

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, D. Y., Usu, I., Karundeng, D. R., & Paerah, A. K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Aparat Sipil Negara Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 5(1), 152-166.
- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 101-111
- Anindita, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat. Tesis. Program Studi Magister Psikologi : universitas Medan Area
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arthawan, K. J., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3
- Avolio, B.J & Bass. 2004. *MLQ: Multifactor Leadership Questionare*. Palo Alto: MindGarden
- Brudan, A (2010). "Rediscovering performance management: systems, learning and integration". *Measuring Business Excellence*
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta:Indek Kelompok Gramedia.
- Depkes RI , 2007. *Penugasan Khusus Sumber Daya Manusia Kesehatan Menkes Republik Indonesia*” Permenkes 1231/MENKES /PER/XI/2007
- Depkes RI,2014.*Pedoman Organisasi Rumah Sakit Di Lingkungan Departemen Kesehatan*” Permenkes 1045/MENKES/PER/XI/2014
- Depkes RI, 2009. *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta.
- Dewi, S. K., Agus S. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuisioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Jurnal Ilmiah Auntansi dan Keuangan : universitas Nasional*.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Feri, N., & Fithriana, N. (2019). Pengaruh Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Puskesmas Kendalsari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 8(2), 152-159.
- Gani, A. A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(2), 12–22. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James I, John M. Ivancevich, James H, Donnelly, Jr. 1996. *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomez-Meija, Luis R, Balkin, David B., dan Cardy, Robert L. 2008. *Management: People Performance Change 3rd Ed*. New York: McGraw-Hill.
- Ivansyah, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevering Pada Karyawan PT Tunas Subur Pacitan
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Listyawati, I., & Ida, K. (2020). Pengaruh Return on Equity, Current Ratio, Size Company dan Debt to Equity Ratio Terhadap Nilai Perusahaan. *Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang Vol. 10, No. 2*.
- Illah, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang, *Jurnal WIGA*, 4(1), pp. 1–18
- Imron & Suhardi (2019) „Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada kinerja Pegawai“, *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), pp. 64–83

- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, vol10, No 3.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. (Alih Bahasa V.A 149 Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Maamari, B., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651.
- Muhdiyanto. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja yang di Moderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor Dprd Kota dan Kabupaten Magelang)." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang*, vol. 9, no. 3.
- Makassar.tribunnews.com. (2022, 7 November). 400 Nakes di RS Maspul Enrekang Terancam Dipecat Gegera Demo Dirut Rumah Sakit. Diakses 25 Desember 2022, dari <https://makassar.tribunnews.com/2022/11/07/400-nakes-di-rs-maspul-enrekang-terancam-dipecat-gegera-demo-dirut-rumah-sakit>
- Mangkunegara, A. A. Anwar. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* : Universitas Pattimura.
- Nurdin, R. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Namea Kabupaten Boru Provinsi Maluku. *Jurnal*
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*.
- Palutturi, S. 2013. *Public Health Leadership*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Paparang, C. P. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021 : Universitas Sam Ratulangi.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan

PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No.1.

Peraturan Menteri Kesehatan No. 340 Tahun 2010

Pratiwi, R. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kab. Enrekang (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)

Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.

Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang). *Journal ilmu administrasi*. h: 1-11.

Purba, D. S., Wico, J.T., Mahaitin, S., & Vitrayani, T. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi : Universitas Jambi*

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. Judge (2009). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat

Sari, I. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.

Siregar, S. (2010). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers, hal 175.

Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama

Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyadi, E., Scolastika, M., & Sugiman. (2017). Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) Dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolinearitas Pada Model Regresi Linear Berganda. *Journal Of Mathematics : Universitas Negeri Semarang*.

Undang-Undang RI, 2009. *Tentang Rumah Sakit Nomor 44 Tahun 2009* Jakarta

Usman, U. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmaslapadde Kota Parepare. *PERENNIAL*, 12(1), 21-2

Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi TEerhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Responden

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Bapak/Ibu/Sdr(i) Perkenalkan saya Elma Embong Bulan mahasiswa Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kab. Enrekang . Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan Transformational terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kab. Enrekang.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Peneliti menjamin untuk menjaga kerahasiaan data yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan. Atas kerjasama dan kesediaannya peneliti ucapkan banyak terimakasih.

Saya memahami keterangan yang diberikan dan setuju untuk mengisi kuesioner.

Enrekang, 2023

Responden

.....

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian



KOESIONERPENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin Beri tanda (√) pada pilihan yang tersedia)

Laki-laki

Perempuan

Usia Beri tanda (√) pada pilihan yang tersedia)

≤ 30 tahun

31 – 40 tahun

41 – 50 tahun

≥ 51 tahun

Pendidikan terakhir Beri tanda (√) pada pilihan yang tersedia)

SMP/Se-derajat

S1

SMA/SMK/Se-derajat

S2

Diploma

S3

Lama bekerja Beri tanda (√) pada pilihan yang tersedia)

≤ 5 tahun

≥ 5 tahun

Bidang (Di isi sesuai dengan bidang kerjaan)

Cara Pengisian Kuesioner

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (5)
- S = Setuju (4)
- RR = Ragu-ragu (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (1)

1. Isilah kuesioner dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia.
2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah selesai melakukan pengisian, mohon kuesioner dikembalikan

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<i>Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)</i>						
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
2	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
3	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai					
4	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.					
5	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.					
<i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i>						
6	Pemimpin melakukan <i>Role Model</i> (Panutan) saya dalam perusahaan.					
7	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan,					
8	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya.					

9	Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat dari para pegawai.					
10	Pemimpin standar pencapaian hasil yang tinggi					
Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)						
11	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
13	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya					
14	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional /logis.					
15	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.					
Individual Consideration (Perhatian Individu)						
16	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.					
17	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.					
18	Pememimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang yang saya alami.					
19	Pemimpin memberikan nasehat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.					
20	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan,kemampuan,dan aspirasi ynag berbeda.					

2. Kepuasan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Pekerjaan saya sesuai dengan skill yang saya miliki					

2	Selesainya tugas pekerjaan menjadi kebanggaan saya					
3	Pekerjaan ini menantang saya untuk terus belajar					
Kesempatan Promosi						
4	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai					
5	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara objektif					
6	Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karir					
Rekan kerja						
7	Teman kantor saya sangat membantu dalam membangun semangat					
8	Saran yang diberi rekan kerja langsung saya laksanakan					

3. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
Kualitas (Quality)						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat (sesuai standar yang ada).					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
Kuantitas (Quantity)						
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.					
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
Ketepatan Waktu (Timeline)						
5	Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan.					
6	Saya tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.					
Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)						

7	Saya menggunakan sumber daya di tempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Saya mengoptimalkan sumber daya di tempat kerja untuk penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kebutuhan Pengawas (Need For Supervisor)						
9	Saya mampu membuat keputusan dalam kondisi sulit ataupun tertekan.					
10	Saya mampu memahami masalah dengan cepat.					
Dampak antar pribadi (Interpersonal Impact)						
11	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.					
12	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 4 Hasil Analisis Output SPSS

A. Uji Analisis Karakteristik Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	22	17.5	17.5	17.5
	31-40 Tahun	70	55.6	55.6	73.0
	41-50 Tahun	30	23.8	23.8	96.8
	> 51 Tahun	4	3.2	3.2	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA/SMK/Sederajat	5	4.0	4.0	4.0
	Diploma	20	15.9	15.9	19.8
	S1	92	73.0	73.0	92.9
	S2	9	7.1	7.1	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	42	33.3	33.3	33.3
	> 5 Tahun	84	66.7	66.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

Bidang_Kerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dokter	10	7.9	7.9	7.9
	Perawat	43	34.1	34.1	42.1
	Bidan	17	13.5	13.5	55.6
	SDM pelayanan Penunjang	43	34.1	34.1	89.7
	SDM Lainnya	13	10.3	10.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

B. Analisis Univariat

1. Inspiration Motivation (IM)

IM1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	7	5.6	5.6	7.1
	Setuju	90	71.4	71.4	78.6
	Sangat Setuju	27	21.4	21.4	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IM2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	9	7.1	7.1	8.7
	Setuju	89	70.6	70.6	79.4
	Sangat Setuju	26	20.6	20.6	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IM3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	13	10.3	10.3	11.9
	Setuju	91	72.2	72.2	84.1
	Sangat Setuju	20	15.9	15.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IM4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	1	.8	.8	1.6
	Ragu Ragu	15	11.9	11.9	13.5
	Setuju	88	69.8	69.8	83.3
	Sangat Setuju	21	16.7	16.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IM5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Ragu Ragu	25	19.8	19.8	22.2
	Setuju	74	58.7	58.7	81.0
	Sangat Setuju	24	19.0	19.0	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

2. Idealized Influence (II)

II1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.0	4.0	4.0
	Ragu Ragu	26	20.6	20.6	24.6
	Setuju	77	61.1	61.1	85.7
	Sangat Setuju	18	14.3	14.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

II2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	26	20.6	20.6	22.2
	Setuju	79	62.7	62.7	84.9
	Sangat Setuju	19	15.1	15.1	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

II3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	32	25.4	25.4	27.0
	Setuju	79	62.7	62.7	89.7
	Sangat Setuju	13	10.3	10.3	100.0

	Total	126	100.0	100.0
--	-------	-----	-------	-------

II4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	21	16.7	16.7	18.3
	Setuju	89	70.6	70.6	88.9
	Sangat Setuju	14	11.1	11.1	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

II5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	28	22.2	22.2	23.8
	Setuju	85	67.5	67.5	91.3
	Sangat Setuju	11	8.7	8.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

3. Intellectual Stimulation (IS)

IS1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu Ragu	21	16.7	16.7	17.5
	Setuju	87	69.0	69.0	86.5
	Sangat Setuju	17	13.5	13.5	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IS2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu Ragu	20	15.9	15.9	16.7
	Setuju	88	69.8	69.8	86.5

	Sangat Setuju	17	13.5	13.5	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IS3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	20	15.9	15.9	17.5
	Setuju	86	68.3	68.3	85.7
	Sangat Setuju	18	14.3	14.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IS4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu Ragu	20	15.9	15.9	16.7
	Setuju	90	71.4	71.4	88.1
	Sangat Setuju	15	11.9	11.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IS5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	19	15.1	15.1	16.7
	Setuju	89	70.6	70.6	87.3
	Sangat Setuju	16	12.7	12.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

4. Individual Consideration (IC)

IC1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu Ragu	31	24.6	24.6	25.4
	Setuju	77	61.1	61.1	86.5
	Sangat Setuju	17	13.5	13.5	100.0

	Total	126	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

IC2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.2	3.2	3.2
	Ragu Ragu	19	15.1	15.1	18.3
	Setuju	89	70.6	70.6	88.9
	Sangat Setuju	14	11.1	11.1	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IC3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	1	.8	.8	1.6
	Ragu Ragu	24	19.0	19.0	20.6
	Setuju	83	65.9	65.9	86.5
	Sangat Setuju	17	13.5	13.5	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IC4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	24	19.0	19.0	20.6
	Setuju	86	68.3	68.3	88.9
	Sangat Setuju	14	11.1	11.1	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

IC5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	19	15.1	15.1	16.7
	Setuju	90	71.4	71.4	88.1
	Sangat Setuju	15	11.9	11.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

5. Pekerjaan Itu Sendiri (PiS)

PiS1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Ragu Ragu	9	7.1	7.1	9.5
	Setuju	72	57.1	57.1	66.7
	Sangat Setuju	42	33.3	33.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

PiS2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	11	8.7	8.7	8.7
	Setuju	56	44.4	44.4	53.2
	Sangat Setuju	59	46.8	46.8	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

PiS3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu Ragu	10	7.9	7.9	8.7
	Setuju	76	60.3	60.3	69.0
	Sangat Setuju	39	31.0	31.0	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

6. Kesempatan Promosi (KP)

KP1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	7.9	7.9	7.9
	Ragu Ragu	32	25.4	25.4	33.3
	Setuju	68	54.0	54.0	87.3
	Sangat Setuju	16	12.7	12.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

KP2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.2	3.2	3.2
	Ragu Ragu	30	23.8	23.8	27.0
	Setuju	82	65.1	65.1	92.1
	Sangat Setuju	10	7.9	7.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

KP3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	27	21.4	21.4	25.4
	Ragu Ragu	23	18.3	18.3	43.7
	Setuju	61	48.4	48.4	92.1
	Sangat Setuju	10	7.9	7.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

7. Rekan Kerja (RK)

RK1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	9	7.1	7.1	7.1
	Setuju	91	72.2	72.2	79.4
	Sangat Setuju	26	20.6	20.6	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

RK2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Ragu Ragu	22	17.5	17.5	19.8
	Setuju	84	66.7	66.7	86.5
	Sangat Setuju	17	13.5	13.5	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

8. Kualitas (Kual)

Kual1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	10	7.9	7.9	7.9
	Setuju	100	79.4	79.4	87.3
	Sangat Setuju	16	12.7	12.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

Kual2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu Ragu	7	5.6	5.6	6.3
	Setuju	100	79.4	79.4	85.7
	Sangat Setuju	18	14.3	14.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

9. Kuantitas (Kuan)

Kuan1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	11	8.7	8.7	8.7
	Setuju	92	73.0	73.0	81.7
	Sangat Setuju	23	18.3	18.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

Kuan2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu Ragu	19	15.1	15.1	15.9
	Setuju	88	69.8	69.8	85.7
	Sangat Setuju	18	14.3	14.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

10. Ketepatan Waktu (KW)

KW1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6

	Ragu Ragu	12	9.5	9.5	11.1
	Setuju	94	74.6	74.6	85.7
	Sangat Setuju	18	14.3	14.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

KW2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	7	5.6	5.6	5.6
	Setuju	96	76.2	76.2	81.7
	Sangat Setuju	23	18.3	18.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

11. Efektivitas Biaya (EB)

EB1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	10	7.9	7.9	7.9
	Setuju	95	75.4	75.4	83.3
	Sangat Setuju	21	16.7	16.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

EB2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	9	7.1	7.1	7.1
	Setuju	96	76.2	76.2	83.3
	Sangat Setuju	21	16.7	16.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

12. Kebutuhan Pengawas (KP)

KP_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu Ragu	21	16.7	16.7	17.5
	Setuju	94	74.6	74.6	92.1
	Sangat Setuju	10	7.9	7.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

KP_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu Ragu	17	13.5	13.5	15.1
	Setuju	94	74.6	74.6	89.7
	Sangat Setuju	13	10.3	10.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

13. Dampak Antar Pribadi (DaP)

DaP1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	6	4.8	4.8	4.8
	Setuju	94	74.6	74.6	79.4
	Sangat Setuju	26	20.6	20.6	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

DaP2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	6	4.8	4.8	4.8
	Setuju	90	71.4	71.4	76.2
	Sangat Setuju	30	23.8	23.8	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	20

Validity Statistics		
		X1 Total
IM1	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126

IM2	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IM3	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IM4	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IM5	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
II1	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
II2	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
II3	Pearson Correlation	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
II4	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
II5	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IS1	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IS2	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IS3	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IS4	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IS5	Pearson Correlation	.856**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IC1	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IC2	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IC3	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IC4	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
IC5	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126

GKT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	123	97.6	97.6	97.6
	Cukup	3	2.4	2.4	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	8

Validity Statistics		
		X2 Total
PiS1	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
PiS2	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
PiS3	Pearson Correlation	.642**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
KP1_	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
KP2_	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
KP3_	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
RK1	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
RK2	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126

KK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	126	100.0	100.0	100.0

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	12

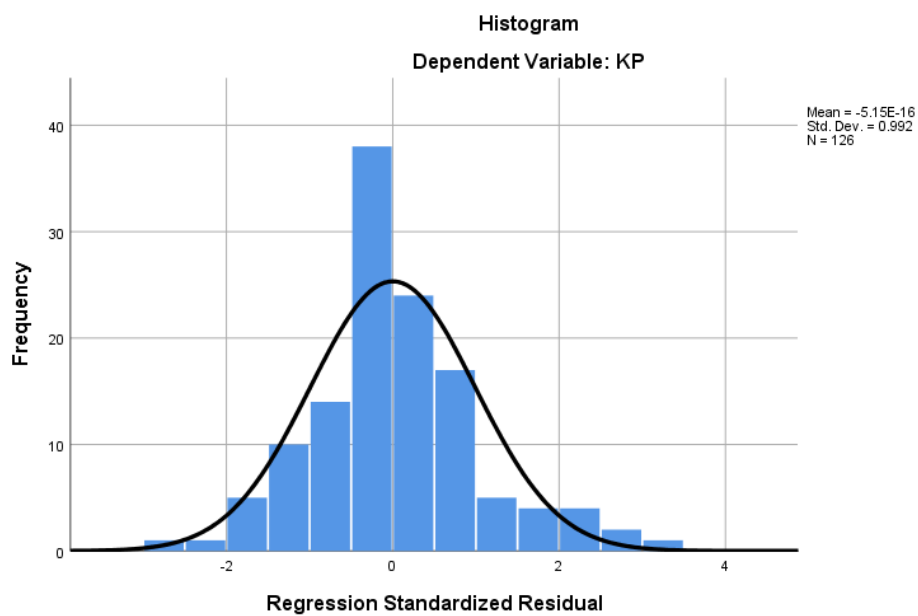
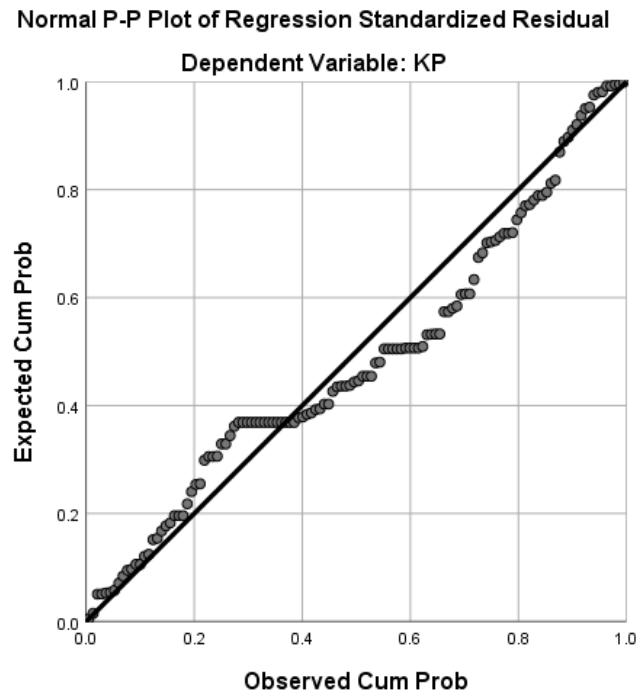
Validity Statistics		
		YTotal
Kual1	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
Kual2	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
Kuan1	Pearson Correlation	.857**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
Kuan2	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
KW1	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
KW2	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
EB1	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
EB2	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
KP_1	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
KP_2	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
DaP1	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
DaP2	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	126
Y_Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	126

KP					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	126	100.0	100.0	100.0

D. Analisis Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
1	GKT	.953	1.049
	KK	.953	1.049

a. Dependent Variable: KP

3. Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			GKT	KK	Unstandardized Residual
Spearman's rho	GKT	Correlation Coefficient	1.000	.043	-.093
		Sig. (2-tailed)	.	.630	.299
		N	126	126	126
	KK	Correlation Coefficient	.043	1.000	.008
		Sig. (2-tailed)	.630	.	.928
		N	126	126	126
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.093	.008	1.000
		Sig. (2-tailed)	.299	.928	.
		N	126	126	126

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.485	3.31790

a. Predictors: (Constant), KK, GKT

b. Dependent Variable: KP

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1315.614	2	657.807	59.754	.000 ^b
	Residual	1354.045	123	11.008		
	Total	2669.659	125			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), KK, GKT

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.249	3.262		4.061	.000		
	GKT	.218	.031	.457	6.953	.000	.953	1.049
	KK	.577	.086	.443	6.731	.000	.953	1.049

a. Dependent Variable: KP

Lampiran 5 Surat Izin Pengambilan Data Awal



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245 Telp. (0411) 585658
E-mail: fkm.unhas@gmail.com, website: https/fkm.unhas.ac.i

Nomor : 4253 /UN4.14.7./PT.01.04/2022

Makassar, 28 November 2022

Lamp :

Hal : Pengambilan Data Awal

Kepada Yth :
Direktur Rumah Sakit Massenrempulu Kabupaten Enrekang
Di

Tempat

Dengan Hormat, Kami ajukan Mahasiswa Jurusan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin di bawah ini :

Nama : Elma Embong Bulan
Nim : K011191207
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Departemen : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

Bermaksud untuk melakukan pengambilan data Awal *di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang.* dalam rangka penyusunan skripsi. Adapun data yang di butuhkan sebagai berikut :

1. Data Pegawai dan Tenaga Kesehatan
2. Daftar Kehadiran
3. Struktur Rumah Sakit.
4. Penilaian Kinerja Pegawai

Untuk proses ini kiranya berkenan membantu mahasiswa kami untuk proses perizinan, Demikianlah penyampaian kami, atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terima kasih

Ketua Departemen AKK,

Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes
NIP. 196407081991031002

Tembusan Yth :

1. Para Pembimbing
2. Arsip



Lampiran 6 Surat Pengantar Izin Penelitian dari Fakultas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

Nomor : 21098/UN4.14.8/PT.01.04/2023

3 April 2023

Lampiran : Satu Lembar

Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Enrekang
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan
di-Enrekang

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada:

Nama mahasiswa : ELMA EMBONG BULAN
Nomor Pokok : K011191207
Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat
Departemen : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kab. Enrekang
Tim Pembimbing : 1. Prof. Sukri Palutturi, S.KM.,M.Kes.,M.Sc.PH.,Ph.D
2. Ir. Nurhayani.,M.Kes

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.

Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat



Dr. Hasnawati Amqam, SKM.,M.Sc
NIP 19760418 200501 2 001

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
2. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
3. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang


PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sudirman, Km 3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 73.16/229/DPMPTSP/ENR/IP/IV/2023

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

ELMA EMBONG BULAN

Nomor Induk Mahasiswa : **K011191207**
Program Studi : **KESEHATAN MASYARAKAT**
Lembaga : **UNIVERSITAS HASANUDDIN**
Pekerjaan Peneliti : **MAHASISWI**
Alamat Peneliti : **DUSUN LOMBOK DESA MUNDAN**
Lokasi Penelitian : **RUMAH SAKIT UMUM MASSENREMPULU KAB. ENREKANG**
Anggota/Pengikut : **-**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **PENYUSUNAN SKRIPSI** dengan Judul :
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERAJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MASSENREMPULU

Lamanya Penelitian : **2023-04-11 s/d 2023-04-30**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Enrekang
11/04/2023 11:59:50
KEPALA DINAS,




Dr. Ir. CHAIDAR BULU ST, MT
Pangkat: Pembina Tk.I
NIP. 19750528 200212 1 005

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Enrekang sebagai laporan
2. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat meneliti
4. Mahasiswa ybs.

 Dokumen ini merupakan dokumen yang sah dan tidak memerlukan tanda tangan serta cap basah dikarenakan telah ditandatangani secara digital menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi

Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Elma Embong Bulan
Tempat / Tanggal Lahir : Lombok, 27 Februari 2000
Agama : Islam
Alamat : NTI Blok FG No.14
Email/ No Hp : elmaembongbulan27@gmail.com/0813-5567-4897

Pendidikan Terakhir :

1. SDN 155 Lombok
2. SMPN 2 Palopo
3. SMAN 5 Palopo
4. FKM Universitas Hasanuddin