

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM
SANTA MARIA CILACAP**



SKRIPSI

**FAJAR EKO FIRMANSAH SRI WAHYONO
NIM. 153008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
RUMAH SAKIT UMUM SANTA MARIA CILACAP**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
pada Program Studi Manajemen**

**FAJAR EKO FIRMANSAH SRI WAHYONO
NIM. 153008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
RUMAH SAKIT UMUM SANTA MARIA CILACAP**

SKRIPSI

**FAJAR EKO FIRMANSAH SRI WAHYONO
NIM. 153008**

Diseminarkan dalam konsorium di depan tim penguji
Pada tanggal 23 September 2019

1. Yasir Abdul Rahman, SE,M.Si
Pembimbing I
2. Esih Jayanti, SE,M.Sc
Pembimbing II
3. Zamroni, SE, M.Si
Penelaah

Cilacap, 23 September 2019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN STRATA I
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP**

Ketua
STIE Muhammadiyah Cilacap

Ketua
Program Studi Manajemen

Tri Nurindahyanti Y., SE, M.Si, Ak
NIP. 197505232005012001

Zamroni, SE, M.Si
NIK. 85093019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajar Eko Firmansah Sri Wahyono

Nim : 153008

Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, dan MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM SANTA MARIA CILACAP** yang di susun untuk melengkapi persyaratan menjadi Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Strata-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan, duplikat atau plagiat dari skripsi yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap dan Perguruan Tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Cilacap, 23 September 2019

Fajar Eko Firmansah Sri Wahyono
NIM. 153008

MOTTO

“Dia yang pergi untuk mencari ilmu pengetahuan, dianggap sedang berjuang
dijalan Allah sampai dia kembali“

(HR.Tirmidzi)

“Visi tanpa eksekusi hanyalah imajinasi”.

(Henry Ford)

“Teruslah berjalan menikmati hari”

(Penulis)

RINGKASAN

Fajar Eko Firmansah Sri Wahyono, Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Dengan didampingi dosen Pembimbing I Yasir Abdul Rahman, SE,M.Si dan Pembimbing II Esih Jayanti, SE,M.Sc.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 32 responden perawat yang ada di RSUD Santa Maria Cilacap dengan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji F regresi yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat, hal ini ditunjukkan dengan nilai uji F yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 54,763 lebih besar dari F_{tabel} 2,90.

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan secara parsial, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan 2,674, disiplin kerja 2,408 dan motivasi kerja 5,727 lebih besar dari t_{tabel} 1,693.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

SUMMARY

Fajar Eko Firmansah Sri Wahyono, management study Program, high School of Economics of Muhammadiyah Cilacap, influence of leadership style, work discipline and work motivation to the performance of General Hospital nurse Santa Maria Cilacap. He was accompanied by a lecturer in Supervisor I Yasir Abdul Rahman, SE, M. Si and Supervisor II Esih Jayanti, SE, M.Sc.

This research aims to determine the influence of leadership style, work discipline and work motivation to the performance of nurses of the General Hospital of Santa Maria Cilacap. The method used in this study used quantitative methods and samples used in this study of 32 nurses who were in the RSU of Santa Maria Cilacap with the purposive sampling method. Data collection methods with questionnaires, interviews and library studies. Data analysis using multiple regression analyses.

The results showed that in test F the regression conducted was found that all variables covering the leadership style, work discipline and work motivation simultaneously affected the nurse's performance, this was demonstrated by the test value of The F that generates the Fcalculate value of 54.763 is greater than Ftable 2.90.

Based on the results of a partial T-test, variable leadership style, work discipline and work motivation affect the performance of nurses. It is indicated by the value of Tcount leadership style 2.674, 2.408 work discipline and 5.727 work motivation is greater than Ttable 1.693.

Keywords: *leadership style, work discipline, work motivation, nurse performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya. sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap”.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan, bimbingan dan do’a, baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini kepada :

1. Orang tua tercinta, ibuku Ibu Kasriyah dan Ayahku Bpk. Sejo yang telah banyak memberikan do’a, semangat, dukungan dan kasih sayang kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
2. Yang Terhormat Ibu Tri Nurindahyanti Yulian, SE, M.Si, Ak selaku ketua STIE Muhammadiyah Cilacap
3. Yang Terhormat Bpk. Yasir Abdul Rahman, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bantuan baik waktu, saran maupun ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas dorongan dan motivasi yang bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Yang Terhormat Ibu Esih Jayanti, SE, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bantuan baik waktu, saran maupun ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Yang Terhormat (Dosen Penelaah) selaku dosen penelaah yang telah banyak memberikan kritik, saran dan bimbingannya demi hasil skripsi yang lebih baik lagi.
6. Direktur Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap yang telah memberikan izin penelitian dan seluruh staf yang telah membantu penulis saat melaksanakan penelitian.
7. Semua kawan–kawan seperjuangan dari program S1 Manajemen (A) angkatan 2015 yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, khususnya Alfi, Alka, Asri, Devi, Irna, Rossy, Salim, Sumarni, Windi dan Yuni.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Cilacap, 23 September 2019
Penulis

Fajar Eko Firmansah Sri Wahyono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
RINGKASAN.....	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kinerja Perawat.....	7
B. Kepemimpinan.....	12
C. Gaya Kepemimpinan	14
D. Disiplin Kerja	20
E. Motivasi Kerja	22
F. Hasil Penelitian Terdahulu	24
G. Hubungan Antar Variabel.....	26
H. Kerangka Pemikiran.....	29

I. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	31
D. Definisi Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	34
E. Metode Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Sejarah Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap	49
B. Gambaran Umum Responden.....	51
C. Analisis Data.....	54
D. Pembahasan	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	72
A. Simpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	78

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2. Data Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X_1)	82
Lampiran 3. Data Kuesioner Disiplin Kerja (X_2)	83
Lampiran 4. Data Kuesioner Motivasi Kerja (X_3)	84
Lampiran 5. Data Kuesioner Kinerja Perawat (Y)	85
Lampiran 6. Data Karakteristik Responden	86
Lampiran 7. Statistik Deskriptif Responden	87
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1) ...	89
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)	91
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_3)	93
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Perawat (Y)	95
Lampiran 12. Output MSI Gaya Kepemimpinan (X_1)	97
Lampiran 13. Output MSI Disiplin Kerja (X_2)	100
Lampiran 14. Output MSI Motivasi Kerja (X_3)	103
Lampiran 15. Outout MSI Kinerja Perawat (Y)	106
Lampiran 16. Hasil Uji Asumsi Klasik	109
Lampiran 17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	111
Lampiran 18. R tabel	112
Lampiran 19. T tabel	114
Lampiran 20. F tabel	115

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	29

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian	36
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1).....	54
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	55
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3)	56
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y).....	56
Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Variabel X_1	58
Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel X_2	59
Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden Variabel X_3	59
Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Y	60
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 17. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 18. Uji Parsial (Uji T).....	65
Tabel 19. Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel 20. Uji Determinasi Koefisien (R^2).....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Salah satu tugas dan fungsi dari rumah sakit adalah memberi layanan medis, penunjang medis dan melaksanakan layanan administratif.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. SDM merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Mengingat pentingnya SDM di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2012) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola

organisasi dan sumber daya manusianya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain seorang *leader* adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan tanpa paksaan agar mereka secara bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2013). Disisi lain seorang pemimpin wajib memberikan contoh atau tauladan bagaimana memimpin perusahaan yang melayani pelanggan (*leading by example*). Seorang pemimpin tidak boleh dengan sesuka hati mengesampingkan tugas dengan mendelegasikan kepada bawahannya dan lebih mementingkan kepentingan individu.

Dalam suatu organisasi bawahan selalu bekerja dalam arahan pimpinan. Bila pimpinan tidak terampil dalam memimpin maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena

seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Bambang Guritno dan Waridin, 2005). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Menurut Sunyoto Danang (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang. Makin tinggi motivasi kerja di dalam diri karyawan, maka karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan merasa malas dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya upaya (Manullang, 2002).

Motivasi bisa didapatkan dari lingkungan kerja ataupun lingkungan luar pekerjaan, yang dapat membantu pekerja untuk berprestasi dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuannya. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka karena karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maka dari itu selain mencapai tujuan, perusahaan juga harus mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Rumah sakit yang baik selalu mengutamakan kepentingan pasien dan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Pada sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit yaitu perawat selalu dituntut untuk dapat memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada pasien. Layanan yang optimal dilakukan oleh para perawat kepada pasien merupakan bentuk gambaran dari kinerja perawat yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM SANTA MARIA CILACAP"**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit umum Santa Maria Cilacap?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit umum Santa Maria Cilacap?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit umum Santa Maria Cilacap?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit umum Santa Maria Cilacap?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat oleh sebab itu perlu ada pembatasan penelitian, yaitu penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

D. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk Menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Perawat

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Rivai dan Basri (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas

individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- c. Pencapaian tujuan organisasi
- d. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

- a. Kemampuan

- b. Penerimaan tujuan perusahaan
- c. Tingkat tujuan yang dicapai
- d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005):

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

2. Pengertian Perawat

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Pengertian dasar seorang perawat yaitu seseorang yang berperan dalam merawat, memelihara, membantu, serta melindungi seseorang karena sakit, cedera dan proses penuaan. Menurut Depkes RI (2002), perawat professional adalah perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan mandiri dan atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya (Sudarma, 2008).

Perawat profesional menurut PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) adalah tenaga keperawatan yang berasal dari jenjang pendidikan tinggi keperawatan (ahli madya, *ners*, *ners spesialis*, *ners konsultan*). Pengertian perawat menurut *International Council of Nursing* (ICN) adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara yang bersangkutan untuk memberikan layanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta layanan terhadap pasien.

3. Pengertian Kinerja Perawat

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Kinerja Perawat adalah hasil dari seluruh

aktifitas kerja perawat yang merupakan bukti dari pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit dengan menggunakan metode proses keperawatan (Nursalam, 2008). Kinerja perawat sebenarnya sama dengan kinerja karyawan diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Ukuran pengawasan yang digunakan oleh manajer perawat guna mencapai hasil organisasi adalah sistem penilaian pelaksanaan kerja perawat. Melalui evaluasi reguler dari setiap pelaksanaan kerja pegawai, manajer harus dapat mencapai beberapa tujuan. Hal ini berguna untuk membantu kepuasan perawat dan untuk memperbaiki pelaksanaan kerja mereka, memberitahu perawat bahwa kerja mereka kurang memuaskan serta mempromosikan jabatan dan kenaikan gaji, mengenal pegawai yang memenuhi syarat penugasan khusus, memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan serta menentukan pelatihan dasar untuk pelatihan karyawan yang memerlukan bimbingan khusus. (Depkes. RI, 2002).

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Wahjosumidjo (1987) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seorang *leader* yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti:

1. Kepribadian (*personality*)
2. Kemampuan (*ability*)
3. Kesanggupan (*capability*)

Kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan, gaya dan perilaku pemimpin tersebut, serta interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.

1. Tujuan Kepemimpinan

Adapun tujuan dari Kepemimpinan yaitu antara lain :

a. Sarana untuk Mencapai Tujuan

Kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

b. Memotivasi Orang Lain

Tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi pengikut/bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik untuk keberadaan dan juga kemajuan organisasi tersebut. Pada dasarnya, fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu:

a. Fungsi Administratif

Yang dimaksud dengan fungsi Administratif adalah pengadaan formula kebijakan administrasi di dalam suatu organisasi dan menyediakan segala fasilitasnya.

b. Fungsi sebagai Top Manajemen

Fungsi sebagai Top Manajemen adalah fungsi pemimpin dalam proses aktivitas pembuatan *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Commanding, dan Controlling*.

Beberapa fungsi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi (2006) adalah sebagai berikut :

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu

pelaksanaan), dan di mana (tempat mengerjakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan kata lain, fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Pemimpin dapat melimpahkan wewenangnya kepada orang lain, misalnya membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.

e. Fungsi Pengendalian

Pemimpin bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap kegiatan para anggotanya.

C. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan

organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert dan Paul C. Nutt, 1992). James L. Gibson, *et. all.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Sondang Siagian (2002), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata

- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- f. Dalam bertindak penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif

e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi

f. Sering bersikap mau tahu

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan
- c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robbins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu

pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
 - b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
 - c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
 - d. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
 - d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

D. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) mengatakan ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

E. Motivasi Kerja

Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha

tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.

3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO).
2. Program penghargaan karyawan.
3. Program ketertiban karyawan.
4. Program imbalan bervariasi.
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
6. Manfaat yang fleksibel.

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja perawat yang

telah banyak dilakukan. Hasil dari beberapa penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini.

1. Penelitian dari Lindanur Sipatu (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Undata Palu. Dan secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Undata Palu.
2. Penelitian dari Asih Nor Istikomah, Wahyu Hidayat, Widayanto (2014) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dan secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
3. Penelitian dari Dimas Ciptoning Bawono (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif, gaya kepemimpinan dan beban

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Semarang. Dan secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pemberian insentif, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Semarang.

4. Penelitian dari Marni Siregar (2009) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Swadana Tarutung Tapanuli Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Swadana Tarutung Tapanuli Utara.
5. Penelitian dari Ahmad Ahid Mudayana (2010) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Dan secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.

G. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 1990). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya

kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Bambang Guritno dan Waridin, 2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi perawat dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar perawat mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat

Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bahwa peningkatan peraturan

dalam perusahaan akan meningkatkan kedisiplinan perawat sehingga perawat senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh.

3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

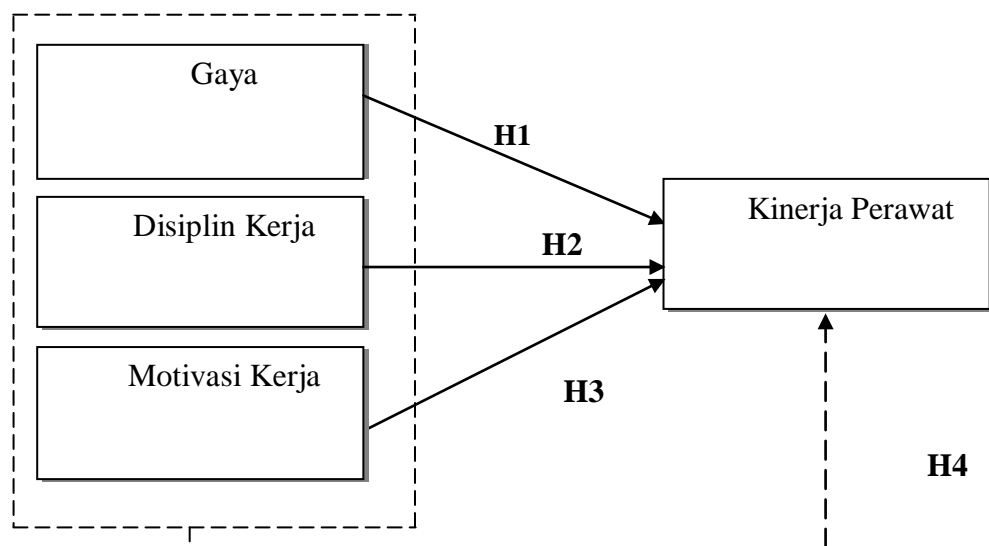
Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Budi Cahyono dan Suharto (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja perawat akan

memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya.

H. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perawat sebagai variabel dependen. Sedangkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

I. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.
- H4 : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam proses penghitungan dan menganalisis hasil penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2019.

C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap yang berjumlah 45 perawat.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Oleh karena itu peneliti membentuk sebuah perwakilan dari populasi yang disebut sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana keseluruhan sampel yang dipilih ditentukan dengan pertimbangan tertentu dari peneliti, yaitu perawat dengan status karyawan tetap maupun perawat dengan status karyawan yang masih terikat kontrak bukan perawat yang sedang dalam masa *training*.

Dalam hal ini, peneliti akan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode *Slovin* menurut Sugiyono (2011) yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.

Adapun penelitian ini menggunakan metode *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus *Slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e = 0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentan sampel yang dapat diambil dari metode *Slovin* adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 perawat, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{45}{1+45(0,1)^2}$$

$$n = \frac{45}{1,45} = 31,03 ; \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi 32 responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 32 perawat atau sekitar 71% dari seluruh total populasi, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

D. Definisi Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Definisi Variabel Penelitian

Menurut Bambang Supomo (2000) Definisi Operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Definisi operasional menjelaskan variabel, sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen (Husein Umar, 2001). Variabel independen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Menurut Sutrisno (2013) Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain seorang *leader* adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan tanpa paksaan agar mereka secara bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

3) Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi kerja menurut George dan Jones (2012) didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada perawat yang membuat perawat tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

- b. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen (Husein Umar, 2001). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat (Y).

Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau

tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala ordinal, operasionalisasi variabel yang mengacu pada teori serta sesuai situasi dan kondisi di Rumah Sakit Santa Maria Cilacap penelitiannya dapat dibuat seperti tabel berikut.

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Kuesioner	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan	Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan saya	Skala Likert 1= sangat tidak setuju
	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan Rumah Sakit	2= tidak setuju 3= ragu-ragu 4= setuju 5= sangat setuju
	Keadilan pemimpin dalam memberikan sanksi karyawan	Pimpinan mampu bersikap adil dalam memberikan sanksi kepada karyawan	

	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	Pimpinan menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik	
	Pemberian kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat	Pimpinan selalu memberikan kebebasan dalam berpendapat kepada bawahan	
	Tanggung jawab terhadap tugas	Pimpinan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugasnya	
	Pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan	Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan	
Disiplin Kerja	Absensi	Saya selalu hadir dalam bekerja	Skala Likert
	Datang tepat waktu	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	1= sangat tidak setuju
	Ketelitian	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan secara diteliti	2= tidak setuju
	Perhitungan	Saya selalu memperhitungkan risiko dalam menjalankan pekerjaan	3= ragu-ragu
	Menaati pedoman dan aturan	Saya selalu mentaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja	4= setuju
	Tanggung Jawab	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	5= sangat setuju

	Kepatuhan	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku	
Motivasi Kerja	Menyukai tantangan dalam pekerjaan	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan	Skala Likert 1= sangat tidak setuju 2= tidak setuju 3= ragu-ragu 4= setuju 5= sangat setuju
	Tanggung jawab	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan	
	Prestasi kerja	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi	
	Mencari posisi dalam kelompok	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki pengaruh dalam kelompok	
	Memiliki hubungan baik dengan organisasi	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	
	Penghargaan	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan	
	Memiliki kerja sama yang baik	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam tim	

Kinerja Perawat	Kualitas Pekerjaan	Saya memiliki Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lain	Skala Likert
	Kejujuran	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan	1= sangat tidak setuju 2= tidak setuju 3= ragu-ragu 4= setuju
	Kerja sama	Saya dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	5= sangat setuju
	Pengetahuan tentang pekerjaan	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan saya	
	Inisiatif kerja	Saya selalu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa disuruh terlebih dahulu	
	Pemanfaatan waktu	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan yang lain	
	Keandalan dalam berkerja	Saya dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan dan tugas saya	

Sumber : Jurnal dan penelitian terdahulu

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

2. Wawancara

Merupakan bentuk pengumpulan data yang paling sering digunakan. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada bagian SDM Rumah Sakit Santa Maria Cilacap.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Jadi,

validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Widiyanto (2010) koefisien korelasi dalam uji validitas dapat dilakukan dengan rumus dengan angka kasar sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

x : Skor item

y : Skor total

n : banyaknya subjek

Validitas dari indikator dianalisis menggunakan df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen dengan ketentuan :

- 1) Hasil r hitung $>$ r tabel = valid
- 2) Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas yang dicari

k : jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap variabel

σ_t^2 : Varians total

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2005) :

- 1) Hasil *Alpha Cronbach* $> 0,60$ = reliabel
- 2) Hasil *Alpha Cronbach* $< 0,60$ = tidak reliabel

2. *Method Successive Interval (MSI)*

Data yang di peroleh dan hasil kuesioner adalah data yang berskala ordinal sehingga tidak langsung dapat di analisa dengan menggunakan metode regresi. Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi syarat analisa yang berskala interval. Teknik

transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *Method* *Succesive Interval* (MSI).

Langkah – langkah transformasi data ordinal ke data interval adalah sebagai berikut. (Suliyanto, 2005).

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebutkan.
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4, dan 5 yang di sebut sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut *Proporsi* dengan rumus ; **$P_i = F_i/n$**
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan P (proporsi) secara berurutan untuk setiap item pertanyaan, sehingga di dapatkan hasil proporsi kumulatif dengan rumus; **$P_{ki} = P_{k(1-1)} + P_i$** .
- e. Gunakan tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang di peroleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas).
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NZ = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit)-(Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus

$$Y = NS + (1+(NSmin)).$$

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diujikan pada model regresi dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Perawat (Y) yaitu dengan menguji *unstandardized residual* data. Hal ini dilakukan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Imam Ghozali (2005) yang menyatakan uji normalitas dapat dilakukan pada model regresi dengan melakukan uji normal pada nilai *unstandardized residual* data. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*sig*) lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas

variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Gujarati dalam Imam Ghozali (2005) “Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas”. Jika $sig \geq 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen), Menurut Mas’ud (2004). Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif.

Kemudian lebih lanjut lagi Menurut Priyatno (2008) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Perawat)

X_1 = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

X_2 = Variabel independen (Disiplin Kerja)

X_3 = Variabel independen (Motivasi Kerja)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

β_3 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

e = *Standard Error*

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2005) uji t digunakan untuk mengetahui masing -masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ maka cara yang dilakukan adalah :

- 1) Bila sig. $< 0,05$ Artinya variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Bila sig. $> 0,05$ Artinya variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2005), uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$,maka cara yang dilakukan adalah :

- 1) Bila sig. $< 0,05$ Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Bila sig. $> 0,05$ Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel terikat.

6. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R square/ R²*)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya pengaruh untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai

R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2005). Sedangkan untuk besar pengaruh secara parsial dapat terlihat dari nilai R^2 dari masing-masing variabel bebasnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap

Pada awal karyanya, para suster Putri Bunda Hati Kudus (PBHK) mempunyai gagasan untuk mendirikan sebuah poliklinik bagi anak-anak sekolah Pius yang cukup besar jumlahnya, tetapi dari pihak pemerintah justru menyarankan untuk mendirikan poliklinik umum. Pada 8 September 1966 Poliklinik Umum Santo Yusuf resmi dibuka, dan tempat untuk pemeriksaan berada diruang tamu susteran yang disekat menjadi 3 bagian yaitu kamar dokter, kamar tindakan, kamar pendaftaran dan ditambah teras untuk ruang tunggu.

Pada awal poliklinik dibuka, pasien yang datang dari anak-anak sekolah Pius dan keluarga dari guru-guru Pius. 1 tahun kemudian, suster menambah satu tenaga pembantu perawat dan dokter. Tahun 1968 suster merencanakan untuk membangun Klinik Bersalin lalu masuklah seorang bidan membantu klinik bersalin dan mulailah pemeriksaan penimbangan bayi, pemeriksaan ibu hamil, tetapi belum dapat menerima persalinan, lalu Surat Keputusan untuk Poliklinik St. Yusuf diterima dan dimulai pemeriksaan untuk pasien umum.

Dalam perkembangannya sebagai poliklinik umum ternyata masyarakat sangat membutuhkan perawatan inap. Pada tanggal 5 Februari 1969 ada kunjungan dari Kepala Daerah dan Dr. Lukito bersama asistennya untuk melihat Klinik Bersalin St. Maria dan Poliklinik St. Yusuf. Dua minggu setelah

itu, surat rekomendasi dari dokter kabupaten untuk bupati kepala daerah tentang pembukaan klinik bersalin diterima dilanjutkan dengan diresmikannya klinik bersalin St. Maria Cilacap oleh Ibu Bupati. 1 tahun kemudian, Dr. Nugroho menjabat sebagai dokter tetap di St. Yusuf.

Pada tanggal 8 Desember 1971 peletakan batu pertama untuk bangunan poliklinik oleh pastor Thomas MSC yang beralamat di Jl. Melati no. 7 Cilacap kemudian poliklinik St. Yusuf mulai ditempati dan dilakukan pemberkatan poliklinik. Memperhatikan peraturan Departemen Kesehatan tentang rumah sakit maka layanan poliklinik umum perlu dikembangkan menjadi sebuah rumah sakit dengan fasilitas yang layak dan pelayanan yang profesional. Maka mulailah diusahakan ijin untuk mendirikan rumah sakit umum. Atas bantuan dari dokter kabupaten dan usaha dari pemilik, maka ijin untuk mendirikan rumah sakit diperoleh.

Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap yang saat ini terletak di jalan A.Yani no. 38, diresmikan penggunaannya. Jumlah tenaga karyawan rumah sakit terdiri dari tenaga medis dokter tetap dan dokter *part time*, tenaga paramedis perawatan perawat tetap dan perawat kontrak, tenaga paramedis nonperawatan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Tenaga tetap maupun kontrak terdiri dari 81 orang dan dokter *part time* 13 orang.

1. Visi Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap

Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap berkomitmen untuk menjadi Rumah Sakit tipe C pilihan pertama menyelenggarakan pelayanan kesehatan

berkualitas dan profesional dengan penuh cinta kasih di Kabupaten Cilacap pada tahun 2025

2. Misi Rumah sakit Umum Santa Maria Cilacap

- a. Memberikan pelayanan kesehatan berdasarkan komitmen untuk meningkatkan kualitas secara berkesinambungan.
- b. Memberikan pelayanan kesehatan menyeluruh didalam lingkungan ramah, adil, profesional, dan menghormati kehidupan sejak konsepsi dengan mengedepankan semangat kasih tanpa membeda-bedakan suku bangsa, agama, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi.
- c. Memandang seluruh *stakeholder* sebagai mitra karya dengan memberdayakan dan meningkatkan kinerja sehingga memiliki loyalitas tinggi, dan berkomitmen untuk berkarya secara profesional demi kepuasan semua pihak.
- d. Mengembangkan kemampuan dalam menyediakan fasilitas pelayanan yang terjangkau oleh masyarakat Kabupaten Cilacap guna peningkatan pelayanan.

B. Gambaran Umum Responden

Objek penelitian dalam hal ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 responden. Hasil penelitian dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows*. Dari hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa karakteristik

responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun karakteristik responden secara detail dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	6	18,8
Perempuan	26	81,2
Jumlah	32	100

Sumber: data primer diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 6 orang atau 18,8% kemudian responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang atau 81,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase(%)
21 – 30 tahun	22	68,8
31 – 40 tahun	9	28,1
> 40 tahun	1	3,1
Jumlah	32	100

Sumber: data primer diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berusia

21 – 30 tahun berjumlah 22 orang atau 68,8%, responden berusia 31 – 40 tahun berjumlah 9 orang atau 28,1% dan responden berusia > 40 tahun berjumlah 1 orang atau 3,1%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase(%)
SMU	1	3,1
D-3	29	90,6
S-1	2	6,3
Jumlah	32	100

Sumber: data primer diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden dengan pendidikan terakhir SMU berjumlah 1 orang atau 3,1%, responden dengan pendidikan terakhir D-3 berjumlah 29 orang atau 90,6%, dan responden dengan pendidikan terakhir S-1 berjumlah 2 orang atau 6,3%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase(%)
≤ 5 Tahun	22	68,8
6 - 10 tahun	6	18,8
11 – 15 tahun	3	9,4
> 15 tahun	1	3,1
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden

dengan lama bekerja ≤ 5 tahun berjumlah 22 orang atau 68,8%, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 6 orang atau 18,8%, responden dengan lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 3 orang atau 9,4%, dan responden dengan lama bekerja > 15 tahun berjumlah 1 orang atau 3,1%.

C. Analisis Data

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang penting dalam sebuah analisa data. Hal itu dilakukan untuk menguji apakah suatu alat ukur atau instrument penelitian (dalam hal ini data dari kuesioner) sudah valid dan reliabel. Penelitian uji coba dilakukan terhadap 32 responden penelitian. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrument dengan SPSS 17.0, didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,505	0,3494	Valid
2	0,378	0,3494	Valid
3	0,707	0,3494	Valid
4	0,481	0,3494	Valid
5	0,573	0,3494	Valid
6	0,725	0,3494	Valid
7	0,407	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (17.0)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3494. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,455	0,3494	Valid
2	0,565	0,3494	Valid
3	0,381	0,3494	Valid
4	0,482	0,3494	Valid
5	0,755	0,3494	Valid
6	0,669	0,3494	Valid
7	0,601	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (17.0)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3494. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

c. Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,749	0,3494	Valid
2	0,805	0,3494	Valid
3	0,738	0,3494	Valid
4	0,623	0,3494	Valid
5	0,511	0,3494	Valid
6	0,623	0,3494	Valid
7	0,541	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (17.0)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3494. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

d. Instrumen Kinerja Perawat

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

Item	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0,768	0,3494	Valid
2	0,570	0,3494	Valid
3	0,728	0,3494	Valid
4	0,649	0,3494	Valid
5	0,641	0,3494	Valid
6	0,721	0,3494	Valid
7	0,607	0,3494	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (17.0)

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3494. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,651 maka disimpulkan instrument Variabel Gaya Kepemimpinan reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali 2005).

b. Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,637 maka disimpulkan instrument Variabel Disiplin Kerja reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

c. Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,771 maka disimpulkan instrument Variabel Motivasi Kerja reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

d. Instrumen Variabel Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796 maka disimpulkan instrument Variabel Kinerja Perawat reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

3. *Metode Successive Interval (MSI)*

Data penelitian yang diperoleh berupa data ordinal, data ini belum bisa diolah, untuk bisa diolah perlu adanya peningkatan skala dari ordinal ke interval. Untuk meningkatkan data skala ordinal ke interval menggunakan *method successive interval*, dengan hasil sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 10. Distribusi jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan (Xi) dengan menggunakan MSI

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	0	0	24	168	32	224
Proporsi	0	0	0,107	0,750	0,143	
Pro Kum	0	0	0,107	0,857	1,000	
Z	0,500	0,500	0,393	-0,357	0	
Zi	0	0	-1,242	1,068	¥	
Densitas	0,399	0,399	0,185	0,226	0	
Skala nilai	0	0	2,001	-0,055	1,580	1,000
Transformasi	1,000	1,000	3,001	0,945	2,580	

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka perubahan data ordinal menjadi interval dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Nilai jawaban 1 menjadi 1
- b. Nilai jawaban 2 menjadi 1
- c. Nilai jawaban 3 menjadi 3,001
- d. Nilai jawaban 4 menjadi 0,945
- e. Nilai jawaban 5 menjadi 2,580

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 11. Distribusi jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan menggunakan MSI

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	0	0	22	164	38	224
Proporsi	0	0	0,098	0,732	0,170	
Pro Kum	0	0	0,098	0,830	1,000	
Z	0,500	0,500	0,402	-0,330	0	
Zi	0	0	-1,292	0,956	¥	
Densitas	0,399	0,399	0,173	0,253	0	
Skala nilai	0	0	2,298	-0,109	1,490	1,000
Transformasi	1,000	1,000	3,298	0,891	2,490	

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka perubahan data ordinal menjadi interval dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Nilai jawaban 1 menjadi 1
- b. Nilai jawaban 2 menjadi 1
- c. Nilai jawaban 3 menjadi 3,298
- d. Nilai jawaban 4 menjadi 0,891
- e. Nilai jawaban 5 menjadi 2,490

c. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 12. Distribusi jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan menggunakan MSI

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	0	0	25	140	59	224
Proporsi	0	0	0,112	0,625	0,263	
Pro Kum	0	0	0,112	0,737	1,000	
Z	0,500	0,500	0,388	-0,237	0	
Zi	0	0	-1,218	0,633	¥	
Densitas	0,399	0,399	0,190	0,327	0	
Skala nilai	0	0	1,872	-0,218	1,240	1,000
Transformasi	1,000	1,000	2,872	0,782	2,240	

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka perubahan data ordinal menjadi interval dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Nilai jawaban 1 menjadi 1
- b. Nilai jawaban 2 menjadi 1
- c. Nilai jawaban 3 menjadi 2,872
- d. Nilai jawaban 4 menjadi 0,782
- e. Nilai jawaban 5 menjadi 2,240

d. Variabel Kinerja Perawat

Tabel 13. Distribusi jawaban responden variabel Kinerja Perawat (Y) dengan menggunakan MSI

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	0	0	4	107	113	224
Proporsi	0	0	0,018	0,478	0,504	
Pro Kum	0	0	0,018	0,496	1,000	
Z	0,500	0,500	0,482	0,004	0	
Zi	0	0	-2,100	-0,011	¥	
Densitas	0,399	0,399	0,044	0,399	0	
Skala nilai	0	0	19,879	-0,743	0,791	1,000
Transformasi	1,000	1,000	20,879	0,257	1,791	

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka perubahan data ordinal menjadi interval dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Nilai jawaban 1 menjadi 1
- b. Nilai jawaban 2 menjadi 1
- c. Nilai jawaban 3 menjadi 20,879
- d. Nilai jawaban 4 menjadi 0,257
- e. Nilai jawaban 5 menjadi 1,791

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada model regresi dari gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja perawat (Y) yaitu dengan menguji *unstandardized residual* data. Hal ini dilakukan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Imam Ghazali (2005) yang menyatakan uji normalitas dapat dilakukan pada model regresi dengan melakukan uji normal pada nilai *unstandardized residual* data. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan *program SPSS 17.0 for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*sig*) lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji normalitas untuk model penelitian disajikan berikut ini.

Tabel 14. Ringkasan Uji Normalitas

Data	KSZ	Signifikan	Keterangan
Model regresi	0,790	0,560	Normal

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (17.0)

Tabel 14 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflating factor* (VIF). Ketentuannya adalah apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 15. Ringkasan Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,515	1,942	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,420	2,383	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,597	1,676	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (17.0)

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi lain yang harus dipenuhi adalah residual dalam data harus mempunyai variasi yang sama, penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* ini meregresikan nilai *absolute-residual* terhadap variabel independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata tidak signifikan ($\text{sig} > 0,05$), berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi. Hasil pengujian

heterokedastisitas dengan metode *glejser* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,210	Tidak ada Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,329	Tidak ada Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,977	Tidak ada Heteroskedastisitas

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (17.0)

Dari tabel 16 diatas, tampak bahwa tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel independen terhadap *absolute-residual* nya adalah lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti seluruh variabel independen tersebut tidak signifikan mempengaruhi *absolute-residualnya* yang dapat disimpulkan bahwa data tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 17. Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Sig.
Konstanta	-3,942		
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,357	2,674	0,012
Disiplin Kerja (X ₂)	0,336	2,408	0,023
Motivasi Kerja (X ₃)	0,540	5,727	0,000

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (17.0)

Tabel 17 menunjukkan hasil pengujian dengan regresi linier pada tingkat signifikansi 5%. Dari pengujian dengan regresi linier diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,942 + 0,357X_1 + 0,336X_2 + 0,540X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi α adalah -3,942, artinya nilai konstanta atau besarnya kinerja perawat (Y) = -3,942 dengan asumsi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja (X_1, X_2, X_3) = 0.
- b. Koefisien regresi β_1 adalah 0,357, menunjukkan hubungan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja perawat (Y) adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik atau tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja perawat akan semakin tinggi.
- c. Koefisien regresi β_2 adalah 0,336, menunjukkan hubungan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja perawat maka kinerja perawat akan meningkat.
- d. Koefisien regresi β_3 adalah 0,540, menunjukkan hubungan variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja perawat (Y) adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat maka kinerja perawat akan meningkat.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t ini merupakan uji secara individu atau parsial terhadap variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikan uji t. Jika (nilai signifikan) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dan (nilai

signifikan) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 18. Ringkasan Uji Parsial (Uji t)

Variabel Independen	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Sig.
Konstanta	-3,942		
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,357	2,674	0,012
Disiplin Kerja (X ₂)	0,336	2,408	0,023
Motivasi Kerja (X ₃)	0,540	5,727	0,000

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (17.0)

Dapat dilihat juga dari hasil uji t masing – masing koefisien regresi linier (uji parsial):

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 2,674$ dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,674 > 1,693$), serta $sig. = 0,012$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Sehingga H₁ yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat diterima.

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 2,408$ dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,408 > 1,693$), serta $sig. = 0,023$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Sehingga H2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat diterima.

- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 5,727$ dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,727 > 1,693$), serta $sig. = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Sehingga H3 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji kemaknaan koefisien regresi secara keseluruhan dari 3 variabel secara keseluruhan dilakukan dengan menggunakan uji F. Adapun hasilnya dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 19. Ringkasan Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

Variabel X terhadap Y	F _{hitung}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)			
Disiplin Kerja (X ₂)	54,763	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₃)			

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (17.0)

Berdasarkan tabel 19 di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 54,763, dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,90 dengan

nilai sig. 0,000, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,763 > 2,90$) dan sig. = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) bahwa gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Sehingga H_4 yang menyatakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat diterima.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 20. Ringkasan Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*)

Kontribusi Variabel X terhadap Y	<i>Adjusted R square</i>	Sisa
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,839	0,161
Disiplin Kerja (X_2)		
Motivasi Kerja (X_3)		

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (17.0)

Tabel 20 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,839. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki kontribusi sebesar 83,9% terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap, sedangkan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Dari hasil uji F regresi yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dan hasil uji T yang dilakukan

bahwa secara parsial seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Penjelasan dari tiap variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 2,674$ dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,674 > 1,693$), serta $sig. = 0,012$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter perawat, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja perawat. Pertimbangan faktor kinerja dari segi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan kejujuran, dan kerja sama yang baik antara atasan maupun dengan sesama perawat di ruang kerja akan mendorong kinerja yang baik. Hal ini akan memaksimalkan kinerja perawat yang akhirnya akan membuat pasien di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap merasa puas atas kinerja yang diberikan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat perawat menjadi respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Ketepatan dalam memberikan tugas sesuai kapasitas dan

kapabilitas perawat akan mendorong pelaksana tugas untuk berusaha memaksimalkan kinerja yang dibebankan kepada perawat.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas C. Bawono (2015) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dengan hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 2,408$ dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,408 > 1,693$), serta $sig. = 0,023$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa jika disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, begitupun sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seorang perawat dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, kepatuhan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas perawat terhadap segala tata tertib yang berlaku di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Bila perawat bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan rumah sakit maka peraturan itu menjadi efektif. Bila perawat

datang tepat waktu dan mempergunakan alat medis dengan rasa tanggung jawab maka hasil pekerjaan akan memuaskan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asih Nor Istikomah, dkk (2014) yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat dengan hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 5,727$ dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,727 > 1,693$), serta $sig. = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dari perawat juga akan meningkat. Berdasarkan data angket, banyak perawat yang menginginkan sebuah penghargaan. Artinya penghargaan adalah salah satu faktor yang membuat motivasi kerja perawat meningkat. Dengan adanya sebuah penghargaan, maka perawat akan memiliki semangat dan dorongan untuk meraih penghargaan tersebut. Disamping itu, adanya sebuah penghargaan membuat perawat merasa dihargai atas usaha dan pekerjaannya. Hasil

penelitian ini semakin memperkuat teori yang dikemukakan oleh Rivai (2004) bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lindanur Sipatu (2013) yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

4. Pengaruh Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 54,763, dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,90 dengan nilai sig. 0,000, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,763 > 2,90$) dan sig. = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Dengan nilai *Adjusted R Square* 0,839, hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 83,9% sedangkan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa maria Cilacap.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka kami menyarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap berkaitan dengan gaya kepemimpinan untuk selalu mempertahankan hubungan

dan komunikasi yang baik dengan perawat agar perawat merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja dari perawat tersebut.

Disisi lain, pimpinan rumah sakit harus selalu memberikan edukasi kepada perawat tentang pentingnya menjaga kedisiplinan dalam bekerja agar perawat tidak melanggar peraturan yang berlaku di rumah sakit, dengan demikian akan meningkatkan kinerja dari perawat.

Berkaitan dengan motivasi kerja, pihak rumah sakit hendaknya mengadakan suatu penghargaan berupa piagam, trofi atau medali bagi perawat yang kinerjanya tinggi, dengan begitu perawat akan terdorong dan meningkatkan kinerjanya untuk meraih penghargaan tersebut. Dengan demikian kinerja perawat akan tetap berada pada level tertinggi yang dapat berdampak positif terhadap perkembangan rumah sakit kedepan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan Uji statistik yang kami lakukan menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, karena dengan semakin baik kinerja dari perawat maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ahid Maulana. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan.
- Aritonang, Keke T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta*. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur No. 4.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Mediakomputindo.
- Bambang Supomo. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BFEE UGM.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Basri dan Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bawono, Dimas C. 2015. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Semarang*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Cahyono, Budi dan Suharto. 2005. *pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Yogyakarta: JRBI Vol. 1.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Depkes RI. 2002. *Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Direktorat Pelayanan Keperawatan Direktoral Jenderal Pelayanan Medik. Depkes.
- Faizin, Ahmad dan Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN. 1979-2397. Vol. 1. No. 2.
- Ferdinand Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- George, Jennifer and Gareth R Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. *et all*. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63 74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Council of Nursing (ICN). 2009. *Nursing Matter: Infection Contol*. Swiss: Fact Sheet.
- Istikomah, Asih N. *et all*. 2014. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Islam Sultan Agung Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Manullang. 2002. *Dasar-dasar Manajemen. Cetakan 16*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Marni Siregar. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Swadana Tarutung Tapanuli Utara*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

- Mathis, L.Robert dan Jackson. H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.
- Nawawi, Hadari. *et. all.* 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nutt, Paul C, dan Robert W. Backoff. 1992. *Strategic Management of Public and Third Sector Organizations (A Handbook for Leaders)*. San Fransisco : Jossey-Bass Publishers.
- Pemerintah Indonesia. 2009. *Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. Lembaran Negara RI Tahun 2009, No. 153. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). 2014. *Profil Perawat Nasional di Indonesia*. Jakarta: PPNI.
- Potter, P & Perry, A. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Proses dan Praktik*. Edisi 4. Jakarta: EGC.
- Priyatno, Dewi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta: MediaKom.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2005. *Management. 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sipatu, Lindanur. 2019. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu*. Palu: JBRI Vol. 1 No. 1.

- Sondang P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarma, Momon. 2008. *Sosiologi Untuk Kesehatan*. Jakarta: Silemba Medika.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Afabeta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal Empirika. Vol. 15. No. 2. Hal: 116-138.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Tampubolon, Biatna D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001- 2001*. Jurnal Standarisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2001. *Strategic Management in Action*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 No. 2, Juli, p. 241-256.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth:
Bapak / Ibu Responden
di-
t e m p a t

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas Skripsi saya pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap Jurusan Manajemen, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak / Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak / Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak / Ibu berikan juga merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Fajar Eko Firmansah

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

2. Pendidikan Terakhir : SMP
 SMU
 D-3
 S-1
 S-2

3. Jabatan :

4. Lama Bekerja : Kurang dari 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 11 – 15 Tahun
 Lebih dari 15 Tahun

5. Usia anda Saat ini : < 20 Tahun
 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 > 50 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda Centang (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

A. GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

NO.	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan Pimpinan saya					
2	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan Rumah Sakit					
3	Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan					
4	Pimpinan mampu bersikap adil dalam memberikan sanksi kepada karyawan					
5	Pimpinan menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik					
6	Pimpinan selalu memberikan kebebasan dalam berpendapat kepada bawahan					
7	Pimpinan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugasnya					

B. DISIPLIN KERJA (X2)

NO.	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
2	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti					
4	Saya selalu memperhitungkan risiko dalam menjalankan pekerjaan					
5	Saya selalu patuh pada pimpinan saya					
6	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan					
7	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan					

C. MOTIVASI KERJA

NO.	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan					
2	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan					
3	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi					
4	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki pengaruh dalam kelompok					
5	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan					
6	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam tim					
7	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					

D. KINERA PERAWAT (Y)

NO.	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki kualitas kerja diatas rata-rata					
2.	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja					
4.	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan saya					
5.	Saya selalu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa disuruh dahulu					
6.	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan yang lain					
7.	Saya dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan dan tugas saya					

Lampiran 4. Tabulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja (X3)

MOTIVASI KERJA									
NO	1	2	3	4	5	6	7	JUMLAH	RATA-RATA
1	4	4	3	3	3	4	4	25	4
2	4	4	3	4	3	5	5	28	4
3	4	4	3	4	3	4	5	27	4
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4
5	5	5	5	3	3	5	5	31	4
6	5	5	5	3	4	5	5	32	5
7	5	5	5	5	3	5	5	33	5
8	5	5	4	4	4	5	4	31	4
9	4	4	4	4	4	4	4	28	4
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4
11	4	4	4	3	3	4	4	26	4
12	4	4	4	4	4	5	5	30	4
13	4	4	4	3	3	4	4	26	4
14	4	4	4	4	4	5	5	30	4
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4
17	4	4	3	3	3	4	4	25	4
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4
19	5	5	5	4	4	5	5	33	5
20	5	5	5	5	4	4	4	32	5
21	5	5	5	5	5	5	5	35	5
22	4	4	5	5	4	4	5	31	4
23	4	4	4	4	4	4	5	29	4
24	4	4	4	3	3	4	4	26	4
25	5	5	5	4	4	4	4	31	4
26	4	5	4	4	4	4	5	30	4
27	4	4	4	4	4	4	4	28	4
28	4	4	4	4	5	4	4	29	4
29	4	4	4	4	3	4	4	27	4
30	5	5	4	4	4	5	5	32	5
31	3	4	5	3	4	5	4	28	4
32	4	4	3	3	4	4	5	27	4

Lampiran 5. Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Perawat (Y)

KINERJA PERAWAT									
NO	1	2	3	4	5	6	7	JUMLAH	RATA-RATA
1	3	4	4	4	4	4	5	28	4
2	4	5	4	4	4	3	5	29	4
3	4	5	5	4	4	3	4	29	4
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4
5	4	5	5	5	5	5	5	34	5
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5
7	5	5	5	5	5	4	5	34	5
8	5	4	5	5	5	5	5	34	5
9	5	5	5	5	4	5	5	34	5
10	5	5	4	4	5	5	4	32	5
11	4	4	4	4	4	5	4	29	4
12	5	5	4	5	4	5	4	32	5
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4
14	5	5	5	4	4	5	4	32	5
15	4	5	4	4	5	4	4	30	4
16	5	4	4	5	4	4	4	30	4
17	4	4	4	4	5	4	5	30	4
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4
19	5	5	5	5	5	5	5	35	5
20	5	5	5	5	5	5	5	35	5
21	5	5	5	5	5	5	5	35	5
22	5	5	4	5	5	5	4	33	5
23	5	5	5	4	5	5	5	34	5
24	4	4	4	3	5	4	4	28	4
25	5	4	5	5	4	4	5	32	5
26	5	4	5	4	5	5	5	33	5
27	4	4	4	5	4	4	5	30	4
28	4	5	5	4	4	4	4	30	4
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4
30	5	5	5	4	5	5	5	34	5
31	5	5	4	4	5	4	5	32	5
32	5	5	4	4	4	4	4	30	4

Lampiran 6. Tabulasi Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin Responden	Usia Responden	Jabatan Responden	Pendidikan Terakhir Responden	Lama Bekerja Responden
1	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
2	perempuan	31-40 Th	Pelaksana	D-3	6-10 Tahun
3	Laki-Laki	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
4	Perempuan	21-30 Th	Kepala Ruang	D-3	6-10 Tahun
5	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
6	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
7	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
8	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	S-1	< 5 Tahun
9	Perempuan	31-40 Th	Kepala Ruang	D-3	6-10 Tahun
10	Laki-Laki	31-40 Th	Pelaksana	D-3	11-15 Tahun
11	Perempuan	31-40 Th	Pelaksana	SMU	11-15 Tahun
12	Perempuan	21-30 Th	Kepala Ruang	D-3	< 5 Tahun
13	Perempuan	31-40 Th	Kepala Ruang	D-3	11-15 Tahun
14	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
15	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
16	Perempuan	31-40 Th	Pelaksana	D-3	6-10 Tahun
17	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
18	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
19	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
20	Perempuan	41-50 Th	Pelaksana	D-3	> 15 Tahun
21	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
22	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
23	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
24	Laki-Laki	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
25	Perempuan	31-40 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
26	Perempuan	31-40 Th	Pelaksana	D-3	6-10 Tahun
27	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
28	Laki-Laki	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
29	Laki-Laki	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
30	Perempuan	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
31	Laki-Laki	21-30 Th	Pelaksana	D-3	< 5 Tahun
32	Perempuan	31-40 Th	Pelaksana	D-3	6-10 Tahun

Lampiran 7. Statistik Deskriptif Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	6	18.8	18.8	18.8
	Perempuan	26	81.3	81.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	22	68.8	68.8	68.8
	31-40 Tahun	9	28.1	28.1	96.9
	41-50 Tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat Pelaksana	28	87.5	87.5	87.5
	Kepala Ruang	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	1	3.1	3.1	3.1
	D3	29	90.6	90.6	93.8
	S1	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	22	68.8	68.8	68.8
6-10 Tahun	6	18.8	18.8	87.5
11-15 Tahun	3	9.4	9.4	96.9
> 15 Tahun	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Lampiran 8. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya
Kepemimpinan (X1)**

Uji Validitas

Correlations

	soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	total
soal_1 Pearson Correlation	1	.000	.143	.022	.463**	.430*	.061	.505**
Sig. (2-tailed)		1.000	.435	.904	.008	.014	.742	.003
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_2 Pearson Correlation	.000	1	.267	.000	.000	.189	.226	.378*
Sig. (2-tailed)	1.000		.139	1.000	1.000	.299	.213	.033
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_3 Pearson Correlation	.143	.267	1	.357*	.154	.405*	.121	.707**
Sig. (2-tailed)	.435	.139		.045	.399	.021	.509	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_4 Pearson Correlation	.022	.000	.357*	1	.096	.123	.028	.481**
Sig. (2-tailed)	.904	1.000	.045		.600	.504	.878	.005
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_5 Pearson Correlation	.463**	.000	.154	.096	1	.328	.000	.573**
Sig. (2-tailed)	.008	1.000	.399	.600		.067	1.000	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_6 Pearson Correlation	.430*	.189	.405*	.123	.328	1	.375*	.725**
Sig. (2-tailed)	.014	.299	.021	.504	.067		.034	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_7 Pearson Correlation	.061	.226	.121	.028	.000	.375*	1	.407*
Sig. (2-tailed)	.742	.213	.509	.878	1.000	.034		.021
N	32	32	32	32	32	32	32	32
total Pearson Correlation	.505**	.378*	.707**	.481**	.573**	.725**	.407*	1
Sig. (2-tailed)	.003	.033	.000	.005	.001	.000	.021	
N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal_1	24.13	3.081	.356	.662
soal_2	24.25	3.226	.200	.646
soal_3	24.25	2.258	.447	.609
soal_4	24.28	2.918	.221	.599
soal_5	24.25	2.645	.287	.661
soal_6	24.28	2.531	.568	.636
soal_7	24.06	3.157	.212	.644

**Lampiran 9. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Disiplin Kerja (X₂)**

Uji Validitas

Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	total
soal_1	Pearson Correlation	1	.455**	.119	-.107	.321	.025	.288	.455**
	Sig. (2-tailed)		.009	.516	.562	.073	.890	.110	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_2	Pearson Correlation	.455**	1	-.061	.342	.170	.331	.251	.565**
	Sig. (2-tailed)	.009		.742	.055	.353	.064	.166	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_3	Pearson Correlation	.119	-.061	1	-.099	.354	.126	-.026	.381
	Sig. (2-tailed)	.516	.742		.589	.047	.491	.889	.031
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_4	Pearson Correlation	-.107	.342	-.099	1	.098	.418*	.146	.482**
	Sig. (2-tailed)	.562	.055	.589		.592	.017	.426	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_5	Pearson Correlation	.321	.170	.354	.098	1	.356*	.475**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.073	.353	.047	.592		.045	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_6	Pearson Correlation	.025	.331	.126	.418*	.356*	1	.270	.669**
	Sig. (2-tailed)	.890	.064	.491	.017	.045		.135	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_7	Pearson Correlation	.288	.251	-.026	.146	.475**	.270	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.110	.166	.889	.426	.006	.135		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
total	Pearson Correlation	.455**	.565**	.381	.482**	.755**	.669**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.031	.005	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal_1	24.34	3.523	.293	.617
soal_2	24.31	3.319	.407	.589
soal_3	24.44	3.544	.140	.661
soal_4	24.56	3.286	.225	.642
soal_5	24.41	2.443	.533	.526
soal_6	24.53	2.902	.476	.556
soal_7	24.41	3.152	.421	.579

**Lampiran 10. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Motivasi Kerja (X₃)**

Uji Validitas

Correlations

	soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	total
soal_1 Pearson Correlation	1	.876**	.481**	.329	.112	.428	.315	.749**
Sig. (2-tailed)		.000	.005	.066	.542	.015	.079	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_2 Pearson Correlation	.876**	1	.597**	.280	.181	.506**	.357*	.805**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.121	.322	.003	.045	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_3 Pearson Correlation	.481**	.597**	1	.360*	.344	.367*	.121	.738**
Sig. (2-tailed)	.005	.000		.043	.054	.039	.509	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_4 Pearson Correlation	.329	.280	.360*	1	.430*	.077	.223	.623**
Sig. (2-tailed)	.066	.121	.043		.014	.677	.220	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_5 Pearson Correlation	.112	.181	.344	.430*	1	.088	.056	.511**
Sig. (2-tailed)	.542	.322	.054	.014		.631	.759	.003
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_6 Pearson Correlation	.428	.506**	.367*	.077	.088	1	.555**	.623**
Sig. (2-tailed)	.015	.003	.039	.677	.631		.001	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_7 Pearson Correlation	.315	.357*	.121	.223	.056	.555**	1	.541**
Sig. (2-tailed)	.079	.045	.509	.220	.759	.001		.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32
total Pearson Correlation	.749**	.805**	.738**	.623**	.511**	.623**	.541**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	
N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal_1	24.81	4.609	.636	.715
soal_2	24.75	4.581	.720	.703
soal_3	24.94	4.254	.575	.725
soal_4	25.22	4.693	.429	.759
soal_5	25.31	5.125	.314	.779
soal_6	24.72	4.983	.482	.746
soal_7	24.63	5.145	.374	.765

**Lampiran 11. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Kinerja Perawat (Y)**

Uji Validitas

Correlations

	soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	total
soal_1 Pearson Correlation	1	.445*	.452**	.475**	.392*	.564**	.221	.768**
Sig. (2-tailed)		.011	.009	.006	.027	.001	.224	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_2 Pearson Correlation	.445*	1	.394*	.219	.318	.240	.116	.570**
Sig. (2-tailed)	.011		.025	.229	.076	.186	.529	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_3 Pearson Correlation	.452**	.394*	1	.388*	.313	.404*	.506**	.728**
Sig. (2-tailed)	.009	.025		.028	.081	.022	.003	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_4 Pearson Correlation	.475**	.219	.388*	1	.115	.391*	.417*	.649**
Sig. (2-tailed)	.006	.229	.028		.532	.027	.018	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_5 Pearson Correlation	.392*	.318	.313	.115	1	.465**	.438*	.641**
Sig. (2-tailed)	.027	.076	.081	.532		.007	.012	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_6 Pearson Correlation	.564**	.240	.404*	.391*	.465**	1	.217	.721**
Sig. (2-tailed)	.001	.186	.022	.027	.007		.234	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
soal_7 Pearson Correlation	.221	.116	.506**	.417*	.438*	.217	1	.607**
Sig. (2-tailed)	.224	.529	.003	.018	.012	.234		.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
total Pearson Correlation	.768**	.570**	.728**	.649**	.641**	.721**	.607**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal_1	26.88	4.500	.647	.745
soal_2	26.81	5.190	.413	.789
soal_3	26.94	4.770	.610	.755
soal_4	27.03	4.870	.492	.776
soal_5	26.91	4.991	.497	.775
soal_6	27.00	4.516	.568	.762
soal_7	26.88	5.081	.455	.782

Jawaban	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	SUM
Frekuensi	0,000	0,000	24,000	168,000	32,000	224,000
Proporsi	0,000	0,000	0,107	0,750	0,143	
Pro Kum	0,000	0,000	0,107	0,857	1,000	
Z	0,500	0,500	0,393	-0,357	0,000	
Zi	0,000	0,000	-1,242	1,068	¥	
Densitas	0,399	0,399	0,185	0,226	0,000	
Skala nilai	0,000	0,000	2,001	-0,055	1,580	1,000
Transformasi	1,000	1,000	3,001	0,945	2,580	

Jawaban	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	SUM
Frekuensi	0,000	0,000	22,000	164,000	38,000	224,000
Proporsi	0,000	0,000	0,098	0,732	0,170	
Pro Kum	0,000	0,000	0,098	0,830	1,000	
Z	0,500	0,500	0,402	-0,330	0,000	
Zi	0,000	0,000	-1,292	0,956	¥	
Densitas	0,399	0,399	0,173	0,253	0,000	
Skala nilai	0,000	0,000	2,298	-0,109	1,490	1,000
Transformasi	1,000	1,000	3,298	0,891	2,490	

Lampiran 14. Output Perhitungan MSI Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No	Data Asli Ordinal							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	3	3	3	4	4	25
2	4	4	3	4	3	5	5	28
3	4	4	3	4	3	4	5	27
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	3	3	5	5	31
6	5	5	5	3	4	5	5	32
7	5	5	5	5	3	5	5	33
8	5	5	4	4	4	5	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	3	3	4	4	26
12	4	4	4	4	4	5	5	30
13	4	4	4	3	3	4	4	26
14	4	4	4	4	4	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	3	3	3	4	4	25
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	5	5	4	4	5	5	33
20	5	5	5	5	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	4	5	5	4	4	5	31
23	4	4	4	4	4	4	5	29
24	4	4	4	3	3	4	4	26
25	5	5	5	4	4	4	4	31
26	4	5	4	4	4	4	5	30
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	5	4	4	29
29	4	4	4	4	3	4	4	27
30	5	5	4	4	4	5	5	32
31	3	4	5	3	4	5	4	28
32	4	4	3	3	4	4	5	27

No	Data Interval							rata-rata	Total
	1	2	3	4	5	6	7		
1	0,78	0,78	2,87	2,87	2,87	0,78	0,78	2	11,74
2	0,78	0,78	2,87	0,78	2,87	2,24	2,24	2	12,57
3	0,78	0,78	2,87	0,78	2,87	0,78	2,24	2	11,11
4	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	1	5,47
5	2,24	2,24	2,24	2,87	2,87	2,24	2,24	2	16,94
6	2,24	2,24	2,24	2,87	0,78	2,24	2,24	2	14,85
7	2,24	2,24	2,24	2,24	2,87	2,24	2,24	2	16,31
8	2,24	2,24	0,78	0,78	0,78	2,24	0,78	1	9,85
9	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	1	5,47
10	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	1	5,47
11	0,78	0,78	0,78	2,87	2,87	0,78	0,78	1	9,65
12	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	2,24	2,24	1	8,39
13	0,78	0,78	0,78	2,87	2,87	0,78	0,78	1	9,65
14	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	2,24	2,24	1	8,39
15	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	1	5,47
16	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	1	5,47
17	0,78	0,78	2,87	2,87	2,87	0,78	0,78	2	11,74
18	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	1	5,47
19	2,24	2,24	2,24	0,78	0,78	2,24	2,24	2	12,76
20	2,24	2,24	2,24	2,24	0,78	0,78	0,78	2	11,30
21	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2	15,68
22	0,78	0,78	2,24	2,24	0,78	0,78	2,24	1	9,85
23	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	2,24	1	6,93
24	0,78	0,78	0,78	2,87	2,87	0,78	0,78	1	9,65
25	2,24	2,24	2,24	0,78	0,78	0,78	0,78	1	9,85
26	0,78	2,24	0,78	0,78	0,78	0,78	2,24	1	8,39
27	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	1	5,47
28	0,78	0,78	0,78	0,78	2,24	0,78	0,78	1	6,93
29	0,78	0,78	0,78	0,78	2,87	0,78	0,78	1	7,56
30	2,24	2,24	0,78	0,78	0,78	2,24	2,24	2	11,30
31	2,87	0,78	2,24	2,87	0,78	2,24	0,78	2	12,57
32	0,78	0,78	2,87	2,87	0,78	0,78	2,24	2	11,11

Jawaban	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	SUM
Frekuensi	0,000	0,000	25,000	140,000	59,000	224,000
Proporsi	0,000	0,000	0,112	0,625	0,263	
Pro Kum	0,000	0,000	0,112	0,737	1,000	
Z	0,500	0,500	0,388	-0,237	0,000	
Zi	0,000	0,000	-1,218	0,633	¥	
Densitas	0,399	0,399	0,190	0,327	0,000	
Skala nilai	0,000	0,000	1,872	-0,218	1,240	1,000
Transformasi	1,000	1,000	2,872	0,782	2,240	

Lampiran 15. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Data Asli Ordinal							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	4	4	4	4	5	28
2	4	5	4	4	4	3	5	29
3	4	5	5	4	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	5	5	5	34
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	4	5	34
8	5	4	5	5	5	5	5	34
9	5	5	5	5	4	5	5	34
10	5	5	4	4	5	5	4	32
11	4	4	4	4	4	5	4	29
12	5	5	4	5	4	5	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	5	4	4	5	4	32
15	4	5	4	4	5	4	4	30
16	5	4	4	5	4	4	4	30
17	4	4	4	4	5	4	5	30
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	4	5	5	5	4	33
23	5	5	5	4	5	5	5	34
24	4	4	4	3	5	4	4	28
25	5	4	5	5	4	4	5	32
26	5	4	5	4	5	5	5	33
27	4	4	4	5	4	4	5	30
28	4	5	5	4	4	4	4	30
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	5	5	4	5	5	5	34
31	5	5	4	4	5	4	5	32
32	5	5	4	4	4	4	4	30

Jawaban	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	SUM
Frekuensi	0,000	0,000	4,000	107,000	113,000	224,000
Proporsi	0,000	0,000	0,018	0,478	0,504	
Pro Kum	0,000	0,000	0,018	0,496	1,000	
Z	0,500	0,500	0,482	0,004	0,000	
Zi	0,000	0,000	-2,100	-0,011	¥	
Densitas	0,399	0,399	0,044	0,399	0,000	
Skala nilai	0,000	0,000	19,879	-0,743	0,791	1,000
Transformasi	1,000	1,000	20,879	0,257	1,791	

Lampiran 16. Output Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96370361
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.790
Asymp. Sig. (2-tailed)		.560

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.942	2.923		-1.349	.188		
Gaya Kepemimpinan	.357	.134	.269	2.674	.012	.515	1.942
Disiplin Kerja	.336	.139	.268	2.408	.023	.420	2.383
Motivasi Kerja	.540	.094	.535	5.727	.000	.597	1.676

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.121	1.827		.066	.948
Gaya Kepemimpinan	.107	.083	.328	1.283	.210
Disiplin Kerja	-.087	.087	-.281	-.994	.329
Motivasi Kerja	.002	.059	.007	.029	.977

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 17. Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.839	1.014

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.928	3	56.309	54.763	.000 ^a
	Residual	28.790	28	1.028		
	Total	197.719	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.942	2.923		-1.349	.188
	Gaya Kepemimpinan	.357	.134	.269	2.674	.012
	Disiplin Kerja	.336	.139	.268	2.408	.023
	Motivasi Kerja	.540	.094	.535	5.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Lampiran 18. R tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 19. T tabel

Tabel t untuk df = 1 - 40

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 20. F tabel

Tabel f untuk df = 1 - 35

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11