,38
Pimpinan memberikan motivasi pegawainya agar berpikir inovatif	0	0	0	0	8	24	22	88	26	130	54	242	4,48
Pimpinan melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan	0	0	0	0	8	24	27	108	19	95	54	227	4,20

dan keinginan pegawai													
Pimpinan selalu memotivasi pegawainnya agar berpikir inovatif	0	0	0	0	8	24	26	104	26	130	54	258	4,77
Pimpinan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi selalu berpijak pada permasalahan yang lalu sebagai pembanding guna meningkatkan kinerja pegawainnya	0	0	0	0	9	27	31	124	14	70	54	221	4,09
Pimpinan melakukan pendekatan pada pegawai melalui cara yang baru	0	0	0	0	15	45	26	104	13	65	54	214	3,96
Pimpinan memberikan pelayanan sebagai mentor	0	0	0	0	12	36	24	96	18	90	54	222	4,11
Pimpinan memperhatikan ketersediaan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai	0	0	0	0	12	36	27	108	15	75	54	219	4,05
Pimpinan selalu mendengarkan masukan-masukan pegawai dan memperhatikan dalam hal pengembangan karir	0	0	0	0	14	42	26	104	14	70	54	216	4,00
Jumlah rata- rata													4,23

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 4,23 . Hal ini berarti kepemimpinan

transformatif yang diberikan di puskesmas tanjung rambang kota prabumulih merupakan tinggi.

4.2.2.2 Deskripsi tanggapan Responden Keterlibatan Kerja (X2)

Dalam kaitannya dengan keterlibatan kerja, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai keterlibatan kerja

Keterlibatan Kerja	Frekuensi										TOTAL		X2
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
Saya terlibat penuh dalam penyelesaian setiap tanggung jawab pekerjaan saya	0	0	0	0	4	12	18	72	32	128	54	212	3,92
Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan dalam situasi yang sulit	0	0	0	0	6	18	28	112	20	100	54	230	4,25
Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja	0	0	0	0	6	18	19	76	22	110	54	204	3,77
Saya tidak ragu untuk memberikan ide atau solusi selama rapat atau diskusi kerja	0	0	1	2	9	27	24	96	20	100	54	225	4,16
Pemimpin memberikan motivasi pegawainya agar berpikir inovatif	0	0	0	0	7	21	24	96	23	115	54	232	4,29

Saya merasakan kerja sama yang baik di antara tim untuk mencapai tujuan bersama	0	0	0	0	10	30	23	92	21	105	54	227	4,20
Saya termotivasi untuk bekerja lebih keras demi mencapai target yang telah ditentukan	0	0	0	0	14	42	27	108	13	65	54	215	3,98
Saya memiliki kejelasan mengenai tujuan pekerjaan saya dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada kesuksesan instansi	0	0	1	2	19	57	25	100	9	45	54	204	3,77
Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk mendukung keberhasilan instansi	0	0	2	4	10	30	16	64	26	130	54	228	4,22
Instansi ini menghargai dan mengakui kontribusi saya dalam mencapai keberhasilan bersama	0	0	2	4	11	33	19	76	22	110	54	223	4,12
Jumlah rata- rata													4,06

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel keterlibatan kerja adalah sebesar 4,06. Hal ini berarti keterlibatan kerja yang diberikan di puskesmas tanjung rambang kota prabumulih merupakan tinggi.

4.2.2.3 Deskripsi tanggapan Responden peningkatan kinerja pegawai (Y)

Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kinerja pada pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai peningkatan kinerja pegawai

Kinerja pegawai	Frekuensi										TOTAL		Y
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitunga, cermat dan teliti	0	0	0	0	5	15	15	60	34	170	54	245	4,53
Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	0	0	0	0	9	27	21	84	24	120	54	231	4,27
Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan	0	0	1	2	14	42	19	76	20	100	54	220	4,07
Dalam menyelesaikan pekerjaan saya berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0	0	0	0	6	18	25	100	23	115	54	233	4,31
Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	0	0	0	0	7	21	18	72	29	145	54	238	4,40
Saya merasa mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	8	24	22	88	24	120	54	232	4,29

Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja	0	0	0	0	10	30	25	100	19	95	54	225	4,16
Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja	0	0	18	36	22	66	10	40	4	20	54	162	3,00
Saya berusaha terus meningkatkan keterampilan untuk mendukung kinerja instansi	0	0	3	6	7	21	14	56	30	150	54	223	4,31
Saya merasa bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaan yang saya lakukan	0	0	2	4	6	18	16	64	30	150	54	236	4,37
Jumlah rata- rata													4,17

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pwwgawai adalah sebesar 4,17. Hal ini berarti kinerja pegawai yang diberikan di puskesmas tanjung rambang kota prabumulih merupakan tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut valid
2. Jika $r \text{ hitung}$ negatif dan $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid .
3. $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlation.
4. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%

Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat diunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil uji validitas

NO	Indikator	Rtabel	Rhitung	Keterangan
1	Kepemimpinan trasnformasional (X1)			
	X1.1		0,450	VALID
	X1.2		0,554	VALID
	X1.3		0,607	VALID
	X1.4		0,523	VALID
	X1.5	0,2681	0,556	VALID
	X1.6		0,404	VALID
	X1.7		0,446	VALID
	X1.8		0,578	VALID
	X1.9		0,535	VALID
	X1.10		0,554	VALID
2	Keterlibatan kerja (X2)			
	X1.1		0,386	VALID
	X1.2		0,337	VALID
	X1.3		0,615	VALID
	X1.4		0,488	VALID
	X1.5	0,2681	0,564	VALID
	X1.6		0,440	VALID
	X1.7		0,538	VALID
	X1.8		0,518	VALID
	X1.9		0,674	VALID
	X1.10		0,606	VALID
3	Kinerja pegawai (Y)			
	X1.1		0,425	VALID
	X1.2		0,521	VALID
	X1.3		0,456	VALID
	X1.4		0,429	VALID
	X1.5	0,2681	0,519	VALID
	X1.6		0,565	VALID
	X1.7		0,561	VALID
	X1.8		0,517	VALID
	X1.9		0,569	VALID
	X1.10		0,396	

Sumber: data diolah spss 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas pada kolom *corrected item-total correlection* menunjukkan korelasi antar skor item dengan skor total item dengan total skor item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini

semuanya memiliki korelasi r tabel 0,2681. Pada hasil dapat dilihat *corrected item-total correlection* (r hitung) pada 30 pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur di nilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah. Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *cronboach alpha* dengan data dianalisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 25. Dalam uji reliabilitas ini di katakan:

1. Apabila koefisien $\alpha > 0,6$ maka kuesiner tersebut reliabel
2. Apabila hasil koefisien $\alpha < 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,703	0,6	Reliabel
X2	0,704	0,6	Reliabel
Y	0,658	0,6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,703 , keterlibatan kerja (X2) sebesar 0,704 dan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2020:161) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji *One Sample Kolmogorov-smirnov* dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal yang terlihat pada tabel hasil berikut yang sudah peneliti lakukan pada program SPSS versi 25. Hasil uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04118512
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.068
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

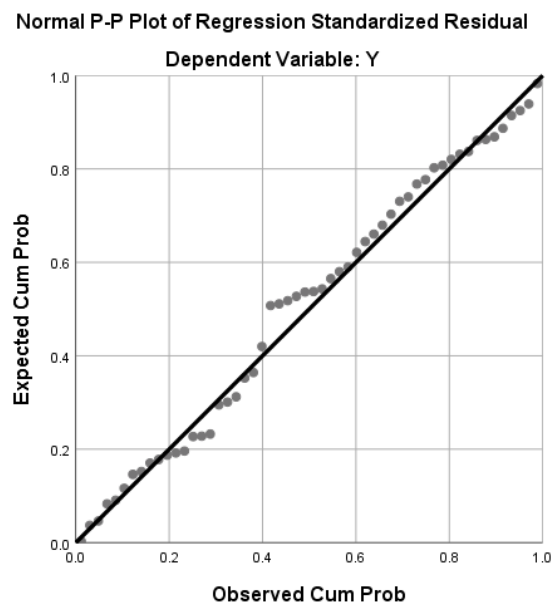
Sumber: data diolah spss 25

Hasil Pengujian pada Kolmogorov Smirnov test menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan P-Plot jika titik-titik pada normal probability plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini :

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

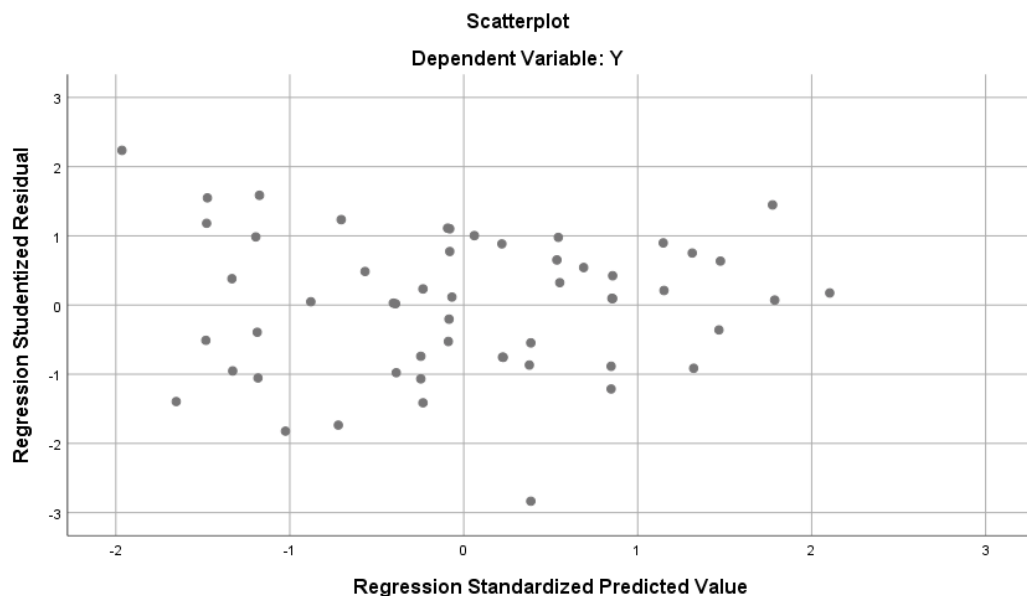


Berdasarkan grafik normal P-P Plot diatas dapat dilihat bahwa gambar tersebut, menunjukkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini mengikuti arah garis dan distribusi mendekati normal, hal ini dikarenakan data yang sesungguhnya memusat mendekati garis diagonal. Artinya dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini memiliki penyebaran dan pendistribusian normalitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah :

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastistas

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa sebaran titik-titik membentuk suatu pola/alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (variance inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengetahui dari nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10,00$ pada tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.777	1.287
.777	1.287

Sumber :data primer yang diolah 2025(SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 1.287 dengan nilai tolerance 0,777 dan nilai keterlibatan kerja (X2) sebesar 1.287 dengan nilai tolerance 0,777. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan

4.5 Metode Analisis Data

4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan

maupun parsial. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	12.835	5.572		2.303	.025		
	X1	.351	.132	.341	2.657	.011	.777	1.287
	X2	.342	.126	.347	2.706	.009	.777	1.287

a. Dependent Variable: Y
sumber: data yang diolah 2025 (SPSS 25)

Dari tabel 4.12 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.835 + 0,351X_1 + 0,342X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 12.835 artinya apabila kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja adalah nol maka peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang sebesar 12.835
- Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.351 jika kepemimpinan transformasional dinaikkan satu satuan, maka peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,351 satuan.

- c. Variabel keterlibatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,342.

Jika keterlibatan kerja dinaikkan satu satuan maka peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,342 satuan.

4.5.2 Uji T (Regresi Parsial)

Menurut Ghazali (2020:101) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengendalian Internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.835	5.572		2.303	.025		
	X1	.351	.132	.341	2.657	.011	.777	1.287
	X2	.342	.126	.347	2.706	.009	.777	1.287

a. Dependent Variable: Y
sumber: data yang diolah 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X₁) secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X₁) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.657 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel keterlibatan kerja (X₂) secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel keterlibatan kerja (X₂) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.706 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0.09 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Maka bisa dikatakan (H2) diterima.

4.5.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian ini digunakan. sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka

model penelitian ini tidak memadai untuk digunakan. kriteria yang digunakan sebagai berikut :

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($\text{sig} > 0,05$) artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($\text{sig} < 0,05$) artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.961	2	130.981	13.627	.000 ^b
	Residual	490.187	51	9.612		
	Total	752.148	53			

sumber: data yang diolah 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.672 > 4,03$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan keterlibatan kerja (X2) secara bersama (simultan) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, 2021. Uji determinasi digunakan untuk seberapa besar kemampuan model (kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Terlihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.323	3.100

sumber: data yang diolah 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,323 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional X1 dan keterlibatan kerja X2 terhadap peningkatan kinerja pegawai Y adalah sebesar 32,3% sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan kinerja Pegawai pada Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Hipotesis pertama diterima (H1) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Rambang. Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X1) sebesar 0.351 jika kepemimpinan transformasional dinaikkan satu satuan, maka

peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,351 satuan. variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.657 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih.

2. Pengaruh Keterlibatan kerja (X2) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H2) menyatakan keterlibatan kerja (X2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y) pegawai puskesmas Tanjung Rambang. Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (keterlibatan kerja) sebesar 0.342 Jika keterlibatan kerja dinaikkan satu satuan maka peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,342 satuan. Variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.706 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0.09 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Maka bisa dikatakan (H2) diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Berdasarkan Uji F variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Rambang. Dapat dikatakan berpengaruh apabila

$F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.672 > 4,03$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 32,3% sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih, serta objek penelitian ini adalah Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih, dengan responden sebanyak 54 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.657 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$.
2. Keterlibatan kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.706 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0.09 < 0,05$.
3. Kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Rambang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.672 > 4,03$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 32,3% sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Diharapkan instansi dapat lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional dalam keterlibatan kerja pegawai Puskesmas Tanjung Rambang karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat memegang komitmen untuk memberikan pelayanan yang prima agar tercapai peningkatan kinerja secara optimal

2. Bagi Akademisi

Kajian tentang kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja masih relatif jarang dilakukan secara mendalam. Oleh karena itu, topik ini dapat dijadikan bahan diskusi dan kajian lebih lanjut dalam bidang manajemen SDM, guna memperkaya literatur dan wawasan akademik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah objek penelitiannya maupun variabel lain, sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Konsep Indikator. 2. Yogyakarta : Zanata Publishing
- Fatika Rian D, (2024) *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen. 14. (1). 2080-8554
- Ghozali,Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi & Mahadika (2019) *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja,Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. Equalibria. 6.(2)
- Handayani, dkk (2023) *Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovatif. 1 (3) 84-101
- Jayusman (2024) *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Menara Pangkalan Bun*. Magenta. 12 (2). 129-140
- Kamsir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Edisi ke 5. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke 14. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Masnia dkk, (2023) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan*. Cermelang : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bianis.3 (4). 190-200
- Sepmady Wendy H (2020) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*, Malang : Ahli Media Press

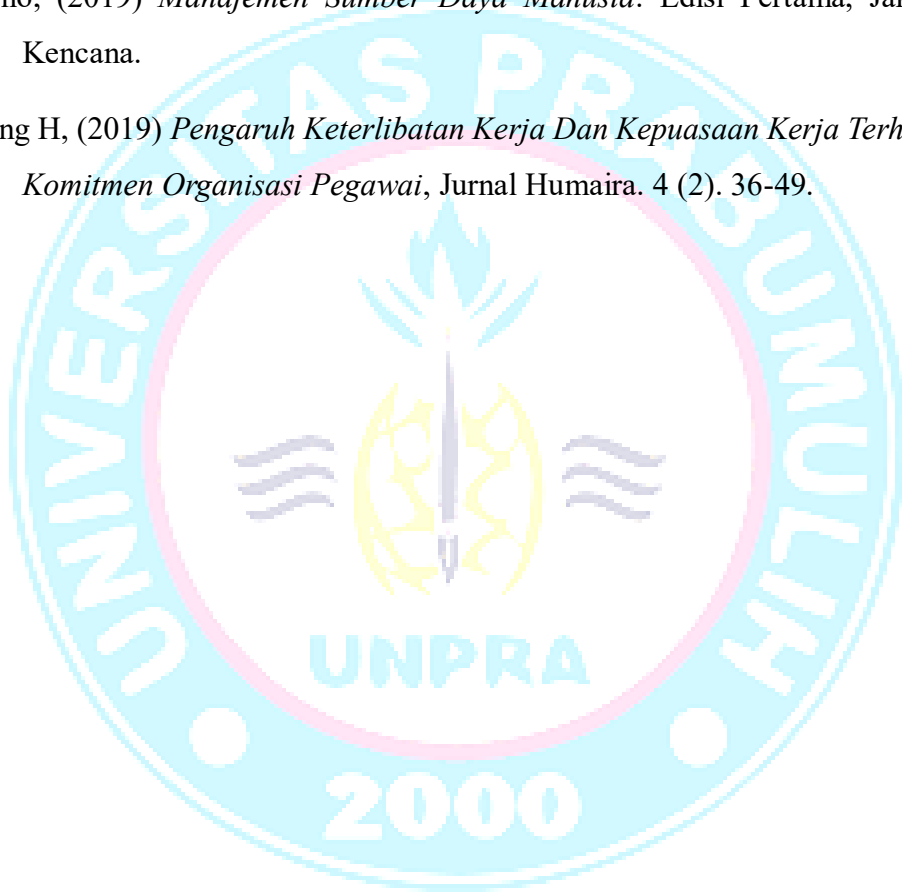
Silaen NR dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama, Bandung : Widina Bakti Persada

Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.

Suriagiri, (2020) *Kepemimpinan Transformasional* ,Lhokseumawe : CV Radja Publika

Sutrisno, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.

Tanjung H, (2019) *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai*, Jurnal Humaira. 4 (2). 36-49.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr.Wb

Bersama ini saya Shifa Nur Aulia Putri Mahasiswa Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi S1 Sarjana Ekonomi yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih”. Seluruh jawaban akan dirahasiakan, atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

Bagian 1

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki- laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir :
3. Usia :
 - a. ≤ 17 Tahun
 - b. 20-30Tahun
 - c. 31-39 Tahun
 - d. ≥ 40 Tahun
4. Lamanya Bekerja :
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1-5 Tahun
 - c. > 5 Tahun

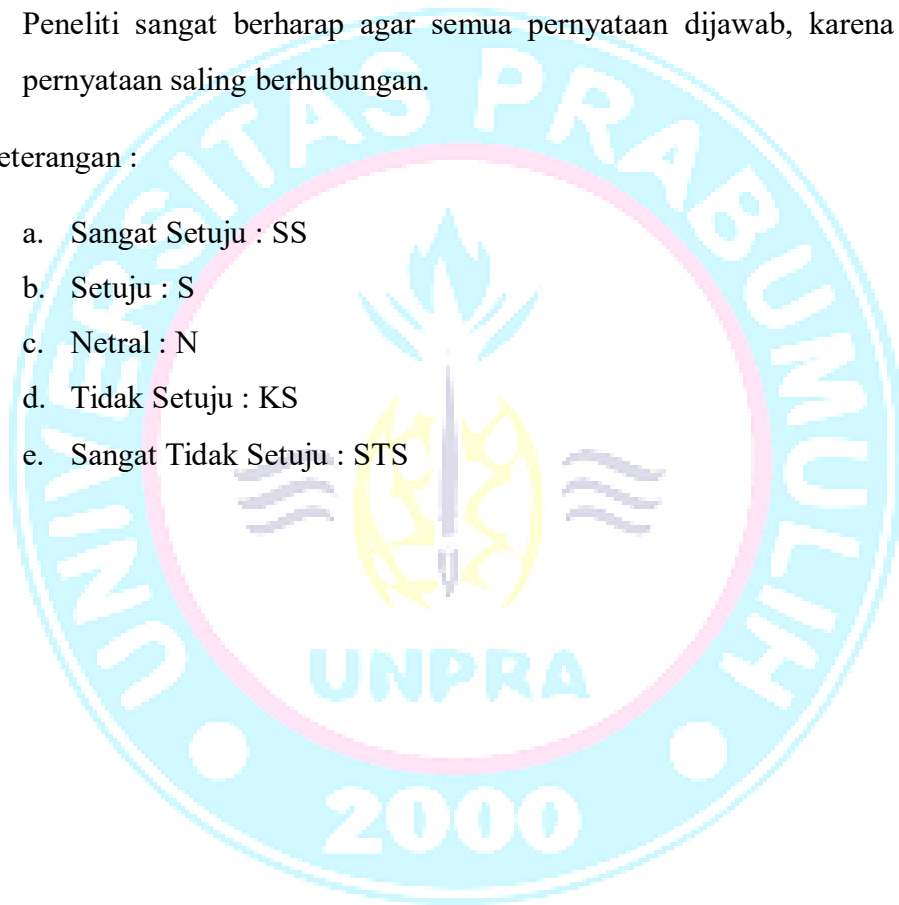
Bagian II

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Tulislah identitas anda pada kolom yang disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti sebelum anda menjawabnya
3. Cheklist (√) salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda di tempat yang disediakan. Jawaban kuisisioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
4. Peneliti sangat berharap agar semua pernyataan dijawab, karena setiap pernyataan saling berhubungan.

Keterangan :

- a. Sangat Setuju : SS
- b. Setuju : S
- c. Netral : N
- d. Tidak Setuju : KS
- e. Sangat Tidak Setuju : STS



1. KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada pegawai					
2	Pemimpin menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi					
3	Pemimpin memberikan motivasi pegawainya agar berpikir inovatif					
4	Pemimpin melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai					
5	Pemimpin selalu memotivasi pegawainya agar berpikir inovatif					
6	Pemimpin dalam mengatasi permasalahan yang terjadi selalu berpijak pada permasalahan yang lalu sebagai pembandingan guna meningkatkan kinerja pegawainya					
7	Pemimpin melakukan pendekatan pada pegawai melalui cara yang baru					
8	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor					
9	Pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai					
10	Pemimpin selalu mendengarkan masukan-masukan pegawai dan memperhatikan dalam hal pengembangan karir					

2. KUESIONER KETERLIBATAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya terlibat penuh dalam penyelesaian setiap tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan dalam situasi yang sulit					
3	Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja					
4	Saya tidak ragu untuk memberikan ide atau solusi selama rapat atau diskusi kerja					
5	Pemimpin memberikan motivasi pegawainya agar berpikir inovatif					
6	Saya merasakan kerja sama yang baik di antara tim untuk mencapai tujuan bersama					
7	Saya termotivasi untuk bekerja lebih keras demi mencapai target yang telah ditentukan					
8	Saya memiliki kejelasan mengenai tujuan pekerjaan saya dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada kesuksesan instansi					
9	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk mendukung keberhasilan instansi					
10	Instansi ini menghargai dan mengakui kontribusi saya dalam mencapai keberhasilan bersama					

3. KUESIONER KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti					
2	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain					
3	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan					
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
5	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
6	Saya merasa mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja					
8	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja					
9	Saya berusaha terus meningkatkan keterampilan untuk mendukung kinerja instansi					
10	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaan yang saya lakukan					

**TABULASI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL (X1)**

NO RESP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH X1
1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	44
6	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	43
7	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
10	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
11	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	43
12	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	43
13	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
15	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	37
16	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	42
17	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	36
18	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
20	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	38
21	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39
22	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
23	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	45
24	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	43
25	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	41
26	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42
27	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
31	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	41
32	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	40
33	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	37
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	43
36	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
37	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	41

38	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	44
39	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35
40	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	41
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
42	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	40
43	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
44	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
45	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
47	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
48	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
49	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
50	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
51	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
52	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	42
53	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
54	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	40

**TABULASI
KETERLIBATAN KERJA
(X2)**

NO RESP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH X2
1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	39
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	42
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	38
7	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	44
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
9	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	42
10	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42
11	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	39
12	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
13	5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	39
14	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	42
15	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
16	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
17	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	40
18	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42

19	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	43
20	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	37
21	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	42
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
23	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	44
24	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	39
25	5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	33
26	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	41
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
28	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	34
29	4	4	3	2	5	4	4	5	3	3	37
30	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	45
31	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	38
32	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	42
33	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
34	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
37	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	42
38	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	42
39	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38
40	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	44
41	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	42
42	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	42
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
46	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	45
47	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
48	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	37
49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
50	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40
51	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
53	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	37
54	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	43

**TABULASI KINERJA
KARYAWAN (Y)**

NO RESP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH Y
1	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	44
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	40
5	4	5	2	3	4	5	5	3	5	5	41
6	4	4	3	4	3	4	5	2	4	5	38
7	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	45
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
9	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
10	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	40
11	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
12	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	45
13	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	41
14	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	40
15	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	36
16	4	3	5	4	3	5	4	2	5	5	40
17	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	38
18	5	5	3	4	3	3	3	2	3	4	35
19	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
20	4	4	3	5	5	3	4	2	5	5	40
21	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41
22	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	40
23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
24	5	3	3	4	5	3	3	2	5	4	37
25	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	43
26	5	4	4	4	3	4	5	2	5	5	41
27	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
28	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	42
29	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	42
30	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	41
31	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	44
32	4	4	4	4	5	5	5	3	2	2	38
33	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	42
34	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
35	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	45
36	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	36

37	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40
38	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
39	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	34
40	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	45
41	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46
42	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	37
45	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	44
46	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	42
47	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	44
48	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
49	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
50	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	45
51	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
52	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
54	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45

Rekapitulasi Data Responden

NO RESPONDEN	L/P	USIA	MASA KERJA	PENDIDIKAN
1	P	> 40 TAHUN	1-5 TAHUN	STRATA II
2	P	31-39TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
3	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
4	P	>40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
5	P	31-39 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
6	P	> 40 TAHUN	>5 TAHUN	STRATA I
7	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
8	P	31-39 TAHUN	>5 TAHUN	DIPLOMA III
9	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
10	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
11	L	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
12	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
13	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	STRATA I
14	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
15	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
16	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
17	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III

18	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
19	L	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
20	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
21	L	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
22	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	STRATA I
23	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
24	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
25	P	31-39 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
26	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
27	P	31-39 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
28	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
29	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
30	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
31	P	31-39 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
32	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
33	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
34	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
35	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
36	P	20-30 TAHUN	< 1 TAHUN	DIPLOMA III
37	P	31- 39TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
38	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
39	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
40	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
41	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
42	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
43	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
44	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
45	P	31- 39TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
46	P	31- 39TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
47	P	31-39 TAHUN	1-5 TAHUN	DIPLOMA III
48	L	31-39 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
49	P	31-39 TAHUN	1- 5 TAHUN	STRATA I
50	P	31-39 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
51	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	STRATA I
52	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
53	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III
54	P	> 40 TAHUN	> 5 TAHUN	DIPLOMA III

Data Hasil Uji SPSS

UJI VALIDITAS X1

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.617**	.548**	.260	-.008	-.144	-.045	.097	-.002	-.034	.450**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.057	.954	.299	.749	.486	.989	.805	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	.617**	1	.593**	.261	.089	-.079	-.008	.131	.143	.109	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.057	.520	.570	.954	.346	.303	.431	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	.548**	.593**	1	.362**	.223	.049	.143	.141	.112	.076	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.106	.726	.303	.310	.418	.584	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	.260	.261	.362**	1	.461**	.253	.015	.029	.131	.076	.523**
	Sig. (2-tailed)	.057	.057	.007		.000	.065	.911	.836	.343	.585	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	-.008	.089	.223	.461**	1	.456**	.242	.208	.128	.225	.556**
	Sig. (2-tailed)	.954	.520	.106	.000		.001	.078	.131	.357	.101	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	-.144	-.079	.049	.253	.456**	1	.486**	.095	-.011	.159	.404**
	Sig. (2-tailed)	.299	.570	.726	.065	.001		.000	.494	.935	.250	.002
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	-.045	-.008	.143	.015	.242	.486**	1	.287*	.004	.179	.446**
	Sig. (2-tailed)	.749	.954	.303	.911	.078	.000		.035	.977	.196	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	.097	.131	.141	.029	.208	.095	.287*	1	.558**	.384**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.486	.346	.310	.836	.131	.494	.035		.000	.004	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	-.002	.143	.112	.131	.128	-.011	.004	.558**	1	.657**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.989	.303	.418	.343	.357	.935	.977	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	-.034	.109	.076	.076	.225	.159	.179	.384**	.657**	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.805	.431	.584	.585	.101	.250	.196	.004	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.450**	.554**	.607**	.523**	.556**	.404**	.446**	.578**	.535**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

REALIBILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.703	10

UJI VALIDITAS X2

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.627**	.332*	.013	.159	.012	-.020	-.150	.047	.155	.386**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.927	.251	.932	.886	.277	.737	.263	.004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	.627**	1	.291*	.100	.120	-.034	-.071	-.191	-.061	.194	.337*
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.470	.388	.809	.611	.167	.663	.159	.013
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	.332*	.291*	1	.527**	.244	.223	.014	.017	.300*	.311*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.014	.033		.000	.076	.105	.918	.905	.028	.022	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	.013	.100	.527**	1	.366**	.039	.074	.132	.192	.138	.488**
	Sig. (2-tailed)	.927	.470	.000		.006	.781	.593	.343	.164	.320	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	.159	.120	.244	.366**	1	.361**	.165	.241	.218	.118	.564**
	Sig. (2-tailed)	.251	.388	.076	.006		.007	.234	.079	.114	.395	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	.012	-.034	.223	.039	.361**	1	.223	.187	.164	.113	.440**
	Sig. (2-tailed)	.932	.809	.105	.781	.007		.106	.175	.236	.414	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	-.020	-.071	.014	.074	.165	.223	1	.739**	.399**	.247	.538**
	Sig. (2-tailed)	.886	.611	.918	.593	.234	.106		.000	.003	.071	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	-.150	-.191	.017	.132	.241	.187	.739**	1	.454**	.184	.518**
	Sig. (2-tailed)	.277	.167	.905	.343	.079	.175	.000		.001	.183	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	.047	-.061	.300*	.192	.218	.164	.399**	.454**	1	.553**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.737	.663	.028	.164	.114	.236	.003	.001		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.155	.194	.311*	.138	.118	.113	.247	.184	.553**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.263	.159	.022	.320	.395	.414	.071	.183	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.386**	.337*	.615**	.488**	.564**	.440**	.538**	.518**	.674**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

UJI REALIBILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.704	10

UJI VALIDITAS KINERJA (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.575**	.298*	.164	.087	.095	.085	-.062	.090	-.059	.425**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.235	.532	.493	.539	.655	.519	.669	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	.575**	1	.452**	.164	.139	.198	.124	.112	-.020	-.017	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.237	.315	.151	.371	.419	.884	.902	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	.298*	.452**	1	.460**	.200	.275*	.041	-.025	-.105	-.228	.456**
	Sig. (2-tailed)	.029	.001		.000	.148	.044	.766	.860	.450	.097	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	.164	.164	.460**	1	.438**	.195	.085	-.062	.051	-.112	.429**
	Sig. (2-tailed)	.235	.237	.000		.001	.157	.541	.656	.713	.420	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	.087	.139	.200	.438**	1	.276*	.196	.261	.148	-.037	.519**
	Sig. (2-tailed)	.532	.315	.148	.001		.044	.156	.057	.286	.793	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	.095	.198	.275*	.195	.276*	1	.450**	.289*	.115	.034	.565**
	Sig. (2-tailed)	.493	.151	.044	.157	.044		.001	.034	.408	.807	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	.085	.124	.041	.085	.196	.450**	1	.316*	.322*	.147	.561**
	Sig. (2-tailed)	.539	.371	.766	.541	.156	.001		.020	.017	.288	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	-.062	.112	-.025	-.062	.261	.289*	.316*	1	.251	.249	.517**
	Sig. (2-tailed)	.655	.419	.860	.656	.057	.034	.020		.067	.069	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	.090	-.020	-.105	.051	.148	.115	.322*	.251	1	.793**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.519	.884	.450	.713	.286	.408	.017	.067		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	-.059	-.017	-.228	-.112	-.037	.034	.147	.249	.793**	1	.396**
	Sig. (2-tailed)	.669	.902	.097	.420	.793	.807	.288	.069	.000		.003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.425**	.521**	.456**	.429**	.519**	.565**	.561**	.517**	.569**	.396**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

UJI REALIBILITAS (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.658	10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.323	3.100

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.961	2	130.981	13.627	.000 ^b
	Residual	490.187	51	9.612		
	Total	752.148	53			

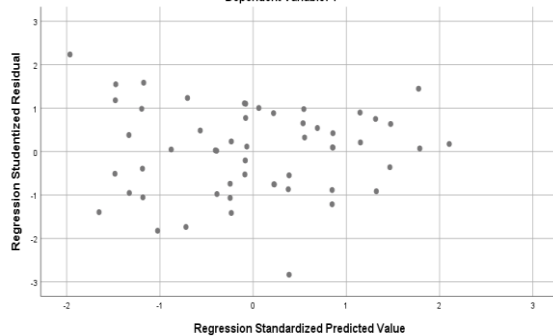
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

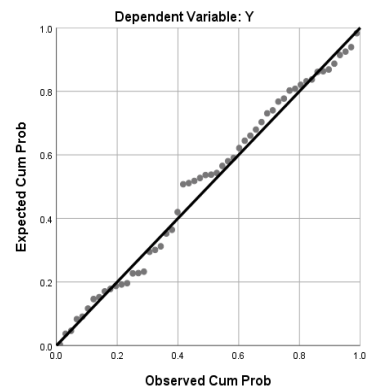
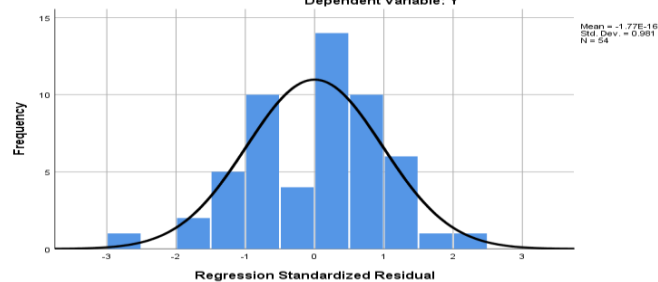
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.835	5.572		2.303	.025		
X1	.351	.132	.341	2.657	.011	.777	1.287
X2	.342	.126	.347	2.706	.009	.777	1.287

a. Dependent Variable: Y

Scatterplot
Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Histogram
Dependent Variable: Y

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04118512
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.068
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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



RIWAYAT HIDUP



Shifa Nur Aulia Putri adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Ciamis Jawa Barat, pada tanggal 13 Juli 2003. Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Rudi Hartono dan Ibu Nendah Rosidah. Penulis bertempat tinggal di Jl Raya Baturaja

Km 15 Dusun 1 Desa Jungai Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih penulis pertama kali memulai jenjang pendidikan di TK Islam Izdihar Kabupaten Bekasi pada tahun 2008 dan melanjutkan pendidikan di SD Negeri 59 Prabumulih dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 7 Prabumulih lulus pada tahun 2018. Setelah lulus di SMP Negeri 7 Prabumulih, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Prabumulih dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Alam dan lulus pada tahun 2021. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan perguruan tinggi dan tercatat mahasiswa di kampus YPP Prabumulih Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Prabumulih Dan sekarang resmi menjadi Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dengan program studi manajemen.