

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. G. (2007). Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness of School Managers in Malaysia. *Educationist*, 1(2), 75–81.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Ahmad, B., & Shafique, M. (2018). The Effects Of Emotional Intelligent Managers's On Subordinate's Work Attitude and Work Outcome, 20(3), 573–581.
- Al-Shammari, M. M., & Khalifa, N. Y. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior in an IT department of a public organization in the Kingdom of Bahrain. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 10(3), 20–32. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2019070102>
- Aladhyani, S. I. Z., Almotairi, S. K. S., Almutairi, N. M. H., & Alotaibi, S. H. A. (2020). Relationship between nursing leaders emotional intelligence and nursing staff creativity and innovative work behavior. *IMedPub Journals*, 14(3), 1–5. <https://doi.org/10.36648/1791-809X.14.2.721>
- Almutairi, D. O. (2015). The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 231. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p231>
- Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement? *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 971–991. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313>
- Amabile, T. (1988). A Model Of Creativity And Innovation In Organizations. *Research In Organizational Behavior*, 10, 123–167.
- Andrabi, N. F., Riyaz, P., & Rainayee, A. (2020). Emotional Intelligence

- and Innovative Work Behaviour : A Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 4(4), 185–192.
- Arora, B. (2017). Importance Of Emotional Intelligence In The Workplace. *International Journal of Engineering and Applied Sciences (IJEAS)*, 4(4), 43–45.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self- leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Awori, B. W. A. (2017). Effect of Transformational Leadership Style on the, 22(8), 167–191. <https://doi.org/10.9790/487X-2208082838>
- Badri-Harun, A., Radzi Zainol, M., Amar, A., & Shaari, Z. H. (2016). Emotional intelligence as mediator between leadership styles and leadership effectiveness: A theoretical framework. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 116–121. <https://doi.org/10.5958/0973-9343.2018.00008.x>
- Barling, J., Slater, F., & Kelloway, K. E. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: an exploratory study. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3), 157–161. <https://doi.org/10.1108/01437730010325040>
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017). Impact of Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 2289–4519. <https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/112.130>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Bednall, T. C., Rafferty, A. E., Shipton, H., Sanders, K., & Jackson, C. J. (2018). Innovative Behaviour : How Much Transformational Leadership Do You Need ? *British Journal of Management*, 00, 1–21. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12275>
- Breuilly, J. (2011). Max Weber, charisma and nationalist leadership. *Nations and Nationalism*, 17(3), 477–499. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8129.2011.00487.x>

- Brundrett, M. (1998). What Lies Behind Collegiality, Legitimation or Control? *Journal of Educational Management & Administration*, 26(3), 305–316.
- Burns, J. M. (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Grove Press.
- Bush, T. (2003). *Theories Of Educational Leadership And Management* (3rd editio). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Carlucci, D., Mura, M., & Schiuma, G. (2020). Fostering Employees' Innovative Work Behaviour in Healthcare Organisations. *International Journal of Innovation Management*, 24(2). <https://doi.org/10.1142/S1363919620500140>
- Covey, S. R. (2007). *The 8th Habit*. Sydney: Simon & Schuster.
- Creswell, J. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousands Oaks: SAGE Publications.
- Dabke, D. (2016). Impact of Leader's Emotional Intelligence and Transformational Behavior on Perceived Leadership Effectiveness: A Multiple Source View. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/2278533715605433>
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G. (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73(February 2017), 44–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.014>
- De Jong, J. J., & Hartog, D. Den. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J. P. J., & Kemp, R. (2003). Determinants of Co-Workers ' Innovative Behaviour : An Investigation Into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management*, 7(2), 189–212.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024>

- Deeter-Schmelz, D. R., & Sojka, J. Z. (2003). Developing Effective Salespeople: Exploring the Link Between Emotional Intelligence and Sales Performance. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(3), 211–220. <https://doi.org/10.1108/eb028972>
- Dincer, H., Gencer, G., Orhan, N., & Sahinbas, K. (2011). The significance of emotional intelligence on the innovative work behavior of managers as strategic decision-makers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 909–919. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.052>
- Dincer, H., & Orhan, N. (2012). Relationship between emotional intelligence and innovative work behaviors in Turkish banking sector. *International Journal of Finance & Banking Studies* (2147-4486), 1(1), 21–28. <https://doi.org/10.20525/ijfbs.v1i1.133>
- Dorner, N. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*. University of st. Gallen.
- Downey, L. A., Papageorgiou, V., & Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(4), 250–264. <https://doi.org/10.1108/01437730610666019>
- Ekvall, G., & Arvonen, J. (1991). Change-centered leadership: An extension of the two-dimensional model. *Scandinavian Journal of Management*, 7(1), 17–26. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(91\)90024-U](https://doi.org/10.1016/0956-5221(91)90024-U)
- Elkins, T., & Keller, R. T. (2003). Leadership in research and development organizations: A literature review and conceptual framework. *Leadership Quarterly*, 14(4–5), 587–606. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00053-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00053-5)
- Foltin, A., & Keller, R. (2012). Leading change with emotional intelligence. *Nursing Management*, 43(11), 20–25. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000421675.33594.63>
- Freshman, B., & Rubino, L. (2002). Emotional intelligence: A core competency for health care administrators. *Health Care Manager*, 20(4), 1–9. <https://doi.org/10.1097/00126450-200206000-00002>
- Gaddis, B. H., Mumford, M. D., Scott, G. M., & Strange, J. M. (2016). Leading creative people : Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(August), 705–750. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00158-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00158-3)

- Gani, A. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9–16. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21976>
- Gardner, L., & Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 68–78. <https://doi.org/10.1108/0143773021041919>
- Gaubatz, J. A., & Ensminger, D. C. (2017). Department chairs as change agents: Leading change in resistant environments. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(1), 141–163. <https://doi.org/10.1177/1741143215587307>
- Gaynor, G. H. (2002). *Innovation by design*. New York: American Management Association.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027–1055. <https://doi.org/10.1177/0018726700538001>
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or Die : Is that a Fact ? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136.
- Ghaferi, A. A., Myers, C. G., Sutcliffe, K. M., & Pronovost, P. (2016). The Next Wave of Hospital Innovation to Make Patients Safer. *Harvard Business Review Digital Articles*, 2–8. Retrieved from <http://simsrad.net.ocs.mq.edu.au/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=118663636&site=ehost-live>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2000). An EI-Based Theory of Performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.) (pp. 27–44). San Francisco: Jossey-Bass.
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2017). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on. *Harvard Business Review*, 84, 1–5.
- Groves, K. S., McEnrue, M. P., & Shen, W. (2008). Developing and measuring the emotional intelligence of leaders. *Journal of Management Development*, 27(2), 225–250. <https://doi.org/10.1108/02621710810849353>
- Hamdan, A. L. (2017). *Strategic Thinking in a Hospital Setting*. Cham, Switzerland: Springer.

- Harms, P. D., & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(1), 5–17. <https://doi.org/10.1177/1548051809350894>
- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression* (Second Edi). Canada: John Wiley Inc., and Sons.
- Huse, E. F., & Bowditch, J. L. (1977). *Behavior In Organizations - A Systems Approach To Managing* (2nd ed.). Boston: Addison-Wesley Publishing.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117–136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>
- Kamal, M., Lukman, Z., Zulaikha, M., Nurunsa'adah, S., Bukhari, W., & Nurul, I. (2017). Emotional Intelligence and Leadership Style. *International Journal of Asian Social Science*, 7(12), 963–970. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2017.712.963.970>
- Kania, D. ., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis Gambaran. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 79–88.
- Khalili, A. (2016). Linking leaders' emotional intelligence competencies and employees' creative performance and innovative behaviour: evidence from different nations. *International Journal of Innovation Management*, 20(7), 1–22. <https://doi.org/10.1142/S1363919616500699>
- Khan, E., Khan, M. M., Saad, S., & Hashmi, A. (2021). Transformational Leadership , Emotional Intelligence , and Innovative work behavior : The role of psychological empowerment. *GMJACS*, 11(1), 32–45.
- Khan, R., & Bukhari, A. (2016). Effects of Leadership Style on Health Care Organizational Performance: A Survey of Selected Tertiary Care Hospital in Karachi, Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000333>
- Khan, Z. A., Allah, N., & Khan, I. (2016). Leadership Theories and Styles:

- A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16(January), 1–7. https://doi.org/10.1007/978-3-319-11107-0_4
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Kroes, B. (2015). *The Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Self-efficacy and the effect of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior*. Tilburg University. Retrieved from <http://0-search.proquest.com.library.alliant.edu/docview/856134862?accountid=25255%5Cnhttp://library.alliant.edu/illb?main0=Arrington,+Cassidy+Beckom&main1=The+Relationship+Between+Transformational+Leadership+And+Instructional+Coaching&publ0=2010&info1=97>
- Kuntadi, C. (2017). *Excellent Leadership: Rahasia Menjadi Pemimpin Sukses*. Jakarta: Bukurepublika.
- Li, W., Bhutto, T. A., Nasiri, A. R., Shaikh, H. A., & Samo, F. A. (2018). Organizational innovation: the role of leadership and organizational culture. *International Journal of Public Leadership*, 14(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/ijpl-06-2017-0026>
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7, 446–450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Mahmood, S., Khan, J., Muhammad, S., Iqbal, J., Muhammad, R., & Farooq, A. (2020). Investigating the impact of Transformational Leadership on Employee Innovative Behavior and Job Performance: The mediating role of Public Service Motivation. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 40(1), 455–465.
- Malik, Z. S., Saleem, M., & Naeem, R. (2016). Effect of Leadership Styles on Organizational Citizenship Behaviour in Employees of Telecom Sector in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 54(2), 385–406.
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4), 1–14. <https://doi.org/10.1111/nin.12188>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Harvard University*.

- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442.
[https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Miner, J. B. (1988). *Organizational Behavior : Performance Individual*. New York: Random House Bussiness Division.
- Murtiningsih. (2015). Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti. *Pascasarjana, Universitas Negeri Sebelas Maret*, 17(2), 54–66.
- Nababan, S. G. (2019). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kantar Tns Indonesia Di Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209.
<https://doi.org/10.15548/jebi.v3i2.179>
- Nasirin, C., & Asrinaa, H. (2020). Quality of nursing services and inpatient satisfaction. *Management Science Letters*, 10(10), 2169–2174.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.019>
- Nawoseing'ollan, D., & Roussel, J. (2017). *Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya*. *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 8). Retrieved from www.ijbssnet.com
- Naznin, H. (2013). Correlation between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Behaviour. *IOSR Journal of Business and Management*, 13(2), 64–67. <https://doi.org/10.9790/487x-1326467>
- Nijenhuis, K. (2015). *Impact Factors For Innovative Work Behavior in The Public Sector The case of the Dutch Fire Department*. University of Twente.
- Nindyati, A. D. (2009). Pengaruh resistance to change terhadap perilaku inovatif: kecerdasan emosi sebagai mediator. *Jurnal Universitas Paramadina*, 6(1), 94–110.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Orhan, N., & Dincer, H. (2012). The impacts of emotional intelligence competency on job satisfaction in the service sector: An application on the Turkish banking sector. *Asian Economic and Financial Review*,

- 2(5), 617–634. Retrieved from <http://aessweb.com/journal-detail.php?id=5002>
- Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z., & Stough, C. (2001). Emotional intelligence and effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(1), 5–10.
<https://doi.org/10.1108/01437730110380174>
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Bisnis Administration*, 39(1), 164–171.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.
- Pieterse, A. N., Knippenberg, D. Van, Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behaviour: The Moderating Role Of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behaviour*, 31, 609–623.
<https://doi.org/10.1002/job>
- Porter, M. E. (1996). Competitive Advantage, Agglomeration Economies, and Regional Policy. *International Regional Science Review*, 19(1 & 2), 85–90.
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does Meaningful Work Explains the Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour? *Vikalpa The Journal For Decision Maker*, 44(1), 30–40. <https://doi.org/10.1177/0256090919832434>
- Prati, L. ., Douglas, C., Ferris, R. ., Ammeter, P. ., & Buckley, R. . (2003). Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 21–40. <https://doi.org/10.1108/eb028961>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 64–72.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. (W. Afyanti, Ed.). Yogyakarta: Mediakom.
- Purwanti, N., & Rahayu, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 134–147.
- Putra, P. E. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan Transformasional Pada PT Bank Danamon Kantor Cabang Panglima Polim. E-Journal UI.*
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardessai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142–150. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x>
- Rinfret, N., Laplante, J., Lagacé, M. C., Deschamps, C., & Privé, C. (2020). Impacts of leadership styles in health and social services: A case from Quebec exploring relationships between emotional intelligence and transformational leadership. *International Journal of Healthcare Management*, 13(S1), 329–339. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1548153>
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 2(9), 8833–8842.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap. *Fokus Ekonomi*, 01(1), 86–97.
- Ritonga, I. L., Manurung, S. S., & Tan, H. (2019). *Menciptakan Transformasi Organisasi Melalui Kepemimpinan Dan Organisasi Belajar*. (J. Simarmata, Ed.) (1st ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Innovative Behaviour and Performance, VII(1), 227–239.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson.
- Samad, S. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia - Social and*

- Behavioral Sciences*, 57, 486–493.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1215>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Sheng, M. L., Hartmann, N. N., Chen, Q., & Chen, I. (2015). The synergistic effect of multinational corporation management's social cognitive capability on tacit-knowledge management: Product innovation ability insights from Asia. *Journal of International Marketing*, 23(2), 94–110. <https://doi.org/10.1509/jim.14.0094>
- Shojaei, M. R., & Siuki, M. E. (2014). A study of relationship between emotional intelligence and innovative work behavior of managers. *Management Science Letters*, 4, 1449–1454.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.021>
- Shrifian, L. (2011). Collegial management to improve the effectiveness of managers, organizational behavior in educational institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(2010), 1169–1178.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.351>
- Singer, R. (1990). The Relationship Between Satisfaction Attitudes, and Performance : An Organizational Level Analysis. *Journal Of Applied Psychology*. *Journal Of Applied Psychology*, 77(6), 963–974.
- Singh, P., & Manser, P. (2008). Relationship between the perceived emotional intelligence of school principals and the job satisfaction of educators in a collegial environment. *Africa Education Review*, 5(1), 109–130. <https://doi.org/10.1080/18146620802144834>
- Singh, T., & Modassir, A. (2012). Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *SSRN Electronic Journal*, (July 2007), 2–21.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2145266>
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80–92.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.80>
- Spano-Szekely, L., Griffin, M. T. Q., Clavelle, J., & Fitzpatrick, J. J. (2016). Emotional intelligence and transformational leadership in nurse managers. *Journal of Nursing Administration*, 46(2), 101–108.
<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000303>

- Sridadi, A. R. (2014). Kajian Atas Konsep " Sustainable Competitive Advantage " Dari Nicole P . Hoffman dan Pengembangannya. *Neo Bis*, 8(1), 1–18.
- Stoffers, J., Neessen, P., & Dorp, P. van. (2015). Organizational Culture and Innovative Work Behavior: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 05(04), 198–207.
<https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.54022>
- Subagia, E., & Hidayat, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan [the Influence of Transformational Leadership, the Emotional Intelligence of the Principal, and Employee Motivation on . *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(1), 49. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i1.1885>
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 163–5241.
- Tang, H., Wang, G., Zheng, J., Luo, L., & Wu, G. (2020). How Does the Emotional Intelligence of Project Managers Affect Employees' Innovative Behaviors and Job Performance? The Moderating Role of Social Network Structure Hole. *SAGE Open*, 10(4), 1–15.
<https://doi.org/10.1177/2158244020969382>
- Thakur, R., Hsu, S. H. Y., & Fontenot, G. (2012). Innovation in healthcare: Issues and future trends. *Journal of Business Research*, 65(4), 562–569. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.02.022>
- Tosunoglu, H., & Ekmeci, O. T. (2016). Laissez-Faire leaders and organizations: how does Laissez-Faire leader erode the trust in organizations. *Pressacademia*, 3(1), 89–89.
<https://doi.org/10.17261/pressacademia.2016116538>
- Tupamahu, F. A. . (2015). Integrasi Budaya Terhadap Kapabilitas Dan Keunggulan Kompetitis Berkelanjutan (Sustainable Competitive Advantage) Usaha Kecil Dan Usaha Mikro Etnis Maluku Di Kota Ambon. *Jurnal Unissula*, 2(1), 53–69.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif, dan S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di

- Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76. <https://doi.org/10.17358/jma.11.2.68-76>
- Vakola, M., Tsaoasis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88–110. <https://doi.org/10.1108/02683940410526082>
- Wahjono, S. I. (2007). Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Intervening: Kesamaan Nilai, Kepercayaan, Dan Rasa Kagum Guru Dan Karyawan Di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah, (1), 16–35.
- Wahyudi, S., Udin, U., Yuniawan, A., & Rahardja, E. (2019). Person-organization fit, knowledge sharing behaviour, and innovative work behaviour: A self-determination perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(4), 145–161.
- Waldman, D. A., Ramírez, G. G., House, R. J., Puranam, P., & Waldman, D. A. (2014). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty, 44(1), 134–143.
- Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1999). CEO Charismatic Leadership: Levels-of-Management and Levels-of-Analysis Effects. *The Academy of Management Review*, 24(2), 266. <https://doi.org/10.2307/259082>
- Webb, R., & Vulliamy, G. (1996). The changing role of the biophotographer. *Journal of Educational Management & Administration*, 24(3), 301–315.
- West, M. A., Hirst, G., Richter, A., & Shipton, H. (2004). Twelve steps to heaven: Successfully managing change through developing innovative teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 269–299. <https://doi.org/10.1080/13594320444000092>
- Widjajanti, K., & Sugiyanto, E. K. (2015). Gaya Kepemimpinan dan Good Governance Sebagai Upaya Peningkatan Excellent Service dan Kepercayaan Masyarakat. *J. Dinamika Sosbud*, 17(2), 270–284.
- Wilson-Evered, E., Härtel, C. E. H., & Neale, M. (2004). *Leadership and innovation surfacing synergies among theories and constructs*, in Ghobadian, A., O'Regan, N., Gallear, D. and Viney, H. (Eds), *Strategy and Performance: Achieving Competitive Advantage in the Global Market Place*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274.
- Yoruk, S., & Runco, M. A. (2014). The Neuroscience Of Divergent Thinking. *ANS: Journal for Neurocognitive Research*, 56(1), 1–16.
- Zainuddin. (2004). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organisasi Pembelajar dan Kinerja Karyawan. In *Tesis*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Zennouche, M., Zhang, J., & Wang, B. W. (2014). Factors influencing innovation at individual , group and organisational levels : A content analysis. *Int. J. Information Systems and Change Management*, 7(1), 23–42. <https://doi.org/10.1504/IJISCM.2014.065052>
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2019). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 84–104. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2017-0142>

INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL PADA PEMIMPIN KOLEGIAL TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF DI TEMPAT KERJA (*INNOVATIVE
WORK BEHAVIOUR*) KARYAWAN
RSUD BERIMAN KOTA BALIKPAPAN**

**KUESIONER PENELITIAN
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RSUD BERIMAN KOTA
BALIKPAPAN**

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Usia : tahun
- c. Jenis Kelamin : (...) Laki-laki (...) Perempuan

2. Unit Kerja :

3. Jabatan :

4. Pendidikan Terakhir :

- a. SMA / Sederajat
- b. D3 / Sederajat
- c. S1 / Sederajat
- d. S2
- e. Lainnya,

5. Masa Kerja :

- a. < 1 Tahun
- b. 1 – 5 Tahun
- c. 6 – 10 Tahun
- d. > 10 Tahun

KECERDASAN EMOSIONAL

A. SELF RATING (Penilaian diri sendiri oleh para pemimpin kolegial yaitu Direktur, Kepala Bagian dan para Kepala Bidang)

N O	PERNYATAAN	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
1.	Saya menilai kemampuan saya dalam hal mengidentifikasi berbagai jenis emosi diri ada di angka					
2.	Saya menilai kemampuan saya dalam mengendalikan emosi diri ada di angka					
3.	Saya menilai kemampuan saya ketika harus beradaptasi pada situasi sulit ada di angka					
4.	Saya menilai kemampuan saya dalam menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan					

	oleh perusahaan ada di angka					
5.	Saya menilai secara keseluruhan tingkat optimisme diri dan kemampuan menularkan optimisme tersebut ke anggota tim saya ada di angka					
6.	Saya menilai kemampuan empati saya terhadap anggota tim ada di angka					
7.	Saya menilai kemampuan saya untuk membaca apa yang dirasakan oleh anggota tim secara kolektif dan membaca dinamika organisasi secara keseluruhan ada di angka					
8.	Saya menilai kemampuan saya sebagai seorang pemimpin yang bisa memberikan					

	<p>pengaruh positif (<i>positive influence</i>) pada anggota tim ada di angka</p>				
9.	<p>Saya menilai kemampuan saya dalam menjalankan peran sebagai coach dan/atau mentor dalam membimbing serta mengarahkan anggota tim saya ada di angka</p>				
10.	<p>Saya menilai kemampuan saya dalam menengahi atau menyelesaikan konflik yang terjadi ada di angka (Contoh: kemampuan dalam meredakan situasi emosional, dengan bijaksana membawa perbedaan pendapat antar anggota tim untuk</p>				

	didiskusikan, dan mencari solusi terbaik yang dapat didukung semua orang)					
11.	Saya menilai kemampuan saya dalam membangun kerjasama yang solid antar anggota tim ada di angka					
12.	Saya menilai kemampuan diri saya untuk menjadi seorang pemimpin yang inspiratif dan dapat menjadi contoh baik bagi anggota tim ada di angka					

B. SUBORDINATE RATING (Menilai setiap anggota pemimpin kolegial, yaitu Direktur, Kepala Bagian dan para Kepala Bidang)

NO.	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB	STB
1.	Beliau termasuk orang yang mampu mengidentifikasi berbagai jenis emosi diri dengan baik					

2.	Bagaimana kemampuan beliau secara umum dalam mengendalikan emosi diri?					
3.	Bagaimana kemampuan beliau ketika harus beradaptasi pada situasi sulit?					
4.	Bagaimana kemampuan beliau dalam menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh RS?					
5.	Bagaimana Anda menilai tingkat optimisme diri beliau dan kemampuan menularkan optimisme tersebut ke anggota timnya?					
6.	Bagaimana Anda menilai kemampuan empati beliau terhadap anggota timnya?					
7.	Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau untuk membaca apa yang dirasakan oleh anggota timnya secara kolektif dan membaca dinamika organisasi secara keseluruhan?					

8.	Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau sebagai seorang pemimpin yang bisa memberikan pengaruh positif (<i>positive influence</i>) pada anggota timnya?					
9.	Bagaimana kemampuan beliau dalam menjalankan peran sebagai <i>coach</i> dan/atau mentor dalam membimbing serta mengarahkan anggota timnya?					
10.	Bagaimana kemampuan beliau dalam menengahi atau menyelesaikan konflik yang terjadi? (Contoh: kemampuan dalam meredakan situasi emosional, dengan bijaksana membawa perbedaan pendapat antar anggota tim untuk didiskusikan, dan mencari solusi terbaik yang dapat didukung semua orang)					
11.	Bagaimana kemampuan beliau dalam membangun kerjasama yang solid					

	antar anggota tim?					
12.	Apakah menurut Anda, beliau merupakan seorang pemimpin yang inspiratif dan dapat menjadi teladan bagi anggota timnya?					

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<i>Idealized influence / kharismatik</i>						
1.	Pimpinan menetapkan standar pencapaian hasil yang tinggi					
2.	Pimpinan mempunyai ide yang membuat saya memikirkan kembali ide-ide saya sebelumnya					
3.	Pimpinan memberikan perhatian kepada mereka yang tampak terabaikan					
4.	Pimpinan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan					
5.	Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong saya lebih kreatif					
<i>Inspirational motivation / motivasi yang menginspirasi</i>						
6.	Pimpinan memperbolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan untuk belajar					
7.	Pimpinan memperlihatkan kepada saya bahwa prestasi saya diakui					
8.	Pimpinan menghindari					

	untuk mengubah apa yang saya kerjakan asalkan hal tersebut berjalan dengan lancar					
9.	Pimpinan merupakan orang yang sangat saya percayai					
10.	Pimpinan mengungkapkan tujuan penting organisasi dengan cara yang sederhana					
11.	Pimpinan memberikan inspirasi pada saya cara-cara dalam melihat masalah-masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya					
<i>Intellectual stimulation / memberikan stimulasi intelektual</i>						
12.	Pimpinan memberitahu saya bagaimana cara mengerjakan pekerjaan saya					
13.	Pimpinan memberikan alasan-alasan untuk mengubah cara menangani masalah yang saya hadapi					
14.	Pimpinan memperlakukan kami sebagai masing-masing individu					

<i>Individual consideration / memberikan perhatian individual</i>						
15.	Pimpinan terlihat sebagai simbol kesuksesan dan prestasi					
16.	Pimpinan menekankan kegunaan intelelegensi untuk mengatasi hambatan / rintangan					
17.	Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya					
18.	Pimpinan memuji saya bila melakukan pekerjaan dengan baik					
19.	Pimpinan menghindari untuk campur tangan kecuali bila saya gagal dalam mencapai tujuan					
20.	Pimpinan dihormati oleh bawahannya					

PERILAKU KERJA INOVATIF (karyawan menilai dirinya sendiri)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru					
2.	Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya					
3.	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan					
4.	Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya					
5.	Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi kelemahan tersebut					
6.	Permasalahan yang muncul ditempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan					
7.	Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah ditempat kerja					
8.	Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul ditempat kerja					
9.	Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya					
10.	Saya mampu mengkomunikasikan setiap					

	ide/gagasan secara efektif					
11.	Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi					
12.	Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide/gagasan yang saya sampaikan					
13.	Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan					
14.	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan					
15.	Saya akan menerima saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan agar bisa direalisasikan					
16.	Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan					
17.	Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan					
18.	Saya mewujudkan					

	ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan					
19.	Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan					
20.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan lebih efektif					
21.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan lebih cepat selesai					
22.	Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah					
23	Masalah didalam organisasi dapat teratasi dengan ide/gagasan saya					
24.	Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru					

LAMPIRAN
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Laki - Laki	38	23.0	23.0	23.0
	Perempuan	127	77.0	77.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	D3 Kebidanan	21	12.7	12.7	12.7
	D3 Keperawatan	110	66.7	66.7	79.4
	Ners	20	12.1	12.1	91.5
	S1 Keperawatan	14	8.5	8.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Lama Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	> 5 Tahun	116	70.3	70.3	70.3
	2-5 Tahun	49	29.7	29.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kategori Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	20-25 tahun	17	10.3	10.4	10.4
	26-30 tahun	43	26.1	26.2	36.6
	31-35 tahun	50	30.3	30.5	67.1
	36-40 tahun	41	24.8	25.0	92.1
	41-45 tahun	9	5.5	5.5	97.6
	46-50 tahun	4	2.4	2.4	100.0
	Total	164	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	165	100.0		

Kategori Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	17	10.3	10.3	10.3
	26-30 tahun	43	26.1	26.1	36.4
	31-35 tahun	50	30.3	30.3	66.7
	36-40 tahun	41	24.8	24.8	91.5
	41-45 tahun	9	5.5	5.5	97.0
	46-50 tahun	5	3.0	3.0	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terkait Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional

Direktur

DX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	16	13.8	13.8	17.2
	Baik	82	70.7	70.7	87.9
	Sangat Baik	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	3	2.6	2.6	3.4
	Cukup Baik	17	14.7	14.7	18.1
	Baik	83	71.6	71.6	89.7
	Sangat Baik	12	10.3	10.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	5	4.3	4.3	5.2
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	24.1
	Baik	71	61.2	61.2	85.3
	Sangat Baik	17	14.7	14.7	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	14	12.1	12.1	15.5
	Baik	71	61.2	61.2	76.7
	Sangat Baik	27	23.3	23.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Baik	5	4.3	4.3	6.0
	Cukup Baik	19	16.4	16.4	22.4
	Baik	76	65.5	65.5	87.9
	Sangat Baik	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	5	4.3	4.3	5.2
	Cukup Baik	18	15.5	15.5	20.7
	Baik	74	63.8	63.8	84.5
	Sangat Baik	18	15.5	15.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	3	2.6	2.6	3.4
	Cukup Baik	15	12.9	12.9	16.4
	Baik	76	65.5	65.5	81.9
	Sangat Baik	21	18.1	18.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	18	15.5	15.5	19.0
	Baik	72	62.1	62.1	81.0
	Sangat Baik	22	19.0	19.0	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	7	6.0	6.0	6.0
	Cukup Baik	25	21.6	21.6	27.6
	Baik	68	58.6	58.6	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	5.2	5.2	5.2
	Cukup Baik	19	16.4	16.4	21.6
	Baik	76	65.5	65.5	87.1
	Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DX12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	20	17.2	17.2	20.7
	Baik	71	61.2	61.2	81.9
	Sangat Baik	21	18.1	18.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	13	11.2	11.2	12.9
	Baik	83	71.6	71.6	84.5
	Sangat Baik	18	15.5	15.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	3	2.6	2.6	3.4
	Cukup Baik	27	23.3	23.3	26.7
	Baik	66	56.9	56.9	83.6
	Sangat Baik	19	16.4	16.4	100.0
		Total	116	100.0	100.0

DM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Baik	8	6.9	6.9	8.6
	Cukup Baik	35	30.2	30.2	38.8
	Baik	56	48.3	48.3	87.1
	Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Baik	2	1.7	1.7	3.4
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	22.4
	Baik	79	68.1	68.1	90.5
	Sangat Baik	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	21.6
	Baik	69	59.5	59.5	81.0
	Sangat Baik	22	19.0	19.0	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	6	5.2	5.2	6.0
	Cukup Baik	25	21.6	21.6	27.6
	Baik	66	56.9	56.9	84.5
	Sangat Baik	18	15.5	15.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	5	4.3	4.3	5.2
	Cukup Baik	31	26.7	26.7	31.9
	Baik	64	55.2	55.2	87.1
	Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	3	2.6	2.6	3.4
	Cukup Baik	25	21.6	21.6	25.0
	Baik	74	63.8	63.8	88.8
	Sangat Baik	13	11.2	11.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	6	5.2	5.2	6.0
	Cukup Baik	30	25.9	25.9	31.9
	Baik	71	61.2	61.2	93.1
	Sangat Baik	8	6.9	6.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Baik	7	6.0	6.0	7.8
	Cukup Baik	26	22.4	22.4	30.2
	Baik	70	60.3	60.3	90.5
	Sangat Baik	11	9.5	9.5	100.0

Total	116	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

DM11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	6	5.2	5.2	6.0
	Cukup Baik	29	25.0	25.0	31.0
	Baik	66	56.9	56.9	87.9
	Sangat Baik	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

DM12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	24	20.7	20.7	21.6
	Baik	76	65.5	65.5	87.1
	Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KATEGORI DIREKTUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	28	24.1	24.1	24.1
	Baik	88	75.9	75.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kategori Kepemimpinan Direktur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	36	31.0	31.0	31.0
	Baik	80	69.0	69.0	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kepala Bagian Umum

KBUX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	19	16.4	16.4	17.2
	Baik	80	69.0	69.0	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	23	19.8	19.8	20.7
	Baik	81	69.8	69.8	90.5
	Sangat Baik	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	20.7
	Baik	79	68.1	68.1	88.8
	Sangat Baik	13	11.2	11.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	21	18.1	18.1	19.0

Baik	75	64.7	64.7	83.6
Sangat Baik	19	16.4	16.4	100.0
Total	116	100.0	100.0	

KBUX5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	17	14.7	14.7	15.5
	Baik	83	71.6	71.6	87.1
	Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	20	17.2	17.2	19.0
	Baik	78	67.2	67.2	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6
	Cukup Baik	19	16.4	16.4	19.0
	Baik	80	69.0	69.0	87.9
	Sangat Baik	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	19	16.4	16.4	18.1
	Baik	80	69.0	69.0	87.1
	Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6
	Cukup Baik	19	16.4	16.4	19.0
	Baik	78	67.2	67.2	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	27	23.3	23.3	25.0
	Baik	71	61.2	61.2	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUX11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	24	20.7	20.7	22.4
	Baik	74	63.8	63.8	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Total	116	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

KBUX12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	26	22.4	22.4	23.3
	Baik	74	63.8	63.8	87.1
	Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	15	12.9	12.9	14.7
	Setuju	87	75.0	75.0	89.7
	Sangat Setuju	12	10.3	10.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	1	.9	.9	1.7
	Kurang Setuju	31	26.7	26.7	28.4
	Setuju	66	56.9	56.9	85.3
	Sangat Setuju	17	14.7	14.7	100.0
Total		116	100.0	100.0	

KBUM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	4.3
	Kurang Setuju	34	29.3	29.3	33.6
	Setuju	61	52.6	52.6	86.2
	Sangat Setuju	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	1	.9	.9	1.7
	Kurang Setuju	27	23.3	23.3	25.0
	Setuju	76	65.5	65.5	90.5
	Sangat Setuju	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	22	19.0	19.0	21.6
	Setuju	75	64.7	64.7	86.2
	Sangat Setuju	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	26	22.4	22.4	25.0

<u>Setuju</u>	70	60.3	60.3	85.3
<u>Sangat Setuju</u>	17	14.7	14.7	100.0
Total	116	100.0	100.0	

KBUM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<u>Sangat Tidak Setuju</u>	1	.9	.9	.9
	<u>Tidak Setuju</u>	3	2.6	2.6	3.4
	<u>Kurang Setuju</u>	34	29.3	29.3	32.8
	<u>Setuju</u>	64	55.2	55.2	87.9
	<u>Sangat Setuju</u>	14	12.1	12.1	100.0
Total		116	100.0	100.0	

KBUM8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<u>Tidak Setuju</u>	3	2.6	2.6	2.6
	<u>Kurang Setuju</u>	26	22.4	22.4	25.0
	<u>Setuju</u>	74	63.8	63.8	88.8
	<u>Sangat Setuju</u>	13	11.2	11.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUM9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<u>Sangat Tidak Setuju</u>	1	.9	.9	.9
	<u>Tidak Setuju</u>	4	3.4	3.4	4.3
	<u>Kurang Setuju</u>	29	25.0	25.0	29.3
	<u>Setuju</u>	71	61.2	61.2	90.5
	<u>Sangat Setuju</u>	11	9.5	9.5	100.0
Total		116	100.0	100.0	

KBUM10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	5.2
	Kurang Setuju	29	25.0	25.0	30.2
	Setuju	71	61.2	61.2	91.4
	Sangat Setuju	10	8.6	8.6	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUM11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	5.2
	Kurang Setuju	29	25.0	25.0	30.2
	Setuju	67	57.8	57.8	87.9
	Sangat Setuju	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBUM12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	16.4	16.4	16.4
	Setuju	80	69.0	69.0	85.3
	Sangat Setuju	17	14.7	14.7	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kategori KBU X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	30	25.9	25.9	25.9
	Baik	86	74.1	74.1	100.0

Total	116	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

Kategori KBU M

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	38	32.8	32.8	32.8
	Baik	78	67.2	67.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	18.1	18.1	18.1
	Setuju	76	65.5	65.5	83.6
	Sangat Setuju	19	16.4	16.4	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kepala Bidang Pelayanan

KBPLX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	5.2	5.2	5.2
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	24.1
	Baik	77	66.4	66.4	90.5
	Sangat Baik	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	16	13.8	13.8	14.7
	Baik	81	69.8	69.8	84.5

Sangat Baik	18	15.5	15.5	100.0
Total	116	100.0	100.0	

KBPLX3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	19	16.4	16.4	17.2
	Baik	80	69.0	69.0	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	21	18.1	18.1	19.0
	Baik	74	63.8	63.8	82.8
	Sangat Baik	20	17.2	17.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	15	12.9	12.9	13.8
	Baik	81	69.8	69.8	83.6
	Sangat Baik	19	16.4	16.4	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	21	18.1	18.1	19.0
	Baik	76	65.5	65.5	84.5
	Sangat Baik	18	15.5	15.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	18	15.5	15.5	17.2
	Baik	80	69.0	69.0	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	21	18.1	18.1	19.0
	Baik	76	65.5	65.5	84.5
	Sangat Baik	18	15.5	15.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	23	19.8	19.8	20.7
	Baik	69	59.5	59.5	80.2
	Sangat Baik	23	19.8	19.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	31	26.7	26.7	27.6
	Baik	65	56.0	56.0	83.6
	Sangat Baik	19	16.4	16.4	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	24	20.7	20.7	22.4
	Baik	72	62.1	62.1	84.5
	Sangat Baik	18	15.5	15.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLX12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	27	23.3	23.3	24.1
	Baik	68	58.6	58.6	82.8
	Sangat Baik	20	17.2	17.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang Setuju	18	15.5	15.5	16.4
	Setuju	86	74.1	74.1	90.5
	Sangat Setuju	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	1	.9	.9	1.7
	Kurang Setuju	31	26.7	26.7	28.4
	Setuju	68	58.6	58.6	87.1
	Sangat Setuju	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	3.4
	Kurang Setuju	30	25.9	25.9	29.3
	Setuju	66	56.9	56.9	86.2
	Sangat Setuju	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	1	.9	.9	1.7
	Kurang Setuju	23	19.8	19.8	21.6
	Setuju	76	65.5	65.5	87.1
	Sangat Setuju	15	12.9	12.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	23	19.8	19.8	22.4
	Setuju	73	62.9	62.9	85.3
	Sangat Setuju	17	14.7	14.7	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	26	22.4	22.4	25.0
	Setuju	70	60.3	60.3	85.3
	Sangat Setuju	17	14.7	14.7	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	2	1.7	1.7	2.6
	Kurang Setuju	33	28.4	28.4	31.0
	Setuju	68	58.6	58.6	89.7
	Sangat Setuju	12	10.3	10.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang Setuju	30	25.9	25.9	26.7
	Setuju	72	62.1	62.1	88.8
	Sangat Setuju	13	11.2	11.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	4.3
	Kurang Setuju	29	25.0	25.0	29.3
	Setuju	71	61.2	61.2	90.5
	Sangat Setuju	11	9.5	9.5	100.0

Total	116	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

KBPLM10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	30	25.9	25.9	30.2
	Setuju	71	61.2	61.2	91.4
	Sangat Setuju	10	8.6	8.6	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5.2	5.2	5.2
	Kurang Setuju	30	25.9	25.9	31.0
	Setuju	67	57.8	57.8	88.8
	Sangat Setuju	13	11.2	11.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPLM12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	18.1	18.1	18.1
	Setuju	76	65.5	65.5	83.6
	Sangat Setuju	19	16.4	16.4	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kategori KBPLX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	34	29.3	29.3	29.3
	2.00	82	70.7	70.7	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kategori KBPL M

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	39	33.6	33.6	33.6
	2.00	77	66.4	66.4	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kepala Bidang Penunjang

KBPNX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	5.0	5.2	5.2
	Cukup Baik	22	18.5	19.0	24.1
	Baik	77	64.7	66.4	90.5
	Sangat Baik	11	9.2	9.5	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.8	.9	.9
	Kurang Baik	4	3.4	3.4	4.3
	Cukup Baik	27	22.7	23.3	27.6
	Baik	73	61.3	62.9	90.5
	Sangat Baik	11	9.2	9.5	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNX3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	5.0	5.2	5.2
	Cukup Baik	29	24.4	25.0	30.2
	Baik	71	59.7	61.2	91.4
	Sangat Baik	10	8.4	8.6	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNX4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	5.0	5.2	5.2
	Cukup Baik	30	25.2	25.9	31.0
	Baik	66	55.5	56.9	87.9
	Sangat Baik	14	11.8	12.1	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNX5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	5.0	5.2	5.2
	Cukup Baik	21	17.6	18.1	23.3
	Baik	77	64.7	66.4	89.7
	Sangat Baik	12	10.1	10.3	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNX6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.8	.9	.9
	Kurang Baik	3	2.5	2.6	3.4
	Cukup Baik	27	22.7	23.3	26.7
	Baik	76	63.9	65.5	92.2
	Sangat Baik	9	7.6	7.8	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNX7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Baik	5	4.2	4.3	6.0
	Cukup Baik	21	17.6	18.1	24.1
	Baik	79	66.4	68.1	92.2
	Sangat Baik	9	7.6	7.8	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNX8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.8	.9	.9
	Kurang Baik	4	3.4	3.4	4.3
	Cukup Baik	27	22.7	23.3	27.6
	Baik	76	63.9	65.5	93.1
	Sangat Baik	8	6.7	6.9	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNX9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	5.0	5.2	5.2
	Cukup Baik	24	20.2	20.7	25.9
	Baik	73	61.3	62.9	88.8
	Sangat Baik	13	10.9	11.2	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNX10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	5.0	5.2	5.2
	Cukup Baik	34	28.6	29.3	34.5
	Baik	64	53.8	55.2	89.7
	Sangat Baik	12	10.1	10.3	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNX11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.8	.9	.9
	Kurang Baik	6	5.0	5.2	6.0
	Cukup Baik	26	21.8	22.4	28.4
	Baik	73	61.3	62.9	91.4
	Sangat Baik	10	8.4	8.6	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNX12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	5	4.2	4.3	4.3
	Cukup Baik	31	26.1	26.7	31.0
	Baik	69	58.0	59.5	90.5
	Sangat Baik	11	9.2	9.5	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	20	16.8	17.2	19.0
	Setuju	86	72.3	74.1	93.1
	Sangat Setuju	8	6.7	6.9	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.5	2.6	2.6
	Kurang Setuju	35	29.4	30.2	32.8
	Setuju	64	53.8	55.2	87.9
	Sangat Setuju	14	11.8	12.1	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.9	.9
	Tidak Setuju	8	6.7	6.9	7.8
	Kurang Setuju	37	31.1	31.9	39.7
	Setuju	57	47.9	49.1	88.8
	Sangat Setuju	13	10.9	11.2	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.9	.9
	Tidak Setuju	3	2.5	2.6	3.4
	Kurang Setuju	30	25.2	25.9	29.3
	Setuju	75	63.0	64.7	94.0
	Sangat Setuju	7	5.9	6.0	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5.0	5.2	5.2
	Kurang Setuju	27	22.7	23.3	28.4
	Setuju	71	59.7	61.2	89.7
	Sangat Setuju	12	10.1	10.3	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

KBPNM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.2	4.3	4.3
	Kurang Setuju	31	26.1	26.7	31.0
	Setuju	64	53.8	55.2	86.2
	Sangat Setuju	16	13.4	13.8	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.9	.9
	Tidak Setuju	6	5.0	5.2	6.0
	Kurang Setuju	36	30.3	31.0	37.1
	Setuju	64	53.8	55.2	92.2
	Sangat Setuju	9	7.6	7.8	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNM8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.2	4.3	4.3
	Kurang Setuju	29	24.4	25.0	29.3
	Setuju	70	58.8	60.3	89.7
	Sangat Setuju	12	10.1	10.3	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNM9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.9	.9
	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	4.3
	Kurang Setuju	37	31.1	31.9	36.2
	Setuju	66	55.5	56.9	93.1
	Sangat Setuju	8	6.7	6.9	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNM10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.2	4.3	4.3
	Kurang Setuju	30	25.2	25.9	30.2
	Setuju	71	59.7	61.2	91.4
	Sangat Setuju	10	8.4	8.6	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNM11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.9	.9
	Tidak Setuju	6	5.0	5.2	6.0
	Kurang Setuju	34	28.6	29.3	35.3
	Setuju	66	55.5	56.9	92.2
	Sangat Setuju	9	7.6	7.8	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

KBPNM12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	28	23.5	24.1	25.9
	Setuju	74	62.2	63.8	89.7
	Sangat Setuju	12	10.1	10.3	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
Total		119	100.0		

Kategori KBPN X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	42	35.3	36.2	36.2
	Baik	74	62.2	63.8	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

Kategori BPKNM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	46	38.7	39.7	39.7
	Baik	70	58.8	60.3	100.0
	Total	116	97.5	100.0	
Missing	System	3	2.5		
	Total	119	100.0		

Kepala Bidang Pengendalian dan Pengembangan**KBPNX1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	17	14.7	14.7	18.1
	Baik	82	70.7	70.7	88.8

Sangat Baik	13	11.2	11.2	100.0
Total	116	100.0	100.0	

KBPNX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	15	12.9	12.9	14.7
	Baik	82	70.7	70.7	85.3
	Sangat Baik	17	14.7	14.7	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6
	Cukup Baik	26	22.4	22.4	25.0
	Baik	75	64.7	64.7	89.7
	Sangat Baik	12	10.3	10.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	25	21.6	21.6	25.0
	Baik	76	65.5	65.5	90.5
	Sangat Baik	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	21.6
	Baik	77	66.4	66.4	87.9
	Sangat Baik	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Total	116	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

KBPNX6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	1	.9	.9	1.7
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	20.7
	Baik	83	71.6	71.6	92.2
	Sangat Baik	9	7.8	7.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	2	1.7	1.7	2.6
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	21.6
	Baik	79	68.1	68.1	89.7
	Sangat Baik	12	10.3	10.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	3	2.6	2.6	3.4
	Cukup Baik	24	20.7	20.7	24.1
	Baik	78	67.2	67.2	91.4
	Sangat Baik	10	8.6	8.6	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6

Cukup Baik	25	21.6	21.6	24.1
Baik	73	62.9	62.9	87.1
Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
Total	116	100.0	100.0	

KBPNX10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	38	32.8	32.8	36.2
	Baik	58	50.0	50.0	86.2
	Sangat Baik	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	28	24.1	24.1	27.6
	Baik	73	62.9	62.9	90.5
	Sangat Baik	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	30	25.9	25.9	29.3
	Baik	68	58.6	58.6	87.9
	Sangat Baik	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	19	16.4	16.4	18.1
	Setuju	87	75.0	75.0	93.1
	Sangat Setuju	8	6.9	6.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	1	.9	.9	1.7
	Kurang Setuju	35	30.2	30.2	31.9
	Setuju	65	56.0	56.0	87.9
	Sangat Setuju	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	3.4
	Kurang Setuju	38	32.8	32.8	36.2
	Setuju	60	51.7	51.7	87.9
	Sangat Setuju	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	2	1.7	1.7	2.6
	Kurang Setuju	22	19.0	19.0	21.6
	Setuju	82	70.7	70.7	92.2
	Sangat Setuju	9	7.8	7.8	100.0

Total	116	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

KBPNM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	3.4
	Kurang Setuju	26	22.4	22.4	25.9
	Setuju	75	64.7	64.7	90.5
	Sangat Setuju	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	28	24.1	24.1	28.4
	Setuju	67	57.8	57.8	86.2
	Sangat Setuju	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	4.3
	Kurang Setuju	32	27.6	27.6	31.9
	Setuju	70	60.3	60.3	92.2
	Sangat Setuju	9	7.8	7.8	100.0
Total		116	100.0	100.0	

KBPNM8

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	3.4
	Kurang Setuju	28	24.1	24.1	27.6
	Setuju	74	63.8	63.8	91.4
	Sangat Setuju	10	8.6	8.6	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM9

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	6	5.2	5.2	6.0
	Kurang Setuju	34	29.3	29.3	35.3
	Setuju	66	56.9	56.9	92.2
	Sangat Setuju	9	7.8	7.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM10

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	6.0
	Kurang Setuju	31	26.7	26.7	32.8
	Setuju	70	60.3	60.3	93.1
	Sangat Setuju	8	6.9	6.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM11

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	5.2
	Kurang Setuju	30	25.9	25.9	31.0

Setuju	72	62.1	62.1	93.1
Sangat Setuju	8	6.9	6.9	100.0
Total	116	100.0	100.0	

KBPNM12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang Setuju	24	20.7	20.7	21.6
	Setuju	75	64.7	64.7	86.2
	Sangat Setuju	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kategori KBPPX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	36	31.0	31.0	31.0
	Baik	80	69.0	69.0	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Kategori KBPPM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	45	38.8	38.8	38.8
	Baik	71	61.2	61.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

Karyawan**KBPNX1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	17	14.7	14.7	18.1
	Baik	82	70.7	70.7	88.8
	Sangat Baik	13	11.2	11.2	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	1.7	1.7	1.7
	Cukup Baik	15	12.9	12.9	14.7
	Baik	82	70.7	70.7	85.3
	Sangat Baik	17	14.7	14.7	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6
	Cukup Baik	26	22.4	22.4	25.0
	Baik	75	64.7	64.7	89.7
	Sangat Baik	12	10.3	10.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4	3.4
	Cukup Baik	25	21.6	21.6	25.0
	Baik	76	65.5	65.5	90.5
	Sangat Baik	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	21.6
	Baik	77	66.4	66.4	87.9
	Sangat Baik	14	12.1	12.1	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	1	.9	.9	1.7
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	20.7
	Baik	83	71.6	71.6	92.2
	Sangat Baik	9	7.8	7.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	2	1.7	1.7	2.6
	Cukup Baik	22	19.0	19.0	21.6
	Baik	79	68.1	68.1	89.7
	Sangat Baik	12	10.3	10.3	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	.9	.9	.9
	Kurang Baik	3	2.6	2.6	3.4
	Cukup Baik	24	20.7	20.7	24.1
	Baik	78	67.2	67.2	91.4
	Sangat Baik	10	8.6	8.6	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNX9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	2.6	2.6	2.6
	Cukup Baik	25	21.6	21.6	24.1
	Baik	73	62.9	62.9	87.1

Sangat Baik	15	12.9	12.9	100.0
Total	116	100.0	100.0	

KBPNX10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4
	Cukup Baik	38	32.8	32.8
	Baik	58	50.0	50.0
	Sangat Baik	16	13.8	13.8
	Total	116	100.0	100.0

KBPNX11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4
	Cukup Baik	28	24.1	24.1
	Baik	73	62.9	62.9
	Sangat Baik	11	9.5	9.5
	Total	116	100.0	100.0

KBPNX12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	3.4	3.4
	Cukup Baik	30	25.9	25.9
	Baik	68	58.6	58.6
	Sangat Baik	14	12.1	12.1
	Total	116	100.0	100.0

KBPNM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	19	16.4	16.4	18.1
	Setuju	87	75.0	75.0	93.1
	Sangat Setuju	8	6.9	6.9	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	1	.9	.9	1.7
	Kurang Setuju	35	30.2	30.2	31.9
	Setuju	65	56.0	56.0	87.9
	Sangat Setuju	14	12.1	12.1	100.0
Total		116	100.0	100.0	

KBPNM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	3.4
	Kurang Setuju	38	32.8	32.8	36.2
	Setuju	60	51.7	51.7	87.9
	Sangat Setuju	14	12.1	12.1	100.0
Total		116	100.0	100.0	

KBPNM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	2	1.7	1.7	2.6
	Kurang Setuju	22	19.0	19.0	21.6
	Setuju	82	70.7	70.7	92.2
	Sangat Setuju	9	7.8	7.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	3.4
	Kurang Setuju	26	22.4	22.4	25.9
	Setuju	75	64.7	64.7	90.5
	Sangat Setuju	11	9.5	9.5	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	28	24.1	24.1	28.4
	Setuju	67	57.8	57.8	86.2
	Sangat Setuju	16	13.8	13.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	4.3
	Kurang Setuju	32	27.6	27.6	31.9
	Setuju	70	60.3	60.3	92.2
	Sangat Setuju	9	7.8	7.8	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.4	3.4	3.4
	Kurang Setuju	28	24.1	24.1	27.6
	Setuju	74	63.8	63.8	91.4
	Sangat Setuju	10	8.6	8.6	100.0
	Total	116	100.0	100.0	

KBPNM9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	6	5.2	5.2	6.0
	Kurang Setuju	34	29.3	29.3	35.3
	Setuju	66	56.9	56.9	92.2
	Sangat Setuju	9	7.8	7.8	100.0
Total		116	100.0	100.0	

KBPNM10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	6.0
	Kurang Setuju	31	26.7	26.7	32.8
	Setuju	70	60.3	60.3	93.1
	Sangat Setuju	8	6.9	6.9	100.0
Total		116	100.0	100.0	

KBPNM11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	5	4.3	4.3	5.2
	Kurang Setuju	30	25.9	25.9	31.0

Setuju	72	62.1	62.1	93.1
Sangat Setuju	8	6.9	6.9	100.0
Total	116	100.0	100.0	

KBPNM12

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	.9	.9	.9
	Kurang Setuju	20.7	20.7	21.6
	Setuju	64.7	64.7	86.2
	Sangat Setuju	13.8	13.8	100.0
Total		100.0	100.0	

Kategori KBPPX

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	31.0	31.0	31.0
	Baik	69.0	69.0	100.0
	Total	100.0	100.0	

Kategori KBPPM

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	38.8	38.8	38.8
	Baik	61.2	61.2	100.0
	Total	100.0	100.0	

REKAPITULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

RESPONDEN	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPIMPINAN TRANSF.
1	111	248	252
2	94	200	203
3	88	227	240
4	92	241	240
5	100	217	205
6	101	276	276
7	102	276	287
8	98	240	230
9	104	169	176
10	92	240	216
11	72	206	180
12	394	257	265
13	82	209	198
14	89	240	220
15	89	240	234
16	101	276	240
17	94	215	182
18	93	240	177
19	82	147	177
20	92	228	231
21	93	231	240
22	84	246	223

RESPONDEN	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPIMPINAN TRANSF.
59	94	199	211
60	84	190	15
61	69	180	180
62	86	240	205
63	82	240	210
64	93	240	235
65	92	180	255
66	74	227	209
67	90	222	230
68	92	240	240
69	92	265	214
70	105	300	270
71	92	247	240
72	94	240	240
73	101	252	240
74	92	233	235
75	92	240	240
76	83	217	205
77	108	262	261
78	104	259	255
79	92	240	235
80	98	248	240

RESPONDEN	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPIMPINAN TRANSF.
23	98	234	265
24	92	290	285
25	89	221	185
26	89	196	187
27	87	296	300
28	90	238	230
29	96	259	233
30	92	230	205
31	85	252	243
32	90	221	224
33	73	233	205
34	87	252	240
35	95	250	238
36	70	120	113
37	104	180	180
38	93	220	210
39	98	266	264
40	79	180	184
41	78	240	240
42	79	214	161
43	89	258	252
44	114	260	252
45	93	237	241
46	96	241	244

RESPONDEN	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPIMPINAN TRANSF.
81	82	240	221
82	99	265	250
83	86	231	225
84	101	264	251
85	95	264	252
86	85	230	253
87	86	229	235
88	92	240	255
89	86	241	238
90	90	234	237
91	92	240	240
92	103	263	264
93	90	237	235
94	70	236	243
95	95	232	23
96	83	229	229
97	102	258	246
98	94	241	233
99	87	203	211
100	95	240	237
101	97	240	227
102	88	231	239
103	101	238	266
104	92	240	240

RESPONDEŃ	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
47	91	236	232
48	115	300	300
49	80	187	191
50	94	128	138
51	92	240	240
52	70	186	185
53	109	224	222
54	91	254	241
55	82	240	240
56	92	240	227
57	86	209	200
58	80	210	195

RESPONDEŃ	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
105	95	235	228
106	115	243	241
107	115	249	240
108	80	247	244
109	84	240	239
110	92	246	250
111	95	230	240
112	95	230	227
113	102	258	246
114	76	192	186
115	81	232	240
116	96	205	196

REKAPITULASI INTERPRETASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

RESPONDEŃ	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
1	Baik	Tinggi	Transformasional
2	Baik	Tinggi	Non transformasional
3	Baik	Tinggi	Transformasional
4	Baik	Tinggi	Transformasional
5	Baik	Rendah	Non transformasional
6	Baik	Tinggi	Transformasional

RESPONDEŃ	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
59	Baik	Rendah	Non transformasional
60	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
61	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
62	Baik	Rendah	Transformasional
63	Kurang baik	Rendah	Transformasional
64	Baik	Tinggi	Transformasional

RESPONDEN	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
7	Baik	Tinggi	Transformasional
8	Baik	Tinggi	Transformasional
9	Baik	Rendah	Non transformasional
10	Baik	Rendah	Transformasional
11	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
12	Baik	Tinggi	Transformasional
13	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
14	Baik	Rendah	Transformasional
15	Baik	Tinggi	Transformasional
16	Baik	Tinggi	Transformasional
17	Baik	Rendah	Non transformasional
18	Baik	Rendah	Transformasional
19	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
20	Baik	Tinggi	Transformasional
21	Baik	Tinggi	Transformasional
22	Kurang baik	Rendah	Transformasional
23	Baik	Tinggi	Transformasional
24	Baik	Tinggi	Transformasional
25	Baik	Rendah	Non transformasional
26	Baik	Rendah	Non transformasional
27	Baik	Tinggi	Transformasional
28	Baik	Tinggi	Transformasional
29	Baik	Tinggi	Transformasional

RESPONDEN	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
65	Baik	Tinggi	Non transformasional
66	Kurang baik	Rendah	Transformasional
67	Baik	Tinggi	Non transformasional
68	Baik	Tinggi	Transformasional
69	Baik	Rendah	Transformasional
70	Baik	Tinggi	Transformasional
71	Baik	Tinggi	Transformasional
72	Baik	Tinggi	Transformasional
73	Baik	Tinggi	Transformasional
74	Baik	Tinggi	Transformasional
75	Baik	Tinggi	Transformasional
76	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
77	Baik	Tinggi	Transformasional
78	Baik	Tinggi	Transformasional
79	Baik	Tinggi	Transformasional
80	Baik	Tinggi	Transformasional
81	Kurang baik	Rendah	Transformasional
82	Baik	Tinggi	Transformasional
83	Baik	Tinggi	Transformasional
84	Baik	Tinggi	Transformasional
85	Baik	Tinggi	Transformasional
86	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
87	Baik	Tinggi	Transformasional

RESPONDEN	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
30	Baik	Rendah	Transformasional
31	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
32	Baik	Rendah	Non transformasional
33	Kurang baik	Rendah	Transformasional
34	Baik	Tinggi	Transformasional
35	Baik	Tinggi	Transformasional
36	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
37	Baik	Rendah	Non transformasional
38	Baik	Rendah	Non transformasional
39	Baik	Tinggi	Transformasional
40	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
41	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
42	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
43	Baik	Tinggi	Transformasional
44	Baik	Tinggi	Transformasional
45	Baik	Tinggi	Transformasional
46	Baik	Tinggi	Transformasional
47	Baik	Tinggi	Transformasional
48	Baik	Tinggi	Transformasional
49	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
50	Baik	Rendah	Non transformasional
51	Baik	Tinggi	Transformasional
52	Kurang baik	Rendah	Non transformasional

RESPONDEN	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
88	Baik	Tinggi	Transformasional
89	Baik	Tinggi	Transformasional
90	Baik	Tinggi	Transformasional
91	Baik	Tinggi	Transformasional
92	Baik	Tinggi	Transformasional
93	Baik	Tinggi	Transformasional
94	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
95	Baik	Tinggi	Transformasional
96	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
97	Baik	Tinggi	Transformasional
98	Baik	Tinggi	Transformasional
99	Baik	Rendah	Non transformasional
100	Baik	Tinggi	Transformasional
101	Baik	Tinggi	Transformasional
102	Baik	Tinggi	Transformasional
103	Baik	Tinggi	Transformasional
104	Baik	Tinggi	Transformasional
105	Baik	Tinggi	Transformasional
106	Baik	Tinggi	Transformasional
107	Baik	Tinggi	Transformasional
108	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
109	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
110	Baik	Tinggi	Transformasional

RESPONDEŃ	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
53	Baik	Rendah	Non transformasional
54	Baik	Tinggi	Transformasional
55	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
56	Baik	Tinggi	Transformasional
57	Baik	Rendah	Non transformasional
58	Kurang baik	Rendah	Non transformasional

RESPONDEŃ	PERILAKU KERJA INOVATIF	KECERDASAN EMOSIONAL	KEPEMIMPINAN TRANSF.
111	Baik	Tinggi	Transformasional
112	Baik	Tinggi	Transformasional
113	Baik	Tinggi	Transformasional
114	Kurang baik	Rendah	Non transformasional
115	Kurang baik	Tinggi	Transformasional
116	Baik	Rendah	Non transformasional

**Gambaran Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Direktur RSUD Beriman Balikpapan
Tahun 2021**

Variabel	Baik		Kurang Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%
Kecerdasan Emosional	88	75,9	28	24,1	116	100
Kepemimpinan Transformasional	80	69	36	31	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

**Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional Direktur
RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021**

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beliau termasuk orang yang mampu mengidentifikasi berbagai jenis emosi diri dengan baik	14	3,4	82	70,7	16	13,8	4	3,4	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau secara umum dalam mengendalikan emosi diri?	12	10,3	83	71,6	17	14,7	3	2,6	1	0,9	116	100
Bagaimana kemampuan beliau ketika harus beradaptasi pada situasi sulit?	17	14,7	71	61,2	22	19	5	4,3	1	0,9	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh RS?	23	19,8	70	60,3	20	17,2	3	2,6	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai tingkat optimisme diri beliau dan kemampuan menularkan optimisme tersebut ke anggota timnya?	27	23,3	70	60,3	20	17,2	3	2,6	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan empati beliau terhadap anggota timnya?	14	12,1	76	65,5	19	16,4	5	4,3	2	1,7	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau untuk membaca apa yang dirasakan oleh anggota timnya secara kolektif dan membaca dinamika organisasi secara keseluruhan?	18	15,5	74	63,8	18	15,5	5	4,3	1	0,9	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau sebagai seorang pemimpin yang bisa memberikan	21	18,1	76	65,5	15	12,9	3	2,6	1	0,9	116	100

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
pengaruh positif (<i>positive influence</i>) pada anggota timnya?												
Bagaimana kemampuan beliau dalam menjalankan peran sebagai <i>coach</i> dan/atau mentor dalam membimbing serta mengarahkan anggota timnya?	22	19	82	62,1	18	15,5	4	3,4	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menengahi atau menyelesaikan konflik yang terjadi? (Contoh: kemampuan dalam meredakan situasi emosional, dengan bijaksana membawa perbedaan pendapat antar anggota tim untuk didiskusikan, dan mencari solusi terbaik yang dapat didukung semua orang)	16	13,8	83	58,6	25	21,6	7	6,0	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam membangun kerjasama yang solid antar anggota tim?	15	12,9	71	65,5	19	16,4	6	5,2	0	0	116	100
Apakah menurut Anda, beliau merupakan seorang pemimpin yang inspiratif dan dapat menjadi teladan bagi anggota timnya?	21	18,1	70	61,2	20	17,2	4	3,4	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional Direktur RSUD Beriman Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Idealized influence / kharismatik</i>												
Pimpinan menetapkan standar pencapaian hasil yang tinggi	18	15,5	83	71,6	13	11,2	2	1,7	0	0	116	100
Pimpinan mempunyai ide yang membuat saya memikirkan kembali ide-ide saya sebelumnya	19	16,4	66	56,9	27	23,3	3	2,6	1	0,9	116	100
Pimpinan memberikan perhatian kepada mereka yang tampak terabaikan	15	12,9	56	48,3	35	30,2	8	6,9	2	1,7	116	100
Pimpinan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	11	9,5	79	68,1	22	19,0	2	1,7	2	1,7	116	100
Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong saya lebih kreatif	22	19,0	69	59,5	22	19,0	3	2,6	0	0	116	100
<i>Inspirational motivation / motivasi yang menginspirasi</i>												
Pimpinan memperbolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan untuk belajar	18	15,5	66	56,9	25	21,6	6	5,2	1	0,9	116	100
Pimpinan memperlihatkan kepada saya bahwa prestasi saya diakui	15	12,9	64	55,2	31	26,7	5	4,3	1	0,9	116	100
Pimpinan mengungkapkan tujuan penting organisasi dengan cara yang sederhana	13	11,2	74	63,8	25	21,6	3	2,6	1	0,9	116	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Intellectual stimulation / memberikan stimulasi intelektual</i>												
Pimpinan memberitahu saya bagaimana cara mengerjakan pekerjaan saya	8	6,9	71	61,2	30	25,9	6	5,2	1	0,9	116	100
<i>Individual consideration / memberikan perhatian individual</i>												
Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya	11	9,5	70	60,3	26	22,4	7	6,0	2	1,7	116	100
Pimpinan memuji saya bila melakukan pekerjaan dengan baik	14	12,1	66	56,9	29	25,0	6	5,2	1	0,9	116	100
Pimpinan dihormati oleh bawahannya	15	12,9	76	65,5	24	20,7	1	0,9	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Gambaran Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Bagian Umum RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021

Variabel	Baik		Kurang Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%
Kecerdasan Emosional	86	74,1	30	25,9	116	100
Kepemimpinan Transformasional	78	67,2	38	32,8	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

**Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional Kepala Bagian Umum
RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021**

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beliau termasuk orang yang mampu mengidentifikasi berbagai jenis emosi diri dengan baik	16	13,8	80	69,0	19	16,4	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau secara umum dalam mengendalikan emosi diri?	11	9,5	81	69,8	23	19,8	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau ketika harus beradaptasi pada situasi sulit?	13	11,2	79	68,1	22	19,0	2	1,7	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh RS?	19	16,4	75	64,7	21	18,1	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai tingkat optimisme diri beliau dan kemampuan menularkan optimisme tersebut ke anggota timnya?	15	12,9	83	71,6	17	14,7	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan empati beliau terhadap anggota timnya?	16	13,8	78	67,2	20	17,2	2	1,7	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau untuk membaca apa yang dirasakan oleh anggota timnya secara kolektif dan membaca dinamika organisasi secara keseluruhan?	14	12,1	80	69,0	19	16,4	3	2,6	0	0	116	100

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau sebagai seorang pemimpin yang bisa memberikan pengaruh positif (<i>positive influence</i>) pada anggota timnya?	15	12,9	80	69,0	19	16,4	2	1,7	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menjalankan peran sebagai <i>coach</i> dan/atau mentor dalam membimbing serta mengarahkan anggota timnya?	16	13,8	78	67,2	19	16,4	3	2,6	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menengahi atau menyelesaikan konflik yang terjadi? (Contoh: kemampuan dalam meredakan situasi emosional, dengan bijaksana membawa perbedaan pendapat antar anggota tim untuk didiskusikan, dan mencari solusi terbaik yang dapat didukung semua orang)	16	13,8	71	61,2	27	23,3	2	1,7	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam membangun kerjasama yang solid antar anggota tim?	16	13,8	74	63,8	24	20,7	2	1,7	0	0	116	100
Apakah menurut Anda, beliau merupakan seorang pemimpin yang inspiratif dan dapat menjadi teladan bagi anggota timnya?	15	12,9	74	63,8	26	22,4	1	0,9	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

**Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Bagian Umum
RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Idealized influence / kharismatik</i>												
Pimpinan menetapkan standar pencapaian hasil yang tinggi	12	10,3	87	75,0	15	12,9	2	1,7	0	0	116	100
Pimpinan mempunyai ide yang membuat saya memikirkan kembali ide-ide saya sebelumnya	17	14,7	66	56,9	31	26,7	1	0,9	1	0,9	116	100
Pimpinan memberikan perhatian kepada mereka yang tampak terabaikan	16	13,8	61	52,6	34	29,3	4	3,4	1	0,9	116	100
Pimpinan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	11	9,5	76	65,5	27	23,3	1	0,9	1	0,9	116	100
Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong saya lebih kreatif	16	13,8	75	64,7	22	19,0	3	2,6	0	0	116	100
<i>Inspirational motivation / motivasi yang menginspirasi</i>												
Pimpinan memperbolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan untuk belajar	17	14,7	70	60,3	26	22,4	3	2,6	0	0	116	100
Pimpinan memperlihatkan kepada saya bahwa prestasi saya diakui	14	12,1	64	55,2	34	29,3	3	2,6	1	0,9	116	100
Pimpinan mengungkapkan tujuan penting organisasi dengan cara	13	11,2	74	63,8	26	22,4	3	2,6	0	0	116	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
yang sederhana												
<i>Intellectual stimulation / memberikan stimulasi intelektual</i>												
Pimpinan memberitahu saya bagaimana cara mengerjakan pekerjaan saya	11	9,5	71	61,2	29	25,0	4	3,4	1	0,9	116	100
<i>Individual consideration / memberikan perhatian individual</i>												
Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya	10	8,6	71	61,2	29	25,0	5	4,3	1	0,9	116	100
Pimpinan memuji saya bila melakukan pekerjaan dengan baik	14	12,1	67	57,8	29	25,0	5	4,3	1	0,9	116	100
Pimpinan dihormati oleh bawahannya	17	14,7	80	69,0	19	16,4	0	0	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Gambaran Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Pelayanan RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021

Variabel	Baik		Kurang Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%
Kecerdasan Emosional	82	70,7	34	29,3	116	100
Kepemimpinan Transformasional	77	66,4	39	33,6	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

**Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional Kepala Bidang Pelayanan
RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021**

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beliau termasuk orang yang mampu mengidentifikasi berbagai jenis emosi diri dengan baik	11	9,5	77	66,4	22	19,0	6	5,2	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau secara umum dalam mengendalikan emosi diri?	18	15,5	81	69,8	16	13,8	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau ketika harus beradaptasi pada situasi sulit?	16	13,8	80	69,0	19	16,4	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh RS?	20	17,2	74	63,8	21	18,1	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai tingkat optimisme diri beliau dan kemampuan menularkan optimisme tersebut ke anggota timnya?	19	16,4	81	69,8	15	12,9	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan empati beliau terhadap anggota timnya?	18	15,5	76	65,5	21	18,1	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau untuk membaca apa yang dirasakan oleh anggota timnya secara kolektif dan membaca dinamika organisasi secara keseluruhan?	16	13,8	80	69,0	18	15,5	2	1,7	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau sebagai seorang	18	15,5	76	65,5	21	18,1	1	0,9	0	0	116	100

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
pemimpin yang bisa memberikan pengaruh positif (<i>positive influence</i>) pada anggota timnya?												
Bagaimana kemampuan beliau dalam menjalankan peran sebagai <i>coach</i> dan/atau mentor dalam membimbing serta mengarahkan anggota timnya?	23	19,8	69	59,5	31	26,7	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menengahi atau menyelesaikan konflik yang terjadi? (Contoh: kemampuan dalam meredakan situasi emosional, dengan bijaksana membawa perbedaan pendapat antar anggota tim untuk didiskusikan, dan mencari solusi terbaik yang dapat didukung semua orang)	19	16,4	65	56,0	31	26,7	1	0,9	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam membangun kerjasama yang solid antar anggota tim?	18	15,5	72	62,1	24	20,7	2	1,7	0	0	116	100
Apakah menurut Anda, beliau merupakan seorang pemimpin yang inspiratif dan dapat menjadi teladan bagi anggota timnya?	20	17,2	68	58,6	27	23,3	1	0,9	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Pelayanan RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Idealized influence / kharismatik</i>												
Pimpinan menetapkan standar pencapaian hasil yang tinggi	11	9,5	86	74,1	18	15,5	1	0,9	0	0	116	100
Pimpinan mempunyai ide yang membuat saya memikirkan kembali ide-ide saya sebelumnya	15	12,9	68	58,6	31	26,7	1	0,9	0	0	116	100
Pimpinan memberikan perhatian kepada mereka yang tampak terabaikan	16	13,8	66	56,9	30	25,9	3	2,6	1	0,9	116	100
Pimpinan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	15	12,9	76	65,5	23	19,8	1	0,9	1	0,9	116	100
Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong saya lebih kreatif	17	14,7	73	62,9	23	19,8	3	2,6	0	0	116	100
<i>Inspirational motivation / motivasi yang menginspirasi</i>												
Pimpinan memperbolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan untuk belajar	17	14,7	70	60,3	26	22,4	3	2,6	0	0	116	100
Pimpinan memperlihatkan kepada saya bahwa prestasi saya diakui	12	10,3	68	58,6	33	28,4	2	1,7	1	0,9	116	100
Pimpinan mengungkapkan tujuan penting organisasi dengan cara yang sederhana	13	11,2	72	62,1	30	25,9	1	0,9	0	0	116	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Intellectual stimulation / memberikan stimulasi intelektual</i>												
Pimpinan memberitahu saya bagaimana cara mengerjakan pekerjaan saya	11	9,5	71	61,2	29	25,0	4	3,4	1	0,9	116	100
<i>Individual consideration / memberikan perhatian individual</i>												
Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya	10	8,6	71	61,2	30	25,9	5	4,3	0	0	116	100
Pimpinan memuji saya bila melakukan pekerjaan dengan baik	13	11,2	67	57,8	30	25,9	6	5,2	0	0	116	100
Pimpinan dihormati oleh bawahannya	19	16,4	76	65,5	21	18,1	0	0	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Gambaran Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Penunjang RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021

Variabel	Baik		Kurang Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%
Kecerdasan Emosional	74	63,2	42	36,2	116	100
Kepemimpinan Transformasional	70	60,3	46	39,7	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

**Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional Kepala Bidang Penunjang
RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021**

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beliau termasuk orang yang mampu mengidentifikasi berbagai jenis emosi diri dengan baik	11	9,5	77	66,4	22	19,0	6	5,2	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau secara umum dalam mengendalikan emosi diri?	11	9,5	73	62,9	27	23,3	4	3,4	1	0,9	116	100
Bagaimana kemampuan beliau ketika harus beradaptasi pada situasi sulit?	10	8,6	71	61,2	29	25,0	6	5,2	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh RS?	14	12,1	66	56,9	21	18,1	6	5,2	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai tingkat optimisme diri beliau dan kemampuan menularkan optimisme tersebut ke anggota timnya?	9	7,8	76	65,5	27	23,3	3	2,6	1	0,9	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan empati beliau terhadap anggota timnya?	9	7,8	76	65,5	27	23,3	3	2,6	2	1,7	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau untuk membaca apa yang dirasakan oleh anggota timnya secara kolektif dan membaca dinamika organisasi secara keseluruhan?	9	7,8	79	68,1	21	18,1	5	4,3	2	1,7	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau sebagai seorang pemimpin yang bisa memberikan pengaruh positif (<i>positive influence</i>) pada anggota timnya?	8	6,9	76	65,5	27	23,3	4	3,4	1	0,9	116	100

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bagaimana kemampuan beliau dalam menjalankan peran sebagai <i>coach</i> dan/atau mentor dalam membimbing serta mengarahkan anggota timnya?	13	11,2	73	62,9	24	20,7	6	5,2	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menengahi atau menyelesaikan konflik yang terjadi? (Contoh: kemampuan dalam meredakan situasi emosional, dengan bijaksana membawa perbedaan pendapat antar anggota tim untuk didiskusikan, dan mencari solusi terbaik yang dapat didukung semua orang)	12	10,3	64	55,2	34	29,3	6	5,2	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam membangun kerjasama yang solid antar anggota tim?	10	8,6	73	62,9	26	22,4	6	5,2	1	0,9	116	100
Apakah menurut Anda, beliau merupakan seorang pemimpin yang inspiratif dan dapat menjadi teladan bagi anggota timnya?	11	9,5	69	59,5	31	26,7	5	4,3	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

**Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Penunjang
RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Idealized influence / kharismatik</i>												
Pimpinan menetapkan standar pencapaian hasil yang tinggi	8	6,9	86	74,1	20	17,2	2	1,7	0	0	116	100
Pimpinan mempunyai ide yang membuat saya memikirkan kembali ide-ide saya sebelumnya	14	12,1	64	55,2	35	30,2	3	2,6	0	0	116	100
Pimpinan memberikan perhatian kepada mereka yang tampak terabaikan	13	11,2	57	49,1	37	31,9	8	6,9	1	0,9	116	100
Pimpinan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	7	6,0	75	64,7	30	25,9	3	2,6	1	0,9	116	100
Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong saya lebih kreatif	12	10,3	71	61,2	27	23,3	6	5,2	0	0	116	100
<i>Inspirational motivation / motivasi yang menginspirasi</i>												
Pimpinan memperbolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan untuk belajar	16	13,8	64	55,2	31	26,7	5	4,3	0	0	116	100
Pimpinan memperlihatkan kepada saya bahwa prestasi saya diakui	9	7,8	64	55,2	36	31,0	6	5,2	1	0,9	116	100
Pimpinan mengungkapkan tujuan penting organisasi dengan cara yang sederhana	12	10,3	70	60,3	29	25,0	5	4,3	0	0	116	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Intellectual stimulation / memberikan stimulasi intelektual</i>												
Pimpinan memberitahu saya bagaimana cara mengerjakan pekerjaan saya	8	6,9	66	56,9	37	31,9	4	3,4	1	0,9	116	100
<i>Individual consideration / memberikan perhatian individual</i>												
Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya	10	8,6	71	61,2	30	25,9	5	4,3	0	0	116	100
Pimpinan memuji saya bila melakukan pekerjaan dengan baik	9	7,8	66	56,9	34	29,3	6	5,2	1	0,9	116	100
Pimpinan dihormati oleh bawahannya	12	10,3	74	63,8	28	24,1	2	1,7	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Gambaran Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Pengendalian dan Pengembangan RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021

Variabel	Baik		Kurang Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%
Kecerdasan Emosional	80	69,0	36	31,0	116	100
Kepemimpinan Transformasional	71	61,2	45	38,8	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional Kepala Bidang Pengendalian dan Pengembangan RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beliau termasuk orang yang mampu mengidentifikasi berbagai jenis emosi diri dengan baik	13	11,2	82	70,7	17	14,7	4	3,4	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau secara umum dalam mengendalikan emosi diri?	17	14,7	82	70,7	15	12,9	2	1,7	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau ketika harus beradaptasi pada situasi sulit?	12	10,3	75	64,7	26	22,4	3	2,6	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh RS?	11	9,5	76	65,5	25	21,6	4	3,4	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai tingkat optimisme diri beliau dan kemampuan menularkan optimisme tersebut ke anggota timnya?	14	12,1	77	66,4	22	19,0	3	2,6	0	0	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan empati beliau terhadap anggota timnya?	9	7,8	83	71,6	22	19,0	1	0,9	1	0,9	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau untuk membaca apa yang dirasakan oleh anggota timnya secara kolektif dan membaca dinamika organisasi secara keseluruhan?	12	10,3	79	68,1	22	19,0	2	1,7	1	0,9	116	100
Bagaimana Anda menilai kemampuan beliau sebagai seorang pemimpin yang bisa memberikan pengaruh positif (<i>positive influence</i>) pada anggota timnya?	10	8,6	78	67,2	24	20,7	3	2,6	1	0,9	116	100

Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bagaimana kemampuan beliau dalam menjalankan peran sebagai <i>coach</i> dan/atau mentor dalam membimbing serta mengarahkan anggota timnya?	15	12,9	73	62,9	25	21,6	3	2,6	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam menengahi atau menyelesaikan konflik yang terjadi? (Contoh: kemampuan dalam meredakan situasi emosional, dengan bijaksana membawa perbedaan pendapat antar anggota tim untuk didiskusikan, dan mencari solusi terbaik yang dapat didukung semua orang)	16	13,8	58	50,0	38	32,8	4	3,4	0	0	116	100
Bagaimana kemampuan beliau dalam membangun kerjasama yang solid antar anggota tim?	11	9,5	73	62,9	28	24,1	4	3,4	0	0	116	100
Apakah menurut Anda, beliau merupakan seorang pemimpin yang inspiratif dan dapat menjadi teladan bagi anggota timnya?	14	12,1	68	58,6	30	25,9	4	3,4	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Pengendalian dan Pengembangan RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Pimpinan memberitahu saya bagaimana cara mengerjakan pekerjaan saya	9	7,8	66	56,9	34	29,3	6	5,2	1	0,9	116	100
<i>Individual consideration / memberikan perhatian individual</i>												
Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya	8	6,9	70	60,3	31	26,7	5	4,3	2	1,7	116	100
Pimpinan memuji saya bila melakukan pekerjaan dengan baik	8	6,9	72	62,1	30	25,9	5	4,3	1	0,9	116	100
Pimpinan dihormati oleh bawahannya	16	13,8	75	64,7	24	20,7	1	0,9	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021

Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kerja Inovatif Karyawan RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Saya berusaha mencari metode kerja yang baru	29	25,0	70	60,3	16	13,8	0	0	1	0,9	116	100
Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya	35	30,2	71	61,2	10	8,6	0	0	0	0	116	100
Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan	26	22,4	71	61,2	15	12,9	4	3,4	0	0	116	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya	25	21,6	73	62,9	17	14,7	0	0	1	0,9	116	100
Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi kelemahan tersebut	34	29,3	69	59,5	13	11,2	0	0	0	0	116	100
Permasalahan yang muncul ditempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan	31	26,7	71	61,2	13	11,2	1	0,9	0	0	116	100
Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah ditempat kerja	25	21,6	74	63,8	17	14,7	0	0	0	0	116	100
Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul ditempat kerja	29	25,0	72	62,1	15	12,9	0	0	0	0	116	100
Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya	17	14,7	83	71,6	15	12,9	1	0,9	0	0	116	100
Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif	18	15,5	73	62,9	23	19,8	2	1,7	0	0	116	100
Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi	23	19,8	58	50,0	31	26,7	3	2,6	1	0,9	116	100
Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide/gagasan yang saya sampaikan	10	8,6	76	65,5	27	23,3	3	2,6	0	0	116	100
Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan	19	16,4	58	50,0	36	31,0	3	2,6	0	0	116	100
Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan	24	20,7	68	58,6	24	20,7	0	0	0	0	116	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Saya akan menerima saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan agar bisa direalisasikan	25	21,6	74	63,8	16	13,8	1	0,9	0	0	116	100
Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan	20	17,2	60	51,7	35	30,2	1	0,9	0	0	116	100
Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan	11	9,5	79	68,1	23	19,8	3	2,6	0	0	116	100
Saya mewujudkan ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan	11	9,5	72	62,1	29	25,0	3	2,6	1	0,9	116	100
Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan	13	11,2	82	70,7	21	18,1	0	0	0	0	116	100
Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan lebih efektif	14	12,1	83	71,6	19	16,4	0	0	0	0	116	100
Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan lebih cepat selesai	14	12,1	84	72,4	18	15,5	0	0	0	0	116	100
Masalah didalam organisasi dapat teratas dengan ide/gagasan saya	9	7,8	72	62,1	31	26,7	4	3,4	0	0	116	100
Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru	17	14,7	74	63,8	22	19,0	3	2,6	0	0	116	100

Sumber: Data Primer, 2021