

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS CELIKAH KECAMATAN KAYU AGUNG
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



Proposal Skripsi Oleh

LISMAYANTI

20110036

Program Studi Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2024

UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Lismayanti
NIM : 20110036
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Celikah
Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan
Komerang Ilir

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :

Henson E. Manurung, SE, M.Si

Pembimbing II :

H. Pantani Dahlan, SE, M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Ka. Prodi Manajemen

Nenny Octarinie, SE, MM
NIDN : 0027108201

Rusma Rizal, SE, M.Si
NIDN : 0224067404

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lismayanti

NIM : 20 110 036

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas
Celikah Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir

Pembimbing :

Ketua : Henson. E. Manurung SE, M.Si

Anggota : H.Pantani Dahlan, SE, M.Si

Tanggal Ujian : 13 Juli 2024

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Juli 2024

Pembuat pernyataan,

Materai 10.000

Lismayanti

NIM 20110036

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Tahapan pertama dalam mencari ilmu adalah mendengarkan, kemudian diam dan menyimak dengan penuh perhatian, lalu menjaganya, lalu mengamalkannya dan kemudian menyebarkannya." - Sufyan bin Uyainah

Skripsi ini saya persembahkan untuk :
Suami

Anak-Anak

Rekan Kerja

Para Sahabat

Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Pegawai Honor pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan". Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Palembang. Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Nenny Octarinie, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi
2. Bapak Rusma Rizal, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen
3. Bapak Henson E. Manurung, SE, M.Si sebagai pembimbing 1
4. Bapak H. Pantani Dahlan, SE, M.Si selaku Pembimbing 2
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
6. Orang Tua, Suami, Anak anak Saudara-saudara kami, atas doa, bimbingan,serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.

Kami menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan.

Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Celikah Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir

Oleh : Lismayanti

Gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah para karyawan di Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang berbentuk asosiatif dengan hubungan kausal dan bertujuan untuk membuktikan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Celikah, Kayu Agung dengan jumlah sample sebanyak 95 orang. Adapun penelitian ini menggunakan SPSS 26 sebaagai alat hitung.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
2.4 Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Rancangan Penelitian.....	20
3.2 Lokasi Penelitian.....	20
3.3 Desain Penelitian.....	20
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	20
3.5 Populasi dan Sample.....	22
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.7 Teknik Analisis Data.....	24
3.8 Jadwal Penelitian.....	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum	25
4.2 Hasil Penelitian	31
4.3 Hasil Analisa Data.....	36
4.6 Pembahasan	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	42
5.1 Kesimpulan	42
5.2 Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar hadir pegawai honor.....	4
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	32
Tabel 3.2 Skala Likert	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Divisi Pekerjaan	40
Tabel 4.4 Status Pernikahan.....	41
Tabel 4.5 Case Processing	42
Tabel 4.6 Reliability Statistic.....	43
Tabel 4.7 Coeffisient.....	44
Tabel 4.8 Anova	46
Tabel 4.9 Model Summary.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Fikir.....	18
------------------------------	----

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub sistem dalam sistem kesehatan nasional yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan. Upaya dan pelayanan kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, memiliki etik dan moral tinggi, keahlian dan berwenang.

Saat ini, mewujudkan kinerja instansi pemerintah yang maksimal tidak dapat ditawar lagi, karena seharusnya instansi pemerintah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu sebisa mungkin dapat menyelenggarakan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Masyarakat. Dalam menghadapi situasi tersebut, maka instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Tujuannya agar mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi. Selain itu, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam melihat kemampuan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat agar hasil yang dicapai dapat semakin maksimal.

Undang – undang nomor 36 tahun 2014 pasal 4 menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pengaturan, pembinaan, pengawasan dan peningkatan mutu tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Agar masyarakat mampu untuk

meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehingga terwujudnya derajat kesehatan yang setinggi – tingginya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Puskesmas adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya di wilayah kerjanya. Untuk mendukung fungsi dan tujuan Puskesmas diperlukan sumber daya manusia kesehatan baik tenagakesehatan maupun tenaga penunjang kesehatan.

Salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Ini dilakukan karena manajemen ini bertanggung jawab untuk mengatur tenaga kerja yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan membuat pegawai puas dengan pekerjaan mereka. Manajemen sumber daya manusia juga dapat membantu perusahaan beroperasi dengan baik dengan menilai dan memberikan balas jasa kepada setiap pekerja. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum,

dan sesuai dengan moral dan etika. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya penting bagi organisasi atau perusahaan tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategi organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2018) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perasatuan waktu. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan pegawai mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para pegawainya. Keahlian pemimpin dalam membangun tim adalah kunci keberhasilan perusahaan, karena sikap pemimpin akan menentukan bagaimana tim berkembang dan seberapa produktif pegawai.

Berdasarkan penelitian (Rahardjo et al., 2021) bahwa ada pengaruh Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Selabintana Penelitian (Susanto, 2017) menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian

Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang .

Puskesmas Celikah Kecamatan Kayuagung (Pusat kesehatan Masyarakat) merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitik beratkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada masyarakat. Jumlah tenaga Kesehatan yang dimiliki Puskesmas Celikah adalah sebanyak 95 orang. Adapun pembagian pekerjaan pegawai pada Puskesmas Celikah pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Puskesmas Celikah

Nomor	Jabatan/ Pekerjaan	Jumlah (orang)
1	Dokter Umum	1 orang
2	Dokter Gigi	1 orang
3	Bidan	33 orang
4	Perawat	33 orang
5	Perawat Gigi	3 orang
6	Analisa Labor	3 orang
7	Analisa Gizi	2 orang
8	Tenaga Farmasi	4 orang
9	Apoteker	2 orang
10	Kas Keliling	6 orang
11	Tenaga Penunjang	2 orang
12	Tenaga Kesehatan Masyarakat	8 orang
13	Petugas K3	6 orang
Jumlah Pegawai		95 orang

Sumber : Puskesmas Celikah, Ogan Komering Ilir

Kinerja pegawai Medis pada puskesmas Celikah masih belum optimal dikarenakan masih ada pegawai puskesmas pulang kerja lebih awal dari waktunya sehingga kewajibannya dalam menjalankan tugas melayani masyarakat tidak maksimal serta masih ada keluhan dari masyarakat yang dirasakan oleh masyarakat mengenai masih adanya pegawai puskesmas mengobrol sesama rekan

kerja dalam memberikan pelayanan sehingga menyebabkan pasien menunggu lama untuk berobat dan pelayanan Puskesmas dapat dikatakan belum efektif. Jeleknya pelayanan puskesmas celikah dapat membangun citra buruk bagi puskesmas dan citra pemimpin yang memimpin puskesmas celikah itu sendiri.

Dari uraian latar belakang diatas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Celikah Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini ialah “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Celikah”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Celikah”.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai menambah wawasan dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teori yang telah didapatkan dibangku kuliah sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan dan khususnya dalam kajian sumber

daya manusia.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai masukan dan informasi kepada puskesmas celikah dalam memperbaiki hal-hal yang belum optimal terkait kinerja pegawai puskesmas celikah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kecamatan kayu agung.

3. Manfaat Bagi Instansi

Diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai literatur dibidang penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Celikah Kecamatan Kayu Agung.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah perhitungan melalui Uji T, didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hal ini ditandai dengan nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel. Nilai T hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 11,319 dengan level signifikansi 0,000. Sedangkan t tabel sebesar 1,661.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, seperti terlihat dari koefisien determinasi R^2 sebanyak 0,579 artinya variabel gaya kepemimpinan dapat menjelaskan Variabel Kinerja karyawan sebesar 57,9%, sedangkan sisanya ada 42,1% dijelaskan oleh variabel lainnya.

5.2 Saran

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Begitupun pada Puskesmas Celikah, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Seorang pemimpin harus mampu memiliki perencanaan yang baik dan mampu mendelegasikan tugas kepada bawahannya dengan bahasa yang baik.

Namun gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda. Kebanyakan orang tidak menyukai gaya otoriter. Gaya otoriter kebanyakan menitikberatkan tugas kepada karyawan namun dengan perintah yang tidak terlalu baik. Karyawan lebih menyukai gaya kepemimpinan yang mampu turun dan merangkul seluruh karyawannya.

Apabila hal tersebut dapat dilaksanakan, kinerja pegawai dapat meningkat, serta kerja sama antar bagian pun dapat terjalin dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadi, A., & Widodo. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smk Atlantik*. 14(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.436>
- Ayu, N. A., Wulan, H. S., & Budi, L. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, DAN DISIPLIN TERHADAP PELAYANAN PEGAWAI (Koperasi Simpan Pinjam Karya Cipta Mandiri, Bawen Case Study). *Journal of Management*.
- Barlian, U. C. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kesuma Jakarta. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 26–39. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v1i2.1006>
- Cahyaningsih, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru Di Sma Negeri 14 Samarinda. *Administrasi Negara*, 5(1), 5640–5654. [https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/03/JURNAL_03-01-17-06-04-46\).pdf](https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/03/JURNAL_03-01-17-06-04-46).pdf)
- Fitriani, M. S. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan guru dan kepemimpinan kepala sekolah Terhadap kinerja guru SD Negeri Se Kecamatan tanjung Lubuk Kabupaten OKI. In *Universitas PGRI Palembang* (Vol. 63, Issue 2). http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607-Bitkom
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (semarang). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen, dasar pengertian dan masalah*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. PT. Remaja Rosda Karya,.
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Purwanto, N. (2017). *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Pelajar.

- Rahardjo, P., Gunawan, C., & Isriyani, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Hotel Selabintana). *Cakrawala Repositori IMWI*, 4(1), 66–76. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v4i1.62>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Cetakan Pe). Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010).
- Susanto, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang)*. 2(1), 12–22.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Yasin, S. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional , Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/https://doi.org/10.30738/mmp.v3i2.5070>

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik					
2	Pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
3	Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
4	Pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
5	Pimpinan anda dapat memotivasi para bawahannya					
6	Pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim kerja					
7	Pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik					
8	Pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada pegawai					
9	Pimpinan anda selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan					
10	Pimpinan anda selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai					
11	Pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi					
12	Anda selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna					
13	Lingkungan tempat anda bekerja memberikan pujian bagi pegawai yang berpenampilan menarik dan rapi					
14	Instansi tempat anda bekerja selalu memberikan saran untuk kelengkapan menangani tugas-tugas bagi pegawai					
15	Instansi tempat anda bekerja memberikan keleluasaan bagi anda untuk mengambil keputusan					
16	Anda sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang					

	menjadi tanggung jawab kerja					
17	Anda mampu beradaptasi dengan pegawai yang memiliki kinerja tidak sesuai dengan pola pikir yang anda butuhkan					
18	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada team kerja					
19	Instansi tempat anda bekerja selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu bekerja dalam teamwork yang mencapai tujuan					
20	Dalam bekerja, anda sudah mendapatkan hasil kinerja tambahan dari beban kerja yang telah dicapai					

16	Apakah anda sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab kerja					
17	Apakah anda mampu beradaptasi dengan pegawai yang memiliki kinerja tidak sesuai dengan pola pikir yang anda butuhkan					

18	Apakah anda memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada team kerja					
19	Apakah instansi tempat anda bekerja selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu bekerja dalam teamwork yang mencapai tujuan					
20	Apakah dalam bekerja, anda sudah mendapatkan hasil kinerja tambahan dari beban kerja yang telah dicapai					

```

GET DATA
  /TYPE=XLSX
  /FILE='D:\kuliah\lain-lain\proposal skripsi\20-21\lismayanti acc\data kuisione
  /SHEET=name 'Sheet1'

/CELLRANGE=FULL
  /READNAMES=ON
  /DATATYPEMIN PERCENTAGE=95.0
  /HIDDEN IGNORE=YES.
EXECUTE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 X
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		01-AUG-2024 14:32:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Correlations

		x1	x2	x3	x4
x1	Pearson Correlation	1	.648**	-0,009	0,
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,933	0,
	N	95	95	95	
x2	Pearson Correlation	.648**	1	-.224*	-.3
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,029	0,
	N	95	95	95	
x3	Pearson Correlation	-0,009	-.224*	1	.5
	Sig. (2-tailed)	0,933	0,029		0,
	N	95	95	95	
x4	Pearson Correlation	0,111	-.357**	.597**	

	Sig. (2-tailed)	0,286	0,000	0,000	
	N	95	95	95	
x5	Pearson Correlation	-0,023	0,201	-.462**	0,
	Sig. (2-tailed)	0,823	0,051	0,000	0,
	N	95	95	95	
x6	Pearson Correlation	0,197	0,129	-.218*	.2
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,214	0,034	0,
	N	95	95	95	
x7	Pearson Correlation	0,162	0,135	-0,051	-0,
	Sig. (2-tailed)	0,116	0,192	0,626	0,
	N	95	95	95	
x8	Pearson Correlation	0,102	-0,082	.605**	.6
	Sig. (2-tailed)	0,325	0,427	0,000	0,
	N	95	95	95	
x9	Pearson Correlation	0,020	-0,135	0,125	.2
	Sig. (2-tailed)	0,847	0,194	0,227	0,
	N	95	95	95	
x10	Pearson Correlation	.552**	0,168	0,196	.5
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,104	0,057	0,
	N	95	95	95	
X	Pearson Correlation	.563**	.332**	.285**	.6
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,005	0,
	N	95	95	95	

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created

01-AUG-2024 14:32:56

Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,16

Correlations

		y1	y2	y3	y4
y1	Pearson Correlation	1	0,064	.531**	0,334**
	Sig. (2-tailed)		0,537	0,000	0,000
	N	95	95	95	95
y2	Pearson Correlation	0,064	1	.206*	.334**
	Sig. (2-tailed)	0,537		0,046	0,000
	N	95	95	95	95
y3	Pearson Correlation	.531**	.206*	1	.420**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,046		0,000
	N	95	95	95	95
y4	Pearson Correlation	0,100	.335**	.405**	1
	Sig. (2-tailed)	0,334	0,001	0,000	
	N	95	95	95	95
y5	Pearson Correlation	.420**	.217*	.253*	.420**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,035	0,013	0,000
	N	95	95	95	95
y6	Pearson Correlation	.693**	.582**	.714**	.331**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95
y7	Pearson Correlation	.369**	-0,131	-0,076	-0,001
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,206	0,464	0,983
	N	95	95	95	95
y8	Pearson Correlation	.369**	.381**	0,140	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,176	0,000
	N	95	95	95	95
y9	Pearson Correlation	0,030	.262*	0,487**	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,010	0,000	0,000
	N	95	95	95	95
y10	Pearson Correlation	.511**	0,187	.276**	.200
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,070	0,007	0,000
	N	95	95	95	95
Y	Pearson Correlation	.753**	.484**	.570**	.500**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	01-AUG-2024 14:34:23
Comments	

Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	95	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,680	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	37,11	6,989	0,453	0,57
x2	36,62	7,323	0,106	0,63
x3	36,91	7,512	0,067	0,64
x4	36,78	6,493	0,488	0,65
x5	36,47	7,316	0,116	0,63
x6	36,71	6,231	0,348	0,58
x7	36,71	7,189	0,179	0,61
x8	36,79	6,976	0,309	0,59
x9	36,88	7,784	0,183	0,61
x10	37,08	4,886	0,793	0,53

RELIABILITY

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	01-AUG-2024 14:34:42	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	95	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,714	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	37,44	7,717	0,662	0,64
y2	37,15	8,531	0,318	0,70
y3	37,22	7,961	0,388	0,69
y4	37,03	8,244	0,375	0,69
y5	37,25	8,425	0,401	0,68

y6	36,64	7,679	0,815	0,63
y7	37,13	9,175	0,134	0,72
y8	37,03	8,627	0,251	0,71
y9	37,43	9,673	0,008	0,74
y10	37,61	7,623	0,551	0,65

```

GET DATA
  /TYPE=XLSX
  /FILE='C:\Users\asus\Desktop\proposal skripsi\lismayanti\data
puskes.xlsx'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=FULL
  /READNAMES=ON
  /DATATYPEMIN PERCENTAGE=95.0
  /HIDDEN IGNORE=YES.
EXECUTE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet1.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.

```

Regression

Notes

Output Created	18-MAR-2024 09:50:52	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time	00:00:00,08
	Elapsed Time	00:00:00,34
	Memory Required	1780 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,575	2,063

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545,156	1	545,156	128,117	,000 ^b
	Residual	395,728	93	4,255		
	Total	940,884	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,037	3,125		1,932	,056
	X	,863	,076	,761	11,319	,000

a. Dependent Variable: Y