

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KLINIS
RSU METHODIST SUSANNA WESLEY MEDAN**

TESIS

OLEH :

ROSY AGUSTINA TARIGAN

151804094



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**



UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSU Methodist Susanna Wesley Medan.

Nama : Rosy Agustina Tarigan

NPM : 151804094

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Emi Mariatin, MA, PhD

Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH

Ketua Program Studi Magister Psikologi

Direktur

Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons

Prof. Dr.Ir. H. Retna Astuti K, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS INI DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI TESIS PASCA SARJANA
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA YANG DITERIMA UNTUK MEMENUHI
SEBAGIAN DARI SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR MAGISTER PSIKOLOGI
(S2) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

Pada hari : Jumat
Tanggal : 2 Maret 2018
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr.Sri Milfayetty.M,Si.Kons
Sekretaris : Suryani Hardjo, S.Psi, MA
Anggota I : Dr. Emi Mariatin, MA, PhD
Anggota II : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH
Penguji tamu : Dr. M. Rajab Lubis, MS

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Rosy Agustina Tarigan

NIM : 151804094

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh oranglain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 2 Maret 2018

Yang menyatakan

Rosy Agustina Tarigan

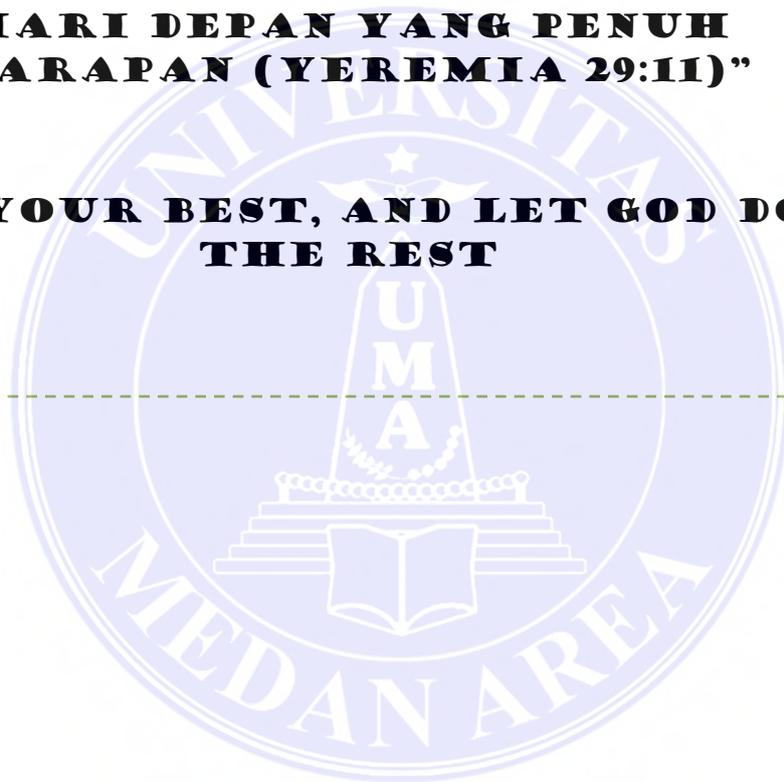
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rosy Agustina Tarigan
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat dan Tanggal lahir : Medan, 28 Agustus 1989
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Jalan Bunga Terompet No.8 Medan
Nomor ponsel : 0811-6190-200
Alamat email : rosy_r41@yahoo.com
Jenjang pendidikan formal :
- Sekolah Dasar : SD Santo Thomas V Medan
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Santo Thomas 1 Medan
- Sekolah Menengah Atas : SMA Kristen Immanuel Medan
- Strata S-1 : Fakultas Psikologi USU



**“SEBAB AKU INI MENGETAHUI
RANCANGAN-RANCANGAN APA
YANG ADA PADA KU MENGENAI
KAMU, DEMIKIANLAH FIRMAN
TUHAN, YAITU RANCANGAN
DAMAI SEJAHTERA DAN
BUKAN RANCANGAN
KECELAKAAN, UNTUK
MEMBERIKAN KEPADAMU
HARI DEPAN YANG PENUH
HARAPAN (YEREMIA 29:11)”**

**DO YOUR BEST, AND LET GOD DO
THE REST**



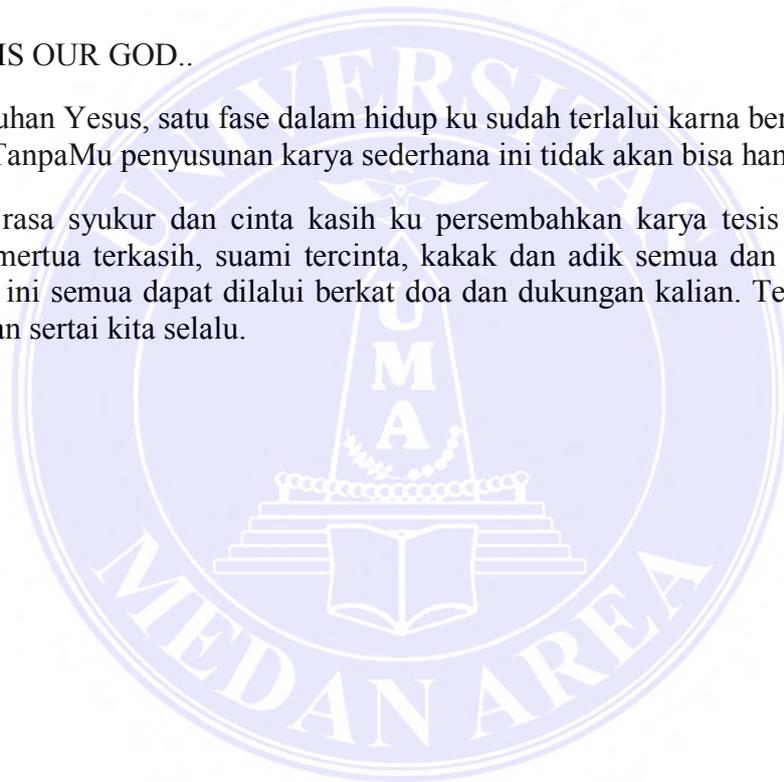
UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSEMBAHAN

HOW GREAT IS OUR GOD..

Terima kasih Tuhan Yesus, satu fase dalam hidup ku sudah terlalui karna berkat perlindungan dan kasihMu.. TanpaMu penyusunan karya sederhana ini tidak akan bisa hamba lalui..

Dengan penuh rasa syukur dan cinta kasih ku persembahkan karya tesis ini untuk kedua orang tua dan mertua terkasih, suami tercinta, kakak dan adik semua dan seluruh keluarga yang ku kasihi, ini semua dapat dilalui berkat doa dan dukungan kalian. Terima kasih untuk segalanya, Tuhan sertai kita selalu.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas petunjuk dan pertolongan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSU Methodist Susanna Wesley Medan yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi di pasca sarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyusun tesis ini tidak terlepas dari doa, bimbingan, dukungan dan bantuan yang sangat baik dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih dan salam hormat peneliti kepada Suami tercinta dan anak tersayang yang telah memberikan kasih sayang dan cinta yang tidak pernah pudar. Terima kasih atas dukungan, motivasi yang telah kalian berikan tanpa pamrih.

Dengan segala kerendahan hati peneliti juga mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof.Dr.H.Ya'kub Matondang,MA
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof.Dr.Ir.Retna Astuti Kuswardani,MS
3. Prof.Dr.SriMilfayetty,M.Si.Kons selaku ketua program studi Psikologi PascaSarjana Universitas Medan Area.
4. Dr. Emi Mariatin, MA, PhD Selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan ilmu yang bermanfaat serta yang selalu memberikan saran-saran, dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini.

5. Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH selaku dosen pembimbing Iiyang telah banyak meluangkan waktu dan ilmu yang bermanfaat serta yang selalu memberikan motivasi dan pengarahan kepada peneliti.
6. Bapak dan ibu selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk hadir dan memberikan masukan pada penelitian ini
7. Seluruh dosen program studi pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti selama peneliti menimba ilmu di pasca sarjana Psikologi Universitas Medan Area.
8. Kepada Direktur RSU Methodist Susanna Wesley dan segenap pegawai yang telah mendukung dan membantu peneliti dalam pengambilan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.
9. Kepada teman-teman Magister Psikologi Industri dan Organisasi stambuk 2015 terkhusus kepada Sabrina Anugrahi, Sabrina Agrivita, Kak Debbi, Kak Sevie, Sufi, Yani dan yang lainnya atas motivasi dan saran yang selalu diberikan kepada peneliti.
10. Kepada seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang membantu peneliti dalam mengurus surat-surat administrasi selama proses pengerjaan tesis sampai dengan selesai.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak bagian yang perlu diperbaiki dan dikembangkan dalam karya ini, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini.

Medan, 20 Februari 2018

Rosy Agustina Tarigan

NPM:

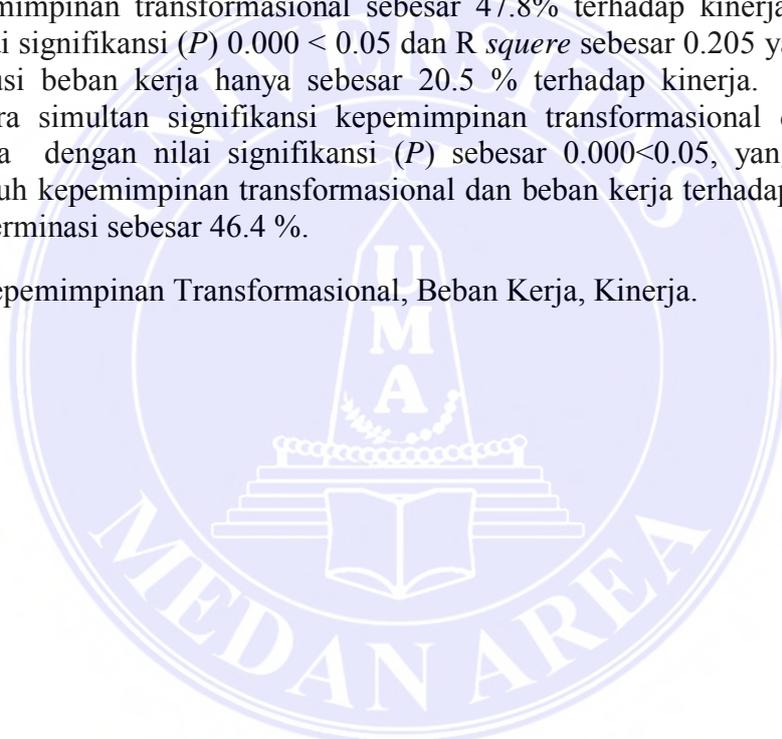
151804094

ABSTRAK

Rosy Agustina Tarigan, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan yang berjumlah 60 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yang terdiri dari skala kepemimpinan transformasional, dan skala beban kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dimana nilai signifikansi (p) sebesar $0.000 < 0.05$, dan koefisien R^2 sebesar 0.478 yang artinya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional sebesar 47.8% terhadap kinerja, untuk variabel beban kerja nilai signifikansi (P) $0.000 < 0.05$ dan R^2 sebesar 0.205 yang memiliki arti bahwa kontribusi beban kerja hanya sebesar 20.5 % terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian secara simultan signifikansi kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja dengan nilai signifikansi (P) sebesar $0.000 < 0.05$, yang artinya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja, dengan sumbangan determinasi sebesar 46.4 %.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kinerja.

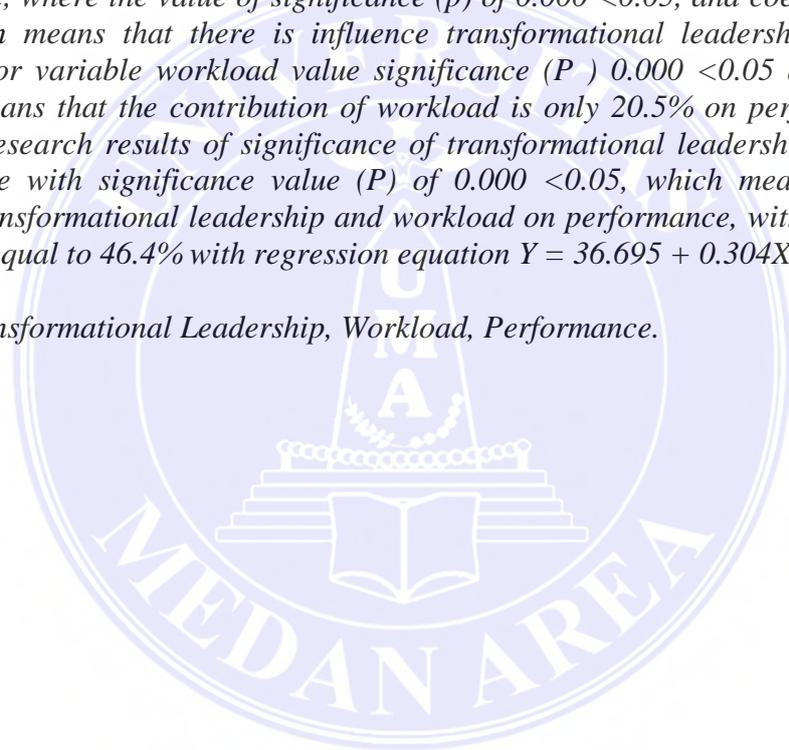


ABSTRACT

Rosy A. Tarigan, The Influence of Transformational Leadership and Workload on Clinical Employee Performance Methodist Susanna Wesley Medan

This study aims to examine the effect of transformational leadership and workload on clinical staff performance of Methodanna Susanna Wesley Field Hospital. This research uses descriptive quantitative method. The population in this research is clinical clerk of Methodist Susanna Wesley Hospital Medan which amounts to 60 people and uses the technique of saturated sampling or census. Data collection methods in this study using Likert scale, which consists of transformational leadership scale, and the scale of workload, where the reliability of transformational leadership scale of 0.940, reliability of the workload scale of 0.790. Where the two scales are very reliable and worthy used as a measuring tool in this study. The results of this study indicate that there is influence of transformational leadership on performance, where the value of significance (p) of $0.000 < 0.05$, and coefficient R square of 0.478 which means that there is influence transformational leadership of 47.8% on performance, for variable workload value significance (P) $0.000 < 0.05$ and R square of 0.205 which means that the contribution of workload is only 20.5% on performance. While simultaneous research results of significance of transformational leadership and workload on performance with significance value (P) of $0.000 < 0.05$, which means that there is influence of transformational leadership and workload on performance, with contribution of determination equal to 46.4% with regression equation $Y = 36.695 + 0.304X_1 + 0.097 X_2$.

Keywords: Transformational Leadership, Workload, Performance.



DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan Keorisinilan.....	iii
Daftar Riwayat Hidup.....	iv
Motto.....	v
Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Abstrak.....	ix
Abstrack.....	x
Daftar Isi	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Masalah	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kinerja Pegawai	
2.1.1. Defenisi Kinerja	9
2.1.2. Aspek- Aspek Kinerja	10
2.1.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.4. Penilaian Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodis	14
2.2 Kepemimpinan Transormasional	
2.2.1. Definisi Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.2.2. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transormasional	17
2.2.3. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan	20
2.3. Beban Kerja	
2.3.1. Definisi Beban Kerja	21
2.3.2. Indikator Beban Kerja	22
2.3.3. Dimensi Beban Kerja	23
2.3.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	25
2.4. Pengaruh Kepemimpinan Transormasional Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.	26
2.5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan	27
2.6. Pengaruh Kepemimpinan Transormasional Dan Beban Kerja	

Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.	28
2.7. Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	31
3.2. Variabel Penelitian	31
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	32
3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	32
3.4. Defenisi Operasional	33
3.5. Instrumen Penelitian	34
3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas	39
3.7. Uji Asumsi Prasyarat	41
3.8 Metode Analisis Data	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Orientasi Kanchah.....	44
4.2. Prosedur Penelitian	45
4.3. Validitas Alat Ukur	47
4.4. Reliabilitas Alat Ukur	50
4.5. Uji Asumsi Prasyarat	51
4.6. Hasil Uji Hipotesis.....	53
4.7. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	55
4.8. Data Deskripsi Sampel Penelitian.....	55
4.9. Pembahasan.....	58
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	67
 Daftar Pustaka	69

Daftar Tabel

Tabel 2.1. Bobot Penilaian Kinerja	14
Tabel 3.1. Penilaian Kinerja	35
Tabel 3.2. Bobot Penilaian Kinerja	36
Tabel 3.3. Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasion	36
Tabel 3.4. Skor Skala Kepemimpinan Transformasional	37
Tabel 3.5. Blue Print Skala Beban Kerja	38
Tabel 3.6. Skor Jawaban Skala Beban Kerja	38
Tabel 4.1. Blueprint Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Terpakai	47
Tabel 4.2. Blueprint Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Terpakai	48
Tabel 4.3. Blueprint Beban Kerja Sebelum Uji Terpakai	49
Tabel 4.4. Blueprint Beban Kerja Setelah Uji Terpakai	49
Tabel 4.5. Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional	50
Tabel 4.6. Reliabilitas Beban Kerja	50
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.8. Hasil Uji Linieritas	54
Tabel 4.9. Ringkasan Hasil Analisis Data	54
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Nilai Rata-Rata Empirik	55
Tabel 4.11. Penggolongan Kriteria Tiga Kategori	56
Tabel 4.12. Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional	57
Tabel 4.13. Kategorisasi Beban Kerja	57
Tabel 4.14. Kategorisasi Kinerja	58

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....29

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Skala (Kuesioner).....	73
Lampiran 2 : Tabulasi Data.....	79
Lampiran 3 : Validitas Dan Reliabilitas.....	86
Lampiran 4 : Uji Asumsi Prasyarat.....	104
Lampiran 5 : Uji Hipotesis.....	110
Lampiran 6 : Surat Penelitian	117



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut James (dalam Sedarmayanti, 2010) kinerja karyawan merupakan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

RSU Methodist Susanna Wesley merupakan salah satu Rumah sakit umum swasta yang berada di Kota Medan, yang memiliki visi Menjadi Rumah Sakit rujukan pilihan masyarakat di kota Medan berdasarkan iman, pengharapan dan kasih tahun 2021. Untuk mencapai visi tersebut tidak lepas dari kinerja sumber manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Rumah Sakit tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas Rumah Sakit secara keseluruhan akan meningkat sehingga Rumah Sakit akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Penilaian pegawai di RSU Methodist Susanna Wesley dilakukan 2 kali dalam kurun waktu 1 tahun yang terdiri atas 2 sub pokok bagian penilaian yaitu penilaian sikap yang terdiri dari integritas, disiplin, kerohanian dan penilaian berdasarkan kompetensi bagian pekerjaan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan berperilaku yang sesuai dengan ketentuan Rumah Sakit, mampu bekerja dengan baik sesuai tanggung jawab masing-masing. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai khususnya pegawai klinis di RSU Methodist Susanna Wesley menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar Rumah Sakit. Berdasarkan hasil penilaian kinerja selama 6 bulan terdapat pelanggaran yang dilakukan pegawai klinis, pelanggaran tersebut diantaranya terdapat 10 orang pegawai klinis yang terlambat masuk kerja, 2 orang perawat yang bekerja tidak sesuai *shift* kerja dan terdapat 3 keluhan pasien terhadap petugas Laboratorium

karena pelayanan yang kurang ramah. Menurunnya kinerja sumber daya manusia merupakan persoalan yang harus ditangani dengan cepat agar tidak memberi dampak buruk terhadap perusahaan. Maka hal ini tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal agar visi Rumah Sakit dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi pengaruh seseorang kepada orang lain yang di dalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh positif, motivasi dan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Bass (1997) melihat kepemimpinan transformasional sebagai proses mempengaruhi perubahan besar dalam sikap dan asumsi anggota organisasi dan pembentukan komitmen untuk misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin transformasional mengajarkan pengikut mereka untuk menjadi seorang pemimpin dalam diri mereka sendiri. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya untuk mengadopsi visi organisasi kedalam diri mereka sendiri. Kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja pegawai klinis juga dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit. Beban kerja (*work load*) biasanya diartikan sebagai *patient days* yang merujuk pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada klien. Disebutkan pula beban kerja adalah jumlah total waktu pegawai klinis baik secara langsung/tidak langsung dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Menurut Griffiths et al (dalam Sitepu, 2013) mengemukakan jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang

terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang besar akan membuat pegawai medis mengalami kelelahan secara fisik dan psikologis, sehingga menunjukkan perilaku yang kurang hangat terhadap pasien, datang tidak tepat waktu, hal tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pada pegawai klinis. Berdasarkan data personalian RSU Methodist Susanna Wesley bahwa Seluruh karyawan memiliki *job description* masing-masing yang sudah ditentukan oleh pihak manajemen rumah sakit, tetapi implementasinya belum dilaksanakan secara maksimal. Ini dibuktikan dengan masih adanya komplain ketidakpuasan dari masyarakat terkait pelayanan yang diberikan terutama di ruang rawat inap. Di samping itu, masih ada beberapa pegawai klinis yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak pegawai klinis yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai klinis menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai klinis hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.. Apabila hal ini tidak ditangani dengan secepatnya maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja serta menurunnya kualitas pelayanan kesehatan. Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai klinis mengakibatkan beban kerja yang meningkat dan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan sehingga menjadi tidak maksimal.

Dari fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti menganggap bahwa sangat penting meneliti kinerja pegawai klinis dengan judul **“Pengaruh**

Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan?.
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan?.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan?.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.
2. Untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.

3. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam memajukan psikologi khususnya kajian industri dan organisasi dalam upaya menurunkan beban kerja dan memberikan figure kepemimpinan yang positif dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Pegawai Klinis

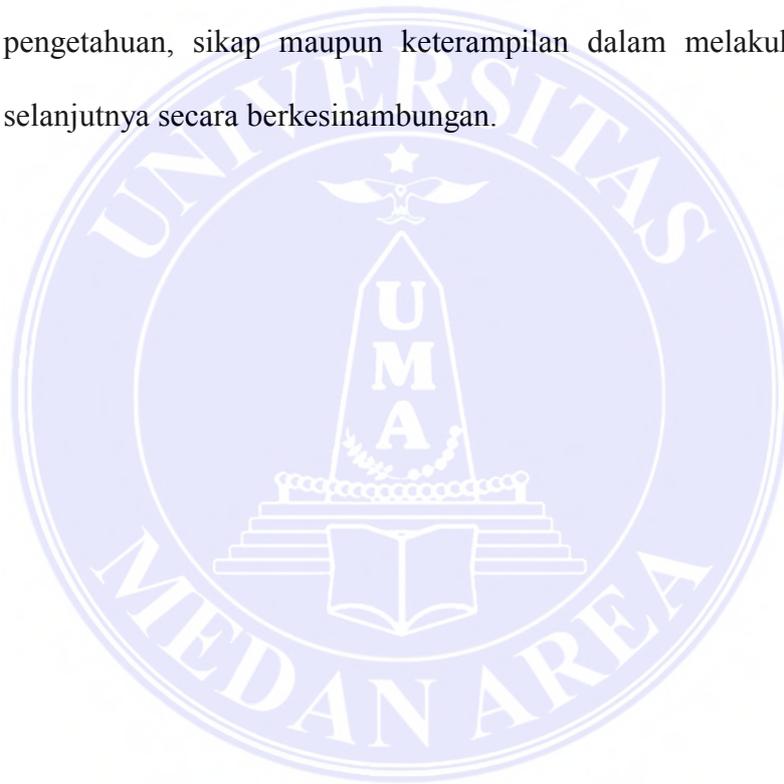
Sebagai gambaran nyata tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai klinis, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja dan sebagai informasi penting bagi perawat agar mereka dapat mempersiapkan diri, sehingga mampu meningkatkan serta mempertahankan kinerja yang optimal.

b. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan referensi dalam upaya memotivasi dan memberikan beban kerja pegawai klinis sesuai dengan kapasitas masing-masing.

c. Bagi Peneliti

Sebagai proses mengembangkan kemampuan peneliti baik dari segi pengetahuan, sikap maupun keterampilan dalam melakukan penelitian selanjutnya secara berkesinambungan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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. Untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkomitmen dalam bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena pegawai yang memiliki komitmen menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu

kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Umam (2010) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja(output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Maulizar (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan 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 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh seorang pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan yang sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan yang sesuai dengan standar perusahaan.

2.1.2. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Bernandin & Russell (2013) aspek-aspek yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Dari teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek kinerja terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas kerja (*output*), pengetahuan, kreatifitas, kerjasama, dan inisiatif.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan kerja yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4. Penilaian Kinerja Pegawai Klinis RSU Methodist Susanna Wesley

Medan

Penilaian kinerja pegawai klinis di RSU Methodist Susanna Wesley Medan mencakup beberapa komponen penilaian yaitu :

1. Sikap kerja yang terdiri dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kejasama dan kerohanian.
2. Kinerja Pelayanan
3. Pelaksanaan Pelayanan
4. Mutu Pelayanan

Dengan bobot penilaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Bobot Penilaian Kinerja Pegawai Klinis RSU Methodist Susanna Wesley

No	Nilai	Keterangan
1	Sangt Baik	>91
2	Baik	76- 90
3	Cukup	61- 75
4	Kurang	51 – 60
5	Sangat Kurang	< 50

Dalam penelitian ini akan menggunakan penilain kinerja RSU Methodist Susanna Wesley Medan sebagai alat ukur kinerja pegawai klinis.

2.2. Kepemimpinan Transformasional

2.1.2. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Henry Pratt Faiechild (dalam Kartono, 1994) mendefinisikan pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Kartono (1994) mendefinisikan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pierce dan Newstrom (2006) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan kelompok.

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara

memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbin & Judge, 2008). Selanjutnya Yukl (1998) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses pemberian fasilitas kepada individu dan korelatif untuk mencapai tujuan bersama serta mempengaruhi orang lain untuk menyetujui dan memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana mendapatkan pencapaian yang efektif dan efisien. Para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya. Hal ini ditumbuhkan pemimpin dengan cara mendekatkan diri dengan bawahan secara personal (Robbin & Judge, 2008).

Menurut Bass (2009) kepemimpinan ialah seseorang yang bertindak mempengaruhi oranglain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi hingga tujuan satu kelompok dapat tercapai. Kepemimpinan terjadi jika pemimpin memperluas dan membangkitkan minat karyawannya, membangkitkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok. Sedangkan menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim bekerja melampaui *status-quo*. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan.

Dari pemaparan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan

memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

2.2.2. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (2009) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu) yaitu Pemimpin transformasional memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga dengan pengaruh dan kekuatan karisma tersebut pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan visi atau misi organisasi kepada pengikut. Melalui karisma yang dimiliki tersebut pemimpin dapat membentuk dan memperbanyak anggotanya melalui keyakinan, ambisi, energi, jeli melihat dan memanfaatkan peluang yang ada. Di samping itu melalui karismanya, pemimpin dapat mengilhami loyalitas, ketekunan, menanamkan kebanggaan dan kesetiaan, serta membangkitkan rasa hormat.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif), yaitu : Pemimpin transformasional mampu untuk membangkitkan semangat pengikutnya yang merasa ragu-ragu atau tidak mampu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemimpin dapat memberikan inspirasi, ecara emosional membangkitkan, menggerakkan, dan menyemarakkan kondisi yang sudah tidak lagi menggairahkan.
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual), yaitu : Pemimpin transformasional mampu memberikan dan melakukan stimuli-stimuli

intelektual kepada para pengikutnya, mampu mendorong para pengikutnya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara baru, berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah tidak berdasarkan opini atau dugaan saja.

4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual), yaitu : Ciri ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan pemimpin dalam memberikan kepuasan dan meningkatkan produktifitas para pengikutnya. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaur menjadi satu dengan pengikutnya sebagaimana layaknya individu dengan kebutuhan masing-masing. Pemimpin memperhatikan faktor-faktor individual, karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Sedangkan menurut Ordway Tead (dalam Kartono, 1994) mengemukakan kemampuan dan ciri pemimpin transformasional sebagai berikut:

1. Energi jasmani dan mental, yaitu pemimpin mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa. Demikian juga didukung dengan semangat juang, motivasi kerja, disiplin, dan kesabaran.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah, yaitu pemimpin memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan pemimpin tahu persis kemana arah yang akan ditujunya dan memberi manfaat bagi dirinya dan kelompok.

3. Antusiasme, yaitu pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai membangkitkan, optimisme, dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun anggota kelompok.
4. Keramahan dan kecintaan, yaitu kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak. Sedangkan keramahan juga memberikan pengaruh pemimpin dalam mencapai tujuan.
5. Integritas, yaitu dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan ketauladanan, agar dia patuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.
6. Penguasaan teknis, yaitu pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.
7. Ketegasan dalam mengambil keputusan, yaitu mengambil keputusan secara tepat, tegas, dan cepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.
8. Kecerdasan, yaitu kemampuan pemimpin untuk melihat dan mematuhi dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial, dan cepat menemukan cara-cara penyelesaiannya dalam waktu yang singkat.

9. Keterampilan mengajar, yaitu pemimpin harus mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya atau anggotanya untuk berbuat sesuatu.
10. Kepercayaan, yaitu bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar

Dalam penelitian ini akan menggunakan aspek kepemimpinan transformasional dari teori Bass yaitu *Charismatic Leadership, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration* sebagai alat ukur dalam penelitian ini untuk mengungkap kepemimpinan transformasional di RSUD Methodist Susanna Wesley.

2.2.3 Fungsi-fungsi kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013) fungsi-fungsi kepemimpinan adalah :

1. Pengambilan keputusan dan merealisasikan keputusan itu.
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen .
4. Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat.
5. Mengembangkan imajinasi, kreatifitas dan loyalitas bawahan.
6. Pemrakarsa, penggiatan dan pengendalian rencana.
7. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.
8. Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan.
9. Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan.

10. Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu.
11. Memelihara aktivitas-aktivitas perusahaan sesuai dengan izinnya.
12. Mempertanggungjawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan dan pemerintah.
13. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.
14. Pemberian kompensasi, ketenangan dan keselamatan bagi karyawan.

2.3. Beban Kerja

2.3.1. Definisi Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Menpan (2008), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara Tarwaka (2011) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Heizer dan Render (1996), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

Dari pemambaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.3.2. Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari eksternal dan internal (Tarwaka, 2011), yaitu :

1. Eksternal: beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas-tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, lamanya waktu kerja, waktu lembur,

pelimpahan tugas dan wewenang, model struktur organisasi, dan lingkungan kerja.

2. Internal: faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai akibat adanya reaksi beban kerja eksternal seperti kondisi kesehatan, status gizi, motivasi, persepsi, dan kepuasan.

2.3.3. Dimensi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (dalam Angit, 2014), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas

Kerja *shif*. Kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

- a) Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Sedangkan menurut Tarwaka (2011) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan fustasi

Dalam penelitian ini menggunakan dimensi ukuran beban kerja yang dikemukakan oleh Tarwaka (2011) sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja yang digunakan, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab dalam pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran

tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu bagaimana peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peran penting bagi organisasi. Bass dalam Sunarsih (2001) mendefinisikan bahwa kepemimpinan

transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum dan loyal terhadap atasannya sehingga termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkan. Sunarsih (2001) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan bawahannya, bukan hanya sebuah perjanjian kerja akan tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hayward (2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan

2.5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSU

Methodist Susanna Wesley Medan.

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Menurut Lisnayetti dan Hasanbasari (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”.Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi

beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Setyawan dan Kuswati (2006) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia.

2.6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja

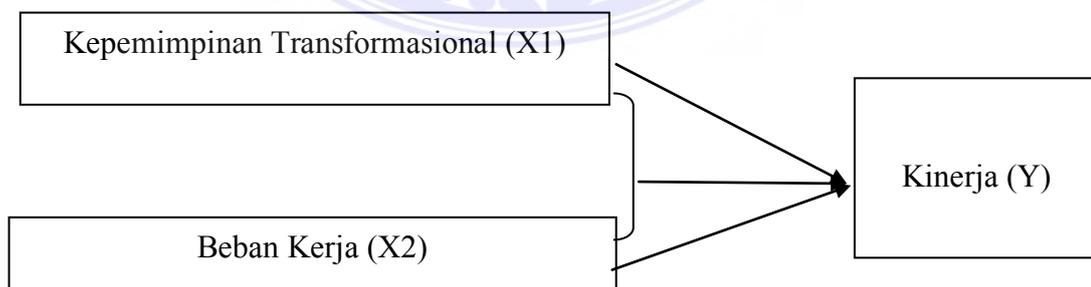
Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley

Medan

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam kemajuan suatu perusahaan, oleh sebab itu pihak perusahaan selalu berusaha melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan bersama. usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan dalam memajukan dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peran penting bagi organisasi. Bass (dalam Sunarsih, 2001) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum dan loyal terhadap atasannya sehingga termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri

Charismatic Leadership, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation dan *Individualized Consideration*. Ke-empat ciri-ciri tersebut dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga mendapatkan penilaian kinerja yang terbaik untuk mewujudkan kepentingan bersama.

Selain faktor kepemimpinan, faktor beban kerja juga mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menguras tenaga pegawai baik dari sisi fisik dan psikologis, yang mengakibatkan pegawai menjadi kurang fokus dalam mengerjakan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja yang dihadapi oleh pegawai meliputi target yang hendak dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan yang diberikan. Setyawan dan Kuswati (2006) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia.



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual
(Sumber : Gambar diolah oleh peneliti)

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang telah terkumpul. Bila kemudian dengan data yang telah terkumpul dan diolah dapat dibuktikan kebenarannya maka hipotesis tersebut akan berubah menjadi suatu kesimpulan atau tesis yang teruji kebenarannya (Arikunto: 2007).

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga, yaitu :

1. Ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.
2. Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.
3. Ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. DESAIN PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerikal* atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2015). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara cermat dan aktual. Sedangkan metode *asosiatif* adalah metode yang dipergunakan untuk melihat pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Rancangan deskriptif *asosiatif* dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan.

1.2. VARIABEL PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel independent (X)

1. X1 : Kepemimpinan Transformatif

2. X2 : Beban Kerja

Variabel dependent (Y) : Kinerja

1.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Methodist Susanna Wesley Medan yang beralamat di Jl Harmonika Baru Pasar I P. Bulan Selayang II, Medan. RSUD Methodist Susanna Wesley Medan memiliki masalah terkait kinerja pegawai klinis. Adapun penelitian ini dilaksanakan terhitung pada tanggal 01 September 2017 sampai 30 November 2017. Dimana rangkaian penelitian dimulai dari pra penelitian yaitu mencari masalah yang ada di RSUD Methodist Susanna Wesley Medan, mengumpulkan beberapa teori yang memperkuat penelitian ini, pembuatan alat ukur, penyebaran skala dan menganalisis data.

1.4. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai klinis di RSUD Methodist Susanna Wesley Medan yang berjumlah 60 orang.

1.4.2. Sampel penelitian

Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono,2014). Dalam penelitian ini menggunakan teknnik sensus atau jenuh sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

1.5. DEFENISI OPERASIONAL

1. **Kinerja** adalah merupakan hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh seorang pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan yang sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan yang sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja dalam penlitian ini diukur berdasarakan penilaian kinerja RSU Methodist Susanna Wesley Medan, yaitu berdasarkan aspek sikap kerja, kinerja pelayanan, pelaksanaan pelayanan dan mutu pelayanan.
2. ***Kepemimpinan Transformasional*** adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. yang diukur melalui empat cirri yaitu : *Charismatic Leadership, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration*.

3. **Beban Kerja** sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja diukur melalui dimensi ukur beban kerja yang terdiri dari beban waktu (*time load*), beban usaha (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

3.5. INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrument sebagai alat pengumpul data yang bertujuan untuk mengukur nilai variable yang akan diteliti (Sugiyono,2014). Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala. Menurut Hadi (2014) mengemukakan 3 keunggulan dari metode skala adalah : (1) subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri; (2) apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya; (3) interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (sugiyono,2014). Dalam skala Likert variabel yang akan diukur menjadi indikator variable, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan.

Penelitian ini menggunakan tiga macam skala sebagai alat pengumpulan data, yaitu :

1. Skala Kinerja

Skala kinerja dalam penelitian ini dengan menggunakan format penilaian dari RSU Methodist Susanna Wesley Medan, yaitu berdasarkan sikap kerja, kinerja pelayanan, pelaksanaan pelayanan dan mutu pelayanan. Penilaian kinerja pegawai klinis RSU Methodist Susanna Wesley Medan, sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Penilaian Kinerja

No	Aspek Penilaian
1	Sikap Kerja yang terdiri dari : a) Orientasi Pelayanan (berdasarkan penilaian kepuasan pasien, mementingkan kepuasan pasien). b) Integritas (memiliki konsistensi dalam bekerja dan bekerja sesuai dengan harapan RS). c) Komitmen (memegang teguh janji, sumpah dan kode etik yang berlaku di RS). d) Disiplin (mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan). e) Kerohanian (aktif mengikuti ibadah pagi hari dan kegiatan kerohanian yang lainnya).
2	Kinerja Pelayanan (melakukan tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing).
3	Pelaksanaan Pelayanan (melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan SOP).
4	Mutu Pelayanan (bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh RS).

Dengan format Kriteria penilaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.2

Bobot Penilaian Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley

No	Nilai	Keterangan
1	Sangat Baik (SS)	>91
2	Baik (B)	76- 90
3	Cukup (C)	61- 75
4	Kurang (K)	51 – 60
5	Sangat Kurang (SK)	< 50

2. Skala Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian ini kepemimpinan tranformasional menggunakan alat ukur melalui empat ciri kepemimpinan tranformasional menurut Bass (1997) yaitu : *Charismatic Leadership, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration*.

Tabel 3.3

Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasional

Aspek persepsi kepemimpinan tranformasional	Kognisi		Afektif		Jumlah Aitem
	Fav	Unfav	Fav	Unfav	
<i>Charismatic Leadership</i> (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama)	1,2,35	9,10,11	5, 36	7,8, 40	11
Inspirational Motivation (kemampuan memotivasi)	13,14, 34	18,19,20	21,23, 39	15,16,17	12

dan menginspirasi)					
Intellectual Stimulation (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan)	24,25,26,	30,31	32,33	27,28,29	10
Individualized Consideration (kemampuan menghargai dan memperhatikan)	3, 12, 42	4, 37	22, 38, 43	6,41	10
JUMLAH	43				43

Dengan alternative jawaban terdiri dari lima yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dengan skor nilai sebagai berikut :

Tabel 3.4

Skor Jawaban Responden Skala Kepemimpinan Transformasional

No	<i>Favourable</i>	Skor	<i>Unfavourable</i>	skor
1	SS	5	SS	1
2	S	4	S	2
3	R	3	R	3
4	TS	2	TS	4
5	STS	1	STS	5

3. Skala Beban Kerja

Beban kerja menggunakan alat ukur Tarwaka (2011) melalui dimensi ukur beban kerja yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Tabel 3.5.

Blue Print Beban Kerja

No	Indikator	No Aitem	Jumlah
1	Beban waktu	1,2,3,4	4
2	Beban Usaha Mental	5,6,7,8	4
3	Beban Tekanan Psikologis	9,10,11,12	4
Jumlah			12

Dengan penilaian alternatif jawaban terdiri dari lima pilihan yaitu sebagai berikut

Tabel 3.6

Skor Jawaban Responden skala Beban Kerja

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-Kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Makin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti semakin rendah beban kerja

3.6. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Sebelum alat ukur kepemimpinan transformasional dan beban kerja digunakan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur. Salah satu upaya untuk mencapai obyektivitas tersebut adalah menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2015).

3.6.1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah, dengan kriteria validitas $r_{xy} > 0.3$ (Arikunto, 2007). Pengolahan data akan dianalisis dengan bantuan computer seri program *Statistical package for the social sciences or Statistical product and service solutions (SPSS)* dan menggunakan rumus *Product Moment* dari person dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Korelasi *product moment*
- n = Jumlah subjek penelitian
- X = Skor subjek pada suatu item
- Y = Skor total subjek-skor item (Azwar, 2015)

Jika hasil perhitungan ternyata r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dianggap tidak valid (invalid) , sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam

penelitian ini. Sementara itu Masrun dalam Sugiyono (2014) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas Alat ukur

Arikunto (2007) mengemukakan bahwa reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut:

$$r_{xx} = \alpha = \left[\frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s^2}{s^2x} \right) \right]$$

Keterangan :

- r_{xx} = Koefisien reliabilitas
- k = Jumlah item skor
- S^2x = Varians skor tes
- S^2i = Varians skor masing-masing item
- $\sum S^2i$ = Jumlah varians skor masing-masing item test

3.7. Uji ASUMSI PRASYARAT

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan metode-metode penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan metode-metode penelitian tersebut adalah data yang memiliki data distribusi normal. uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$Z = \frac{x - \mu}{S} \quad (\text{Winarsunu, 2006})$$

Keterangan:

X : Skor data variabel yang akan diuji normalitasnya
 μ : Nilai rata-rata
s : Standar deviasi

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 pada ($P > 0.05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 pada ($P < 0.05$), maka data dikatakan tidak normal (Winarsunu, 2006).

3.7.2. Uji Linieritas

Pengujian hipotesis hubungan antar variabel dilakukan dengan menentukan persamaan garis regresinya terlebih dahulu, untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Linieritas dilakukan terhadap

variabel-variabel independen yang terdiri dari beban kerja dan kepemimpinan dimana variabel dependennya (kinerja). Uji yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya adalah menggunakan uji F yang rumusnya adalah:

$$F_{\text{reg}} = \text{RK}_{\text{reg}} / \text{RK}_{\text{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} : Harga F untuk garis regresi
RK_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi
RK_{res} : Rerata kuadrat garis residu

Harga F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5 %. Hubungan dapat dikatakan linear apabila diperoleh F_{hitung} > F_{tabel}. Atau hubungan dikatakan linier jika harga “p beda” sama atau lebih kecil dari 0.05 (Hadi, 2014).

3.8. METODE ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam teknik statistik, regresi dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar nilai kinerja sebagai variabel terikat apabila nilai variabel kepemimpinan transformasional dan beban kerja sebagai variabel bebas dirubah dengan model persamaan regresi. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : *Variable dependent*, yaitu kinerja (nilai yang diprediksikan)
a : Kostanta, besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0.
b₁ : Koefisien regresi besarnya pengaruh X₁ terhadap Y, dengan asumsi X₂ tetap.

b_2 : Koefisien regresi besarnya pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 tetap.

X_1, X_2 : *Variable independent* (Kepemimpinan Transformatif dan Beban Kerja).



BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan. Dengan nilai signifikansi (p) sebesar $0.000 < 0.05$ dan koefisien R^2 sebesar 0.478, artinya variabel kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 47.8% kepada kinerja
2. Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan. Dengan nilai signifikansi (p) sebesar $0.000 < 0.05$ dan koefisien R^2 sebesar 0.205, artinya variabel beban kerja memberikan kontribusi sebesar 20.5% kepada kinerja
3. Ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan. Dengan nilai signifikansi (p) sebesar $0.000 < 0.05$ dan koefisien R^2 sebesar 0.483, artinya variabel kepemimpinan transformasional dan beban kerja secara bersamaan memberikan kontribusi sebesar 48.3% kepada kinerja.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, selanjutnya disarankan hal berikut:

1. Kepada Pemimpin Rumah Sakit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di rumah sakit dalam kategori sedang. Untuk itu diharapkan Pemimpin Rumah

Sakit harus berbenah meningkatkan kemampuan dalam memimpin seluruh pegawai. Pemimpin harus mampu memotivasi dan merangkul seluruh pegawai agar visi dan misi rumah sakit dapat terwujud. Selain itu pemimpin juga diharapkan memiliki waktu kerja yang lebih maksimal untuk berinteraksi dengan pegawai, tidak hanya kepada pemimpin bagian saja untuk mendukung seluruh pegawai.

2. Kepada pegawai Klinis

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai klinis, diharapkan sosok pemimpin yang positif menjadi bahan acuan dan *role model* bagi pegawai klinis untuk lebih meningkatkan kinerja selain itu beban kerja juga memiliki pengaruh kinerja pegawai sehingga diharapkan pegawai klinis dapat manajemen waktu dengan sebaik mungkin dan mampu manajemen tekanan yang dihadapi dalam bekerja, salah satunya dengan berpikir positif terhadap segala tekanan yang dialami selama bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasilnya dalam kategori sedang. Untuk itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggali lebih dalam tentang teori dan faktor kepemimpinan lainnya agar dapat memperkaya penelitian dan menambah pengetahuan bagi khalayak ramai.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Edisi Revisi Keenam. Jakarta :Rieneka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *PenyusunanSkala Psikologi*. Yogyakarta:Pustaka.
- Bass, B.M. 1997. Does Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal American Psychologist*, 52: 130-139.
- Bass, B.M., & Ruth Bass 2009, *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Aplication. Fourth Edition*. Free Pass New York London Toronto Sidney.
- Bernardin, H., Jhon & Russel, Joyce., E A. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Emil, Ryn, Subhi.2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 2*.
- Hadi, Sutrisno. 2014. *Metodologi Research.Jilid 1*. Yogyakarta: Andi.
- 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 S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hayward, B. A. 2005. *Relationship Between Employee Performance, Leadership and Emotional Intelligence in a South African Parastatal Organization*. Rhodes University. Grahamstown. South Africa.
- Heizer, Jay., dan Barry Render. 1996. *Operations Management* 5th ed, New Jersey: Prentice Hall, inc.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lisnayetti. 2006. Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang. *WorkingPaper Series*, 3. November.

- Maulizar *et al.* 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*: Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiahn Kuala Volume 1, No. 1, Agustus 2012, Hal : 58-65.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.
- Permendagri. 2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagri-pemdapdf-d327286472>. Diakses tanggal 2 Oktober 2017.
- Pierce, J.L., John W. Newstrom. (2006). *Leader and The Leadership Process*. New York: MicGraw Hill.
- Prihatini. 2007. Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis Rumah sakit Pascasarjana*. USU, Medan.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Salemba empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4):109.
- Sitepu, Agripa. 2013. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*. VOL 1 No 4.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sunarsih. 2001. Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol 5 No 2 Desember 2001: 106-116
- Tarwaka 2011, *Ergonomi Industri*, Harapan Press, Solo
- Umam, Khaerul. 2010 . *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Vadeveloo Thenmolli, Nor Syamaliah Ngah, Kamaruzaman Jusoff. 2009. The Effect of Leadership Behavior Among Academician of University Teknologi MARA Terengganu. *Management Science and Engineering*, ISSN 1913-0341, Vol. 3. Pp. 1 –8.

Winarsunu, Tulus. 2006. *Statistik Dalam penelitian Psikologi dan pendidikan.*
Malang : UMM Press.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah mahsiswi Universitas Medan Area Program Studi Pasca Sarjana yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan”**. Sehubungan dengan penelitian ini, saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian ini sebagaimana terlampir dibawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban anda.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Rosy Tarigan

151804094

1.SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Pendidikan :

Dibawah ini ada beberapa pernyataan, tugas anda menjawab pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan anda dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini sangat saya harapkan untuk membantu keakuratan hasil penelitian ini. Adapun alternatif jawban yang telah disediakan adalah sebagai berikut :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. R : Ragu-Ragu
4. TS : Tidak Stuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa pemimpin mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi ini ke semua bawahannya					
2	Ketidakmampuan pemimpin menarik simpati bawahannya membuat saya sedikit kecewa					
3	Saya merasa kepemimpinan yang dijalankan atasan memiliki banyak kelemahan					
4	Menurut saya pemimpin kurang memperhatikan kepentingan bawahannya					
5	Saya senang pemimpin mampu					

	menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi bawahannya					
6	Pemimpin belum mampu memberikan tantangan kerja secara efektif membuat saya kesal					
7	Menurut saya pemimpin dapat menjadi panutan bagi bawahannya					
8	Saya melihat pemimpin kurang mampu memberikan contoh kedisiplinan pada bawahannya					
9	Saya senang karena pemimpin mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan bawahannya					
10	Saya kecewa karena pemimpin belum mampu memacu bawahannya untuk berpikir kreatif					
11	Menurut saya pemimpin mampu mengajak bawahannya untuk ikut menyelesaikan masalah secara bersama-sama					
12	Saya melihat sikap pemimpin belum mampu memotivasi saya sebagai bawahan					
13	Saya senang terhadap sikap pemimpin yang mau menerima pandangan yang berbeda dari bawahannya					
14	Saya merasa kesal karena pemimpin kurang bersedia mendengarkan saran dari bawahan					
15	Meskipun dalam keadaan krisis, menurut saya pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk tetap semangat					
16	Menurut saya pemimpin belum mampu mengasah kreatifitas bawahannya					
17	Saya senang terhadap sikap pemimpin yang menghargai kedisiplinan bawahannya					
18	Menurut saya pemimpin dapat melihat potensi masing-masing bawahannya					
19	Saya melihat pemimpin kurang mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan bawahannya					

20	Saya yakin pemimpin mampu memperhatikan kebutuhan bawahannya					
21	Menurut saya pemimpin mau membantu dalam mencari penyelesaian masalah yang sedang dihadapi bawahannya					
22	Pemimpin menurut saya belum mampu memberi contoh pada bawahannya untuk berpikir kreatif					
23	Saya kecewa keputusan yang diambil oleh pemimpin cenderung tergesa-gesa					
24	Menurut saya pemimpin belum mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya					
25	Usaha pemimpin dalam mencapai tujuan rumah sakit ini membuat saya bangga					
26	Penilaian pemimpin yang obyektif membuat saya merasa nyaman bekerja					
27	Saya melihat pemimpin memiliki visi yang jelas sebagai pemimpin					
28	Menurut saya kontrol pemimpin terhadap bawahannya kurang efektif					
29	Sikap pemimpin yang terlihat kurang meyakinkan membuat saya kecewa					
30	Saya merasa pemimpin kurang cakap dalam menggali potensi yang dimiliki bawahannya					
31	Saya yakin keputusan yang diambil pemimpin telah dipertimbangkan segala resikonya					
32	Menurut saya pemimpin terlihat kurang yakin dalam pelaksanaan target akademis yang telah ditentukan sebelumnya					
33	Kemauan pemimpin menerima kritik dari bawahannya membuat saya bangga					
34	Saya tidak merasakan adanya penghargaan yang pantas dari pemimpin terhadap kerja bawahannya					
35	Kemampuan pemimpin dalam					

	memimpin menurut saya mampu mendorong bawahannya untuk lebih giat bekerja					
36	Menurut saya tekad pemimpin dalam mencari penyelesaian masalah belum begitu kuat					
37	Kemampuan pemimpin dalam menghargai bawahan menurut prestasinya membuat saya nyaman					
38	Menurut saya pemimpin mampu mengevaluasi bawahannya secara obyektif					
39	Saya melihat pemimpin belum mampu memperhatikan setiap bawahannya					
40	Saya yakin pemimpin menghargai sikap saya yang taat pada peraturan					
41	Kharisma pemimpin yang tidak sekuat dulu menurut saya sangat disayangkan					
42	Saya merasa pemimpin dapat mewujudkan tujuan rumah sakit selama ini					
43	Saat pengambilan keputusan saya merasa pemimpin belum memperhitungkan akibat yang dapat terjadi					

2.SKALA BEBAN KERJA

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, tugas saudara menjawab kuesioner ini dengan jujur sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya melalui beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

1. SL : Selalu
2. S : Sering
3. K : Kadang-kadang
4. JR : Jarang
5. TP : Tidak Pernah

NO	Pernyataan	Alternatif Pernyataan				
		SL	S	K	JR	TP
1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak					
2	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline)					
3	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin.					
4	Ketika pasien banyak, saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan satu pekerjaan sangat kurang					
5	Selama ini saya merasa lelah karena pekerjaan banyak sekali					
6	Saya jenuh menghadapi tingkah pasien yang terlalu banyak menuntut.					
7	Saya selalu dituntut harus melayani pasien dengan sebaik mungkin walaupun saya dalam keadaan kurang fit					

8	Jika pasien banyak, saya merasa tenaga medis sangat kurang, karena tanggung jawab saya akan lebih banyak.					
9	Saya sangat merasa tertekan jika atasan dan pasien kompak dengan pekerjaan yang saya lakukan					
10	<i>Shift</i> malam membuat saya tertekan					
11	Saya jenuh menghadapi perlakuan pasien yang kasar					
12	Saya menjadi cepat marah dan tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi					



LAMPIRAN 2 TABULASI DATA

1.KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Tabulasi Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Terpakai

S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43									
1	3	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
2	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
3	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	1	5	3	5	3	4	2	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	1	1	4	1	1	3	1	2	4	1	3	1	2	4	1	2	4	1	2			
6	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
7	3	3	2	2	3	5	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	5	3	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3				
8	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3			
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	4	4	4	1	4	4	4	4	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	2	3	5	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	2	2	5	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	2	2	3	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	5	1	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	1	2	1	3	3	1	1	4	1	3	2	4	1	4	2	1	4	5	4	1	1	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	2	5	5	2	5	3	5	3	3	5	3	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	2	3	3	3	2	3	4	3	5	5	2	2	4	5	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3																				

Tabulasi Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Terpakai

S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20	21	22	23	25	27	28	29	30	31	32	38	Skor		
1	3	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	123		
2	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	4	2	115		
3	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	132		
4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94		
5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	95		
6	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	4	136	
7	3	3	2	2	3	5	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	87		
8	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	116		
9	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	95		
10	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	104		
11	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	106		
12	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	140	
13	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	121	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
16	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	5	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	89		
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	115	
18	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	109	
19	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	95		
20	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96		
21	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	106	
22	4	4	4	1	4	4	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	4	4	4	1	4	4	113		
23	3	3	3	2	3	5	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	3	5	5	2	2	5	5	2	2	3	3	3	2	3	3	106	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
25	4	4	2	2	3	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	2	5	5	2	2	3	4	3	2	4	4	113	
26	4	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	94	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89	
28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
29	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
32	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	72	
33	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	5	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	64	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
35	3	1	2	1	3	3	1	1	4	1	3	2	4	1	4	2	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	2	63
36	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	90	
37	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	3	5	3	3	2	3	3	2	102	
38	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	5	5	2	2	4	5	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	90	
39	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
40	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	3	3	111	
41	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	107		
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	108	
44	4	1	4	4	1	4	1	5	4	4	5	5	1	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4	1	4	102	
45	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	5	3	4	1	3	3	1	4	3	1	3	4	3	3	3	3	93	
46	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	65		
47	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	3	4	3	115	
48	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	99	
49	3	2	2	3	2	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	5	5	3	3	2	3	3	2	3	2	103	
50	3	2	3	3	3	2	3	5	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	3	5	5	3	3	2	3	3	2	104	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	5	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	71	
52	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	93	
53	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	1	2	4	3	89		
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
56	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	1	3	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	98		
57	4	4	1	1	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	4	4	4	1	4	2	109		
58	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	2	3	5	5	3	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	104	
59	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	117	
60	3																																

2.Tabulasi Data Beban Kerja

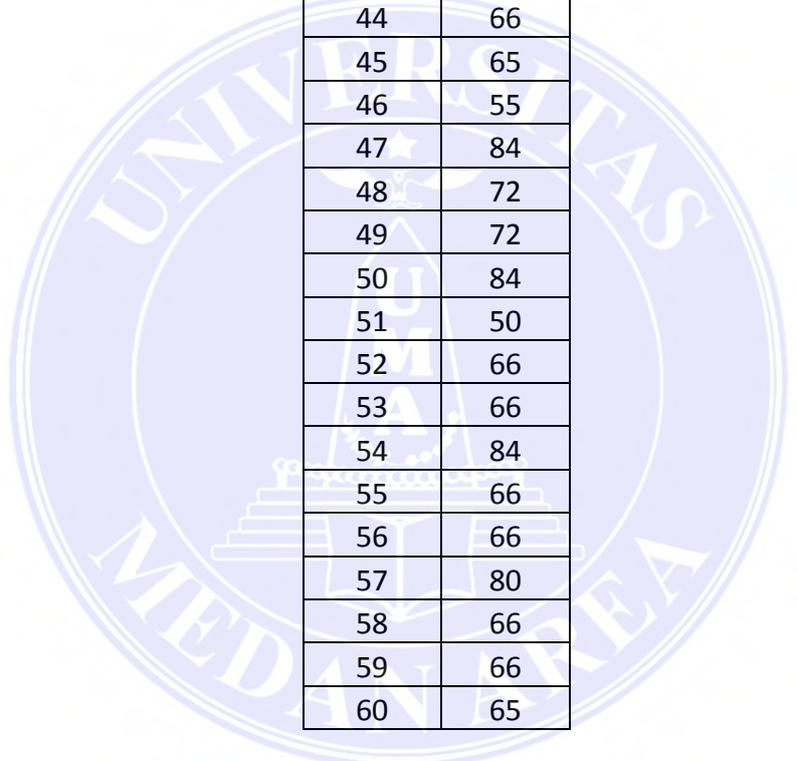
S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Skor
1	2	5	2	2	2	4	2	3	2	2	3	5	34
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	3	30
3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	33
4	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	3	3	32
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	29
6	3	4	2	5	2	5	5	5	2	2	5	5	45
7	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	31
8	3	2	2	3	2	5	2	3	2	5	5	3	37
9	3	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	3	33
10	3	2	2	3	2	5	2	3	2	2	3	3	32
11	3	2	1	3	2	5	2	3	2	2	3	3	31
12	3	2	1	5	2	5	2	5	2	5	5	5	42
13	5	2	1	4	2	5	4	4	5	2	5	2	41
14	3	5	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	38
15	1	2	1	4	4	4	2	4	2	4	4	2	34
16	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	25
17	1	3	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	35
18	1	2	1	3	2	4	3	3	2	2	4	2	29
19	4	3	1	3	3	4	3	3	2	4	4	3	37
20	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	31

21	1	5	1	3	2	3	3	3	2	5	5	2	35
22	1	5	1	1	2	5	1	1	4	5	5	1	32
23	5	5	1	2	2	5	2	2	2	5	5	2	38
24	1	4	1	4	2	5	4	4	4	4	4	2	39
25	5	4	3	2	2	5	2	2	2	5	5	2	39
26	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	32
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
28	4	1	3	2	2	4	2	4	5	2	4	4	37
29	4	1	3	4	4	4	4	2	1	2	2	4	35
30	4	1	3	2	4	5	2	4	2	2	2	4	35
31	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	32
32	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	27
33	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	17
34	2	5	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	32
35	4	2	4	1	1	4	1	1	3	2	2	1	26
36	4	2	1	2	1	1	1	1	4	2	4	1	24
37	5	3	5	2	3	5	3	3	3	3	2	3	40
38	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	35
39	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	46
40	5	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	3	43
41	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	4	3	41
42	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	53
43	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	42
44	5	4	5	4	4	5	4	4	4	1	5	4	49

45	4	5	1	3	3	1	3	3	4	3	4	3	37
46	3	5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	32
47	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	49
48	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	41
49	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	50
50	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	46
51	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	28
52	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	36
53	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	31
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
56	4	4	1	3	3	1	3	3	3	3	4	3	35
57	5	5	5	1	1	5	1	1	5	4	5	1	39
58	5	5	2	3	3	2	3	3	3	5	5	3	42
59	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	50
60	3	5	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	33

3. Tabulasi Data Kinerja Pegawai Klinis RSUD Sussan Wesley Medan

Pegawai	Kinerja
1	72
2	70
3	70
4	69
5	69
6	69
7	66
8	71
9	72
10	66
11	66
12	77
13	77
14	84
15	80
16	65
17	80
18	76
19	65
20	65
21	73
22	80
23	73
24	88
25	80
26	90
27	67
28	80
29	80
30	80
31	67
32	60
33	60



34	66
35	60
36	67
37	67
38	66
39	72
40	80
41	80
42	80
43	80
44	66
45	65
46	55
47	84
48	72
49	72
50	84
51	50
52	66
53	66
54	84
55	66
56	66
57	80
58	66
59	66
60	65

LAMPIRAN 3 VALIDITAS ALAT UKUR

1. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONA

Reliability

Scale: reliabilitas kepemimpinan 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	43

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3500	.68458	60
VAR00002	3.1333	.87269	60
VAR00003	3.0333	.90135	60
VAR00004	3.0000	.99149	60
VAR00005	3.3833	.94046	60
VAR00006	3.7333	1.08716	60
VAR00007	3.1500	.89868	60

VAR00008	3.7833	1.07501	60
VAR00009	4.1000	.77460	60
VAR00010	3.0500	1.01556	60
VAR00011	4.0500	.89110	60
VAR00012	3.8167	1.14228	60
VAR00013	3.7167	1.29001	60
VAR00014	3.1333	.87269	60
VAR00015	4.1000	.77460	60
VAR00016	4.2000	1.03825	60
VAR00017	3.1333	.87269	60
VAR00018	4.0833	.80867	60
VAR00019	4.0667	.89947	60
VAR00020	3.7167	1.29001	60
VAR00021	3.0000	.99149	60
VAR00022	3.0000	.99149	60
VAR00023	3.7167	1.29001	60
VAR00024	3.5333	.92913	60
VAR00025	4.1000	.77460	60
VAR00026	3.1333	1.25505	60
VAR00027	3.0000	.99149	60
VAR00028	3.1167	.88474	60
VAR00029	3.1333	.87269	60
VAR00030	3.1500	.87962	60
VAR00031	3.0000	.99149	60
VAR00032	3.1667	.90510	60
VAR00033	3.2167	.78312	60
VAR00034	2.8333	1.02786	60
VAR00035	3.4333	.64746	60
VAR00036	2.9167	.97931	60
VAR00037	3.3667	.66298	60
VAR00038	3.3000	.67145	60
VAR00039	3.0500	.85222	60
VAR00040	3.3667	.66298	60
VAR00041	3.1333	.83294	60
VAR00042	3.2667	.77824	60
VAR00043	3.1000	.79618	60

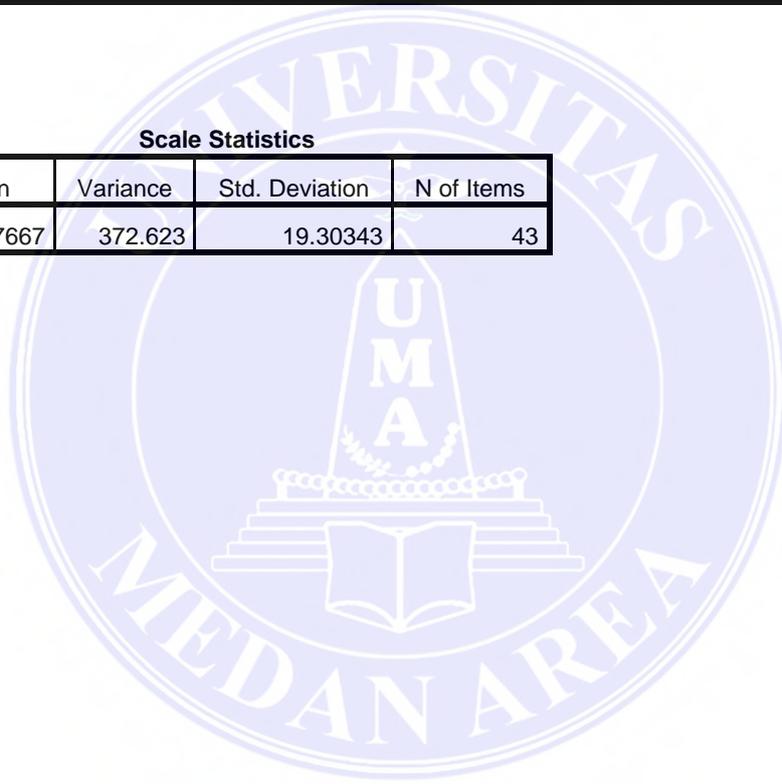
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	142.4167	360.586	.445	.919
VAR00002	142.6333	350.812	.644	.917
VAR00003	142.7333	351.792	.592	.917
VAR00004	142.7667	347.334	.658	.916
VAR00005	142.3833	348.173	.671	.916
VAR00006	142.0333	353.016	.451	.919
VAR00007	142.6167	350.783	.625	.917
VAR00008	141.9833	351.237	.502	.918
VAR00009	141.6667	358.124	.474	.919
VAR00010	142.7167	349.190	.590	.917
VAR00011	141.7167	354.444	.518	.918
VAR00012	141.9500	351.404	.465	.919
VAR00013	142.0500	346.964	.499	.918
VAR00014	142.6333	350.812	.644	.917
VAR00015	141.6667	358.124	.474	.919
VAR00016	141.5667	355.707	.404	.919
VAR00017	142.6333	350.812	.644	.917
VAR00018	141.6833	357.745	.465	.919
VAR00019	141.7000	368.281	.102	.922
VAR00020	142.0500	346.964	.499	.918
VAR00021	142.7667	347.334	.658	.916
VAR00022	142.7667	347.334	.658	.916
VAR00023	142.0500	346.964	.499	.918
VAR00024	142.2333	375.572	-.106	.924
VAR00025	141.6667	358.124	.474	.919
VAR00026	142.6333	372.677	-.034	.925
VAR00027	142.7667	347.334	.658	.916
VAR00028	142.6500	359.519	.367	.920
VAR00029	142.6333	350.812	.644	.917
VAR00030	142.6167	358.681	.395	.919
VAR00031	142.7667	347.334	.658	.916
VAR00032	142.6000	350.990	.614	.917
VAR00033	142.5500	363.709	.278	.920

VAR00034	142.9333	356.301	.393	.919
VAR00035	142.3333	361.751	.424	.919
VAR00036	142.8500	367.587	.109	.922
VAR00037	142.4000	362.075	.401	.919
VAR00038	142.4667	360.592	.454	.919
VAR00039	142.7167	364.037	.242	.921
VAR00040	142.4000	361.363	.429	.919
VAR00041	142.6333	363.999	.250	.921
VAR00042	142.5000	362.593	.318	.920
VAR00043	142.6667	366.124	.192	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
145.7667	372.623	19.30343	43



Reliability

[DataSet0]

Scale: reliabilitas kepemimpinan 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3500	.68458	60
VAR00002	3.1333	.87269	60
VAR00003	3.0333	.90135	60
VAR00004	3.0000	.99149	60
VAR00005	3.3833	.94046	60
VAR00006	3.7333	1.08716	60
VAR00007	3.1500	.89868	60
VAR00008	3.7833	1.07501	60

VAR00009	4.1000	.77460	60
VAR00010	3.0500	1.01556	60
VAR00011	4.0500	.89110	60
VAR00012	3.8167	1.14228	60
VAR00013	3.7167	1.29001	60
VAR00014	3.1333	.87269	60
VAR00015	4.1000	.77460	60
VAR00016	4.2000	1.03825	60
VAR00017	3.1333	.87269	60
VAR00018	4.0833	.80867	60
VAR00020	3.7167	1.29001	60
VAR00021	3.0000	.99149	60
VAR00022	3.0000	.99149	60
VAR00023	3.7167	1.29001	60
VAR00025	4.1000	.77460	60
VAR00027	3.0000	.99149	60
VAR00028	3.1167	.88474	60
VAR00029	3.1333	.87269	60
VAR00030	3.1500	.87962	60
VAR00031	3.0000	.99149	60
VAR00032	3.1667	.90510	60
VAR00034	2.8333	1.02786	60
VAR00035	3.4333	.64746	60
VAR00037	3.3667	.66298	60
VAR00038	3.3000	.67145	60
VAR00040	3.3667	.66298	60
VAR00042	3.2667	.77824	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	116.2667	329.792	.450	.936
VAR00002	116.4833	319.406	.683	.934
VAR00003	116.5833	321.468	.593	.934
VAR00004	116.6167	315.901	.697	.933
VAR00005	116.2333	317.741	.681	.934
VAR00006	115.8833	321.562	.480	.936
VAR00007	116.4667	319.202	.668	.934

VAR00008	115.8333	318.650	.564	.935
VAR00009	115.5167	326.932	.497	.935
VAR00010	116.5667	317.741	.627	.934
VAR00011	115.5667	323.097	.548	.935
VAR00012	115.8000	321.010	.468	.936
VAR00013	115.9000	315.990	.519	.936
VAR00014	116.4833	319.406	.683	.934
VAR00015	115.5167	326.932	.497	.935
VAR00016	115.4167	323.908	.441	.936
VAR00017	116.4833	319.406	.683	.934
VAR00018	115.5333	326.626	.485	.935
VAR00020	115.9000	315.990	.519	.936
VAR00021	116.6167	315.901	.697	.933
VAR00022	116.6167	315.901	.697	.933
VAR00023	115.9000	315.990	.519	.936
VAR00025	115.5167	326.932	.497	.935
VAR00027	116.6167	315.901	.697	.933
VAR00028	116.5000	329.136	.360	.937
VAR00029	116.4833	319.406	.683	.934
VAR00030	116.4667	328.389	.386	.936
VAR00031	116.6167	315.901	.697	.933
VAR00032	116.4500	319.438	.655	.934
VAR00034	116.7833	328.274	.326	.937
VAR00035	116.1833	332.932	.343	.937
VAR00037	116.2500	334.089	.286	.937
VAR00038	116.3167	330.932	.413	.936
VAR00040	116.2500	333.343	.317	.937
VAR00042	116.3500	335.689	.181	.938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
119.6167	341.461	18.47866	35

Scale: reliabilitas kepemimpinan 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	33

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3500	.68458	60
VAR00002	3.1333	.87269	60
VAR00003	3.0333	.90135	60
VAR00004	3.0000	.99149	60
VAR00005	3.3833	.94046	60
VAR00006	3.7333	1.08716	60
VAR00007	3.1500	.89868	60
VAR00008	3.7833	1.07501	60
VAR00009	4.1000	.77460	60
VAR00010	3.0500	1.01556	60
VAR00011	4.0500	.89110	60
VAR00012	3.8167	1.14228	60
VAR00013	3.7167	1.29001	60
VAR00014	3.1333	.87269	60
VAR00015	4.1000	.77460	60

VAR00016	4.2000	1.03825	60
VAR00017	3.1333	.87269	60
VAR00018	4.0833	.80867	60
VAR00020	3.7167	1.29001	60
VAR00021	3.0000	.99149	60
VAR00022	3.0000	.99149	60
VAR00023	3.7167	1.29001	60
VAR00025	4.1000	.77460	60
VAR00027	3.0000	.99149	60
VAR00028	3.1167	.88474	60
VAR00029	3.1333	.87269	60
VAR00030	3.1500	.87962	60
VAR00031	3.0000	.99149	60
VAR00032	3.1667	.90510	60
VAR00034	2.8333	1.02786	60
VAR00035	3.4333	.64746	60
VAR00038	3.3000	.67145	60
VAR00040	3.3667	.66298	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109.6333	317.389	.451	.937
VAR00002	109.8500	307.079	.687	.935
VAR00003	109.9500	309.235	.594	.936
VAR00004	109.9833	303.576	.703	.935
VAR00005	109.6000	305.566	.682	.935
VAR00006	109.2500	308.767	.495	.937
VAR00007	109.8333	306.819	.675	.935
VAR00008	109.2000	306.061	.576	.936
VAR00009	108.8833	314.512	.501	.937
VAR00010	109.9333	305.351	.633	.935
VAR00011	108.9333	310.809	.549	.936
VAR00012	109.1667	309.192	.457	.938
VAR00013	109.2667	303.589	.525	.937
VAR00014	109.8500	307.079	.687	.935
VAR00015	108.8833	314.512	.501	.937
VAR00016	108.7833	311.325	.449	.937

VAR00017	109.8500	307.079	.687	.935
VAR00018	108.9000	314.227	.488	.937
VAR00020	109.2667	303.589	.525	.937
VAR00021	109.9833	303.576	.703	.935
VAR00022	109.9833	303.576	.703	.935
VAR00023	109.2667	303.589	.525	.937
VAR00025	108.8833	314.512	.501	.937
VAR00027	109.9833	303.576	.703	.935
VAR00028	109.8667	316.863	.356	.938
VAR00029	109.8500	307.079	.687	.935
VAR00030	109.8333	316.040	.385	.938
VAR00031	109.9833	303.576	.703	.935
VAR00032	109.8167	307.068	.661	.935
VAR00034	110.1500	316.977	.296	.939
VAR00035	109.5500	321.269	.309	.938
VAR00038	109.6833	319.034	.391	.938
VAR00040	109.6167	321.969	.271	.939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112.9833	328.864	18.13461	33

Reliability

Scale: reliabilitas kepemimpinan 4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3500	.68458	60
VAR00002	3.1333	.87269	60
VAR00003	3.0333	.90135	60
VAR00004	3.0000	.99149	60
VAR00005	3.3833	.94046	60
VAR00006	3.7333	1.08716	60
VAR00007	3.1500	.89868	60
VAR00008	3.7833	1.07501	60
VAR00009	4.1000	.77460	60
VAR00010	3.0500	1.01556	60
VAR00011	4.0500	.89110	60
VAR00012	3.8167	1.14228	60

VAR00013	3.7167	1.29001	60
VAR00014	3.1333	.87269	60
VAR00015	4.1000	.77460	60
VAR00016	4.2000	1.03825	60
VAR00017	3.1333	.87269	60
VAR00018	4.0833	.80867	60
VAR00020	3.7167	1.29001	60
VAR00021	3.0000	.99149	60
VAR00022	3.0000	.99149	60
VAR00023	3.7167	1.29001	60
VAR00025	4.1000	.77460	60
VAR00027	3.0000	.99149	60
VAR00028	3.1167	.88474	60
VAR00029	3.1333	.87269	60
VAR00030	3.1500	.87962	60
VAR00031	3.0000	.99149	60
VAR00032	3.1667	.90510	60
VAR00035	3.4333	.64746	60
VAR00038	3.3000	.67145	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.4333	299.470	.441	.939
VAR00002	103.6500	289.147	.690	.936
VAR00003	103.7500	291.614	.583	.937
VAR00004	103.7833	285.868	.702	.936
VAR00005	103.4000	287.668	.684	.936
VAR00006	103.0500	290.387	.508	.938
VAR00007	103.6333	288.846	.678	.936
VAR00008	103.0000	287.797	.587	.937
VAR00009	102.6833	296.390	.502	.938
VAR00010	103.7333	287.623	.631	.937
VAR00011	102.7333	292.606	.557	.938
VAR00012	102.9667	291.490	.451	.939
VAR00013	103.0667	285.419	.534	.938
VAR00014	103.6500	289.147	.690	.936
VAR00015	102.6833	296.390	.502	.938

VAR00016	102.5833	293.298	.450	.939
VAR00017	103.6500	289.147	.690	.936
VAR00018	102.7000	296.112	.489	.938
VAR00020	103.0667	285.419	.534	.938
VAR00021	103.7833	285.868	.702	.936
VAR00022	103.7833	285.868	.702	.936
VAR00023	103.0667	285.419	.534	.938
VAR00025	102.6833	296.390	.502	.938
VAR00027	103.7833	285.868	.702	.936
VAR00028	103.6667	298.701	.356	.940
VAR00029	103.6500	289.147	.690	.936
VAR00030	103.6333	298.134	.378	.939
VAR00031	103.7833	285.868	.702	.936
VAR00032	103.6167	289.054	.666	.937
VAR00035	103.3500	303.587	.282	.940
VAR00038	103.4833	301.339	.368	.939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106.7833	310.376	17.61749	31

Reliability

[DataSet0]

Scale: reliabilitas kepemimpinan 5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3500	.68458	60
VAR00002	3.1333	.87269	60
VAR00003	3.0333	.90135	60
VAR00004	3.0000	.99149	60
VAR00005	3.3833	.94046	60
VAR00006	3.7333	1.08716	60
VAR00007	3.1500	.89868	60
VAR00008	3.7833	1.07501	60
VAR00009	4.1000	.77460	60

VAR00010	3.0500	1.01556	60
VAR00011	4.0500	.89110	60
VAR00012	3.8167	1.14228	60
VAR00013	3.7167	1.29001	60
VAR00014	3.1333	.87269	60
VAR00015	4.1000	.77460	60
VAR00016	4.2000	1.03825	60
VAR00017	3.1333	.87269	60
VAR00018	4.0833	.80867	60
VAR00020	3.7167	1.29001	60
VAR00021	3.0000	.99149	60
VAR00022	3.0000	.99149	60
VAR00023	3.7167	1.29001	60
VAR00025	4.1000	.77460	60
VAR00027	3.0000	.99149	60
VAR00028	3.1167	.88474	60
VAR00029	3.1333	.87269	60
VAR00030	3.1500	.87962	60
VAR00031	3.0000	.99149	60
VAR00032	3.1667	.90510	60
VAR00038	3.3000	.67145	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.0000	292.983	.432	.939
VAR00002	100.2167	282.579	.690	.937
VAR00003	100.3167	285.034	.583	.938
VAR00004	100.3500	279.350	.702	.936
VAR00005	99.9667	281.118	.684	.937
VAR00006	99.6167	283.664	.512	.939
VAR00007	100.2000	282.231	.681	.937
VAR00008	99.5667	281.199	.589	.938
VAR00009	99.2500	289.818	.499	.939
VAR00010	100.3000	281.061	.631	.937
VAR00011	99.3000	285.908	.560	.938
VAR00012	99.5333	284.863	.452	.940
VAR00013	99.6333	278.812	.536	.939

VAR00014	100.2167	282.579	.690	.937
VAR00015	99.2500	289.818	.499	.939
VAR00016	99.1500	286.706	.449	.939
VAR00017	100.2167	282.579	.690	.937
VAR00018	99.2667	289.555	.486	.939
VAR00020	99.6333	278.812	.536	.939
VAR00021	100.3500	279.350	.702	.936
VAR00022	100.3500	279.350	.702	.936
VAR00023	99.6333	278.812	.536	.939
VAR00025	99.2500	289.818	.499	.939
VAR00027	100.3500	279.350	.702	.936
VAR00028	100.2333	292.012	.357	.940
VAR00029	100.2167	282.579	.690	.937
VAR00030	100.2000	291.451	.378	.940
VAR00031	100.3500	279.350	.702	.936
VAR00032	100.1833	282.457	.668	.937
VAR00038	100.0500	294.997	.353	.940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.3500	303.587	17.42376	30

2. Beban Kerja

Reliability

[DataSet2]

Scale: reliabilitas beban kerja 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.4265	1.34182	60
VAR00002	3.3824	1.34973	60
VAR00003	2.9412	1.52474	60
VAR00004	2.8971	.93265	60
VAR00005	2.6324	.87936	60
VAR00006	3.6029	1.33986	60

VAR00007	2.6471	.89384	60
VAR00008	2.9412	.94446	60
VAR00009	3.0588	1.13140	60
VAR00010	3.0735	1.23767	60
VAR00011	3.8824	1.04424	60
VAR00012	2.8971	1.00950	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.9559	46.401	.538	.763
VAR00002	34.0000	49.104	.376	.782
VAR00003	34.4412	46.370	.450	.776
VAR00004	34.4853	50.552	.498	.771
VAR00005	34.7500	50.399	.549	.768
VAR00006	33.7794	50.055	.326	.788
VAR00007	34.7353	50.436	.535	.769
VAR00008	34.4412	51.355	.427	.776
VAR00009	34.3235	49.894	.429	.776
VAR00010	34.3088	50.157	.362	.783
VAR00011	33.5000	50.015	.469	.772
VAR00012	34.4853	51.567	.376	.780

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.3824	58.031	7.61779	12

LAMPIRAN 4 : UJI ASUMSI PRASYARAT

1. UJI NORRMALITTAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepeemimpinan	60	88.2%	8	11.8%	68	100.0%
Beban	60	88.2%	8	11.8%	68	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Kepeemimpinan	Mean	103.3500	2.24940
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 98.8490	
		Upper Bound 107.8510	
	5% Trimmed Mean	103.7222	
	Median	104.0000	
	Variance	303.587	
	Std. Deviation	17.42376	
	Minimum	63.00	
	Maximum	140.00	
	Range	77.00	
	Interquartile Range	24.25	
	Skewness	-.288	.309
	Kurtosis	-.014	.608
Beban	Mean	36.3000	.91882
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 34.4614	
		Upper Bound 38.1386	
	5% Trimmed Mean	36.2778	
	Median	35.0000	
	Variance	50.654	
	Std. Deviation	7.11718	

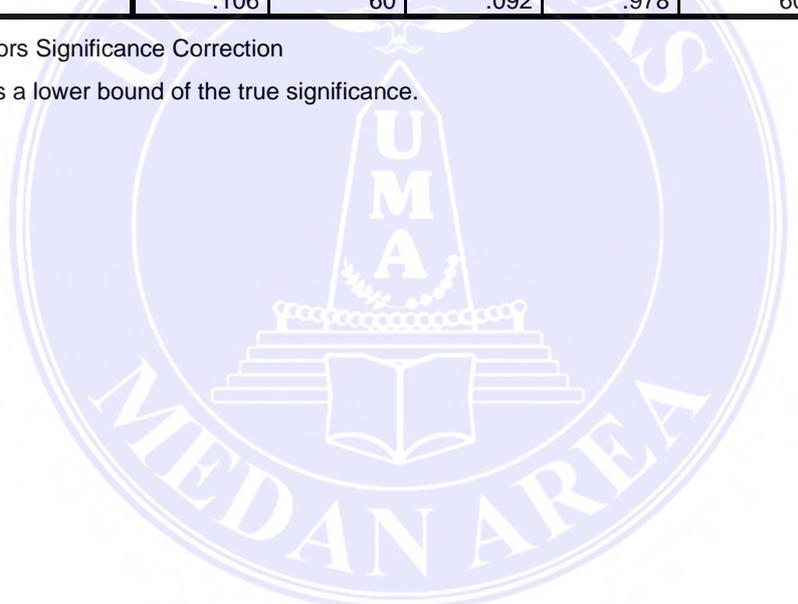
Minimum	17.00	
Maximum	53.00	
Range	36.00	
Interquartile Range	9.00	
Skewness	.194	.309
Kurtosis	.235	.608

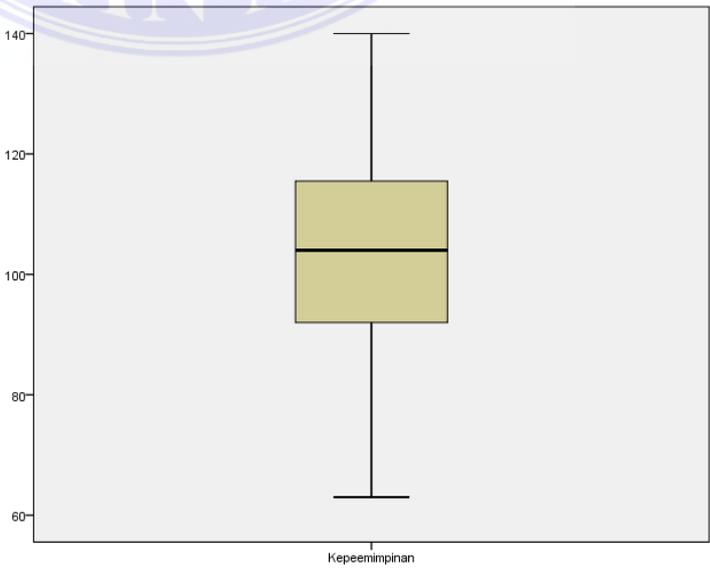
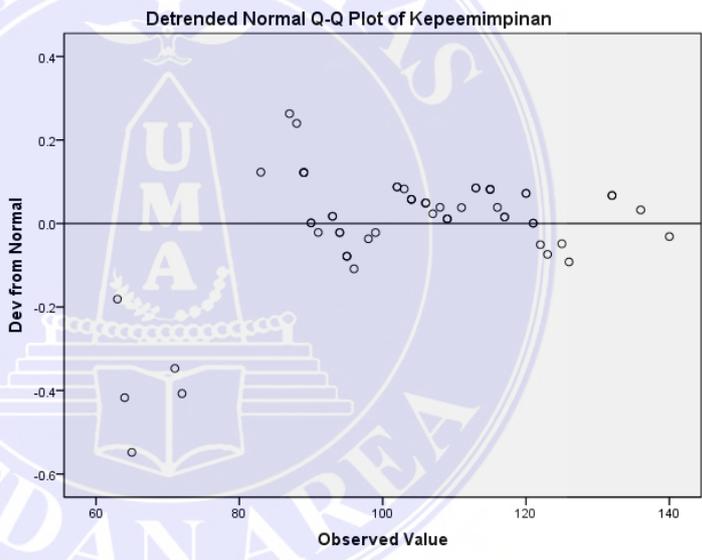
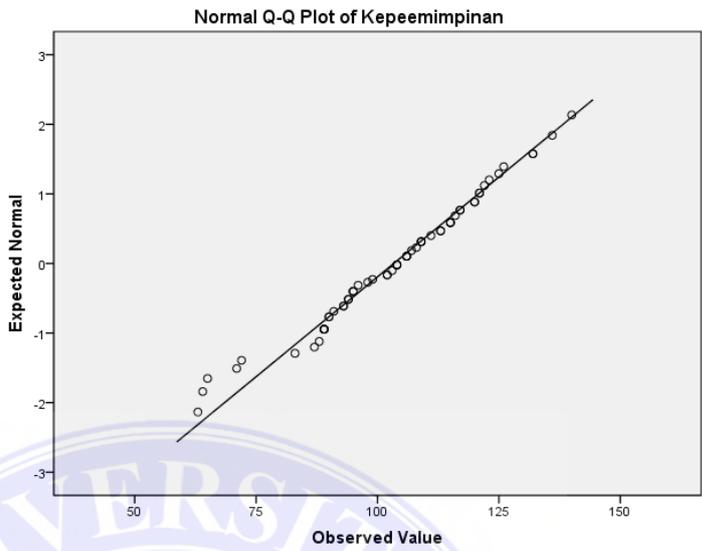
Tests of Normality

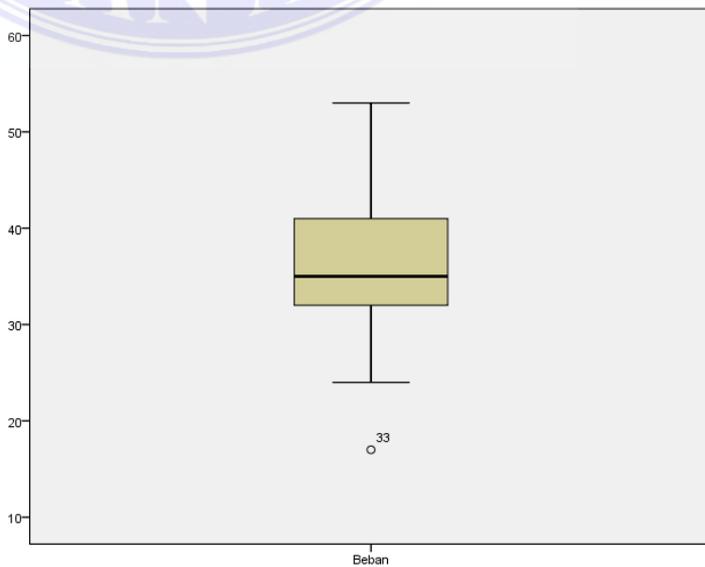
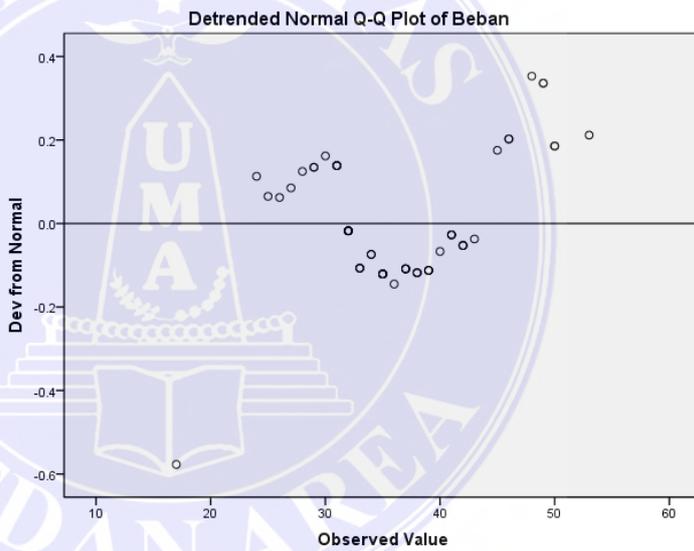
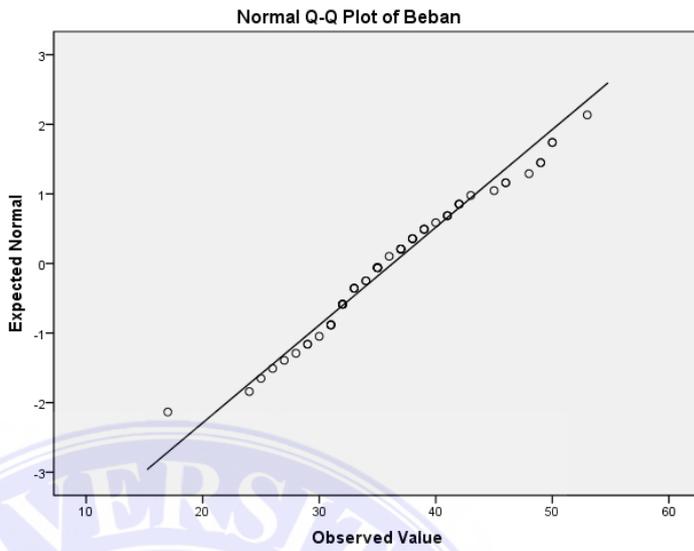
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepeemimpinan	.074	60	.200*	.979	60	.374
Beban	.106	60	.092	.978	60	.363

a. Lilliefors Significance Correction

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







2.LINIERITAS

Oneway

ANOVA

Kinerja

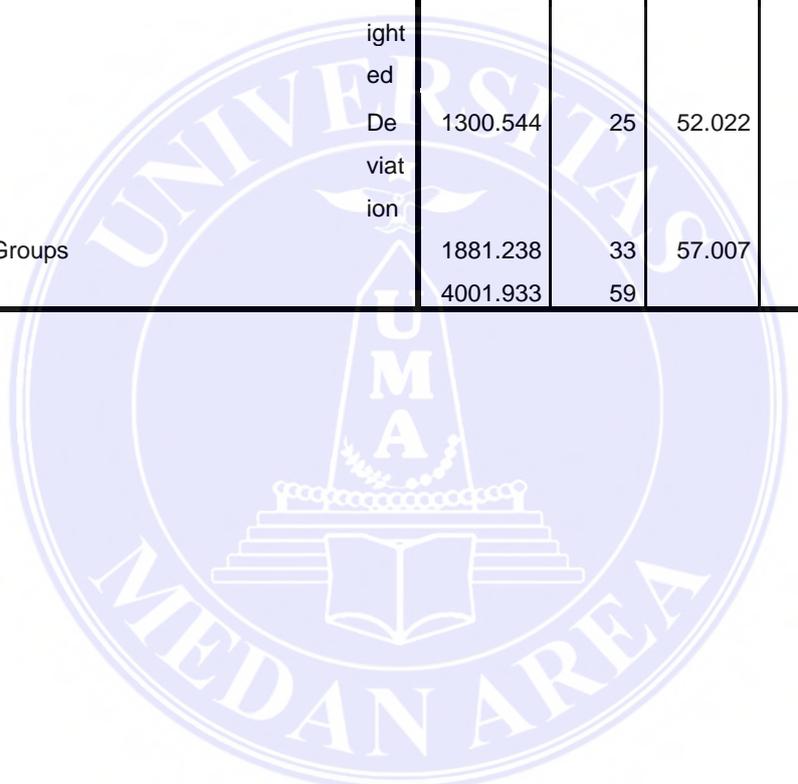
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	3230.100	37	87.300	2.488	.013
Linear Term	1912.392	1	1912.39	54.510	.000
		2			
	1317.708	36	36.603	1.043	.469
Within Groups	771.833	22	35.083		
Total	4001.933	59			

Oneway

ANOVA

Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)		2120.695	26	81.565	1.431	.164
	Linear Term	Weighted	820.151	1	820.151	14.387	.001
		Deviation	1300.544	25	52.022	.913	.589
Within Groups			1881.238	33	57.007		
Total			4001.933	59			



LAMPIRAN 5 : UJI HIPOTESIS

REGRESI

Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepeemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

M0del Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.469	6.00221

a. Predictors: (Constant), Kepeemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1912.392	1	1912.392	53.083	.000 ^a
	Residual	2089.541	58	36.027		
	Total	4001.933	59			

a. Predictors: (Constant), Kepeemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.863	4.699		8.057	.000
	Kepeemimpinan	.327	.045	.691	7.286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Regressio

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.205	.191	7.40664

a. Predictors: (Constant), Beban

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820.151	1	820.151	14.950	.000 ^a
	Residual	3181.782	58	54.858		
	Total	4001.933	59			

a. Predictors: (Constant), Beban

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.617	5.010		10.502	.000
	Beban	.524	.135	.453	3.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepeemimpinan, Beban ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.464	6.02738

a. Predictors: (Constant), Kepeemimpinan, Beban

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1931.162	2	965.581	26.579	.000 ^a
	Residual	2070.772	57	36.329		
	Total	4001.933	59			

a. Predictors: (Constant), Kepeemimpinan, Beban

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	36.695		
	Beban	.097	.135	.084	.719	.475
	Kepeemimpinan	.304	.055	.643	5.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN : SURAT PENELITIAN

