

**ANALISA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT UMUM SUNDARI MEDAN**

**(Studi Kasus Di RSU Sundari, Lalang, Kec. Medan Sunggal,
Kota Medan, Sumatera Utara)**

SKRIPSI

OLEH :

NANDITA DWI FITRIANTY

198150093



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/11/22

**ANALISA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM**

SUNDARI MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Teknik

Universitas Medan Area



OLEH :
NANDITA DWI FITRIANTY
198150093

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/11/22

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pasar 1A Perdagangan, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara, Pada tanggal 4 Januari 2001. Anak dari Bapak Supeno dan Ibu Wartini. Penulis merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan pertama di SD Negeri 091618 Bandar pada tahun 2012. Kemudian dilanjutkan ke tingkat menengah pertama dan lulus di SMP Negeri 1 Bandar tahun 2015.

Kemudian penulis melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Bandar dan lulus tahun 2018. Setelah lulus penulis melanjutkan ke jenjang perkuliahan dan masuk kuliah pada tahun 2018 dan terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Syiah Kuala, pada tahun 2019 penulis mengurus pindah ke Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai Mahasiswi di Universitas Medan Area hingga sampai pada saat ini.

Pada tahun 2021, penulis melaksanakan Kerja Praktek (KP) di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Tanah Gambus dan melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Sundari Medan pada tahun 2022, penulis melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Sundari Medan selama 1 bulan.

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan

Nama : Nandita Dwi Fitrianty

NPM: : 198150093

Fakultas : Teknik

Program Studi: Teknik Industri

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Sutrisno, ST, MT
NIDN: 0102027302



Healthy Aldriany Prasetyo, ST, MT
NIDN: 0119057803

Mengetahui



Dekan Fakultas Teknik



Dr. Rahmatul Syah, S.Kom, M.KOM
NIDN: 0105058804



Ketua Program studi



Nukha Kholikha, ST, MT
NIDN: 0119057803

Tanggal Lulus : 15 September 2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/11/22

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 September 2022


Nandi



198150093

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nandita Dwi Fitrianty
NPM : 198150093
Program Studi : Teknik Industri
Fakultas : Teknik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Analisa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan Pada Tanggal
15 September 2022
Yang menyatakan



Nandita Dwi Fitrianty

RANGKUMAN

Nandita Dwi Fitrianty. 198150093. “ Analisa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan”. Dibimbing Oleh Sutrisno, ST,MT Dan Healthy Aldriany, ST,MT.

Fenomena terkait kinerja perawat di RSUD. Sundari Medan saat ini, terdapat perawat yang merasa kurang puas terhadap pembagian jam kerja yang ditetapkan, pimpinan juga kurang mampu melakukan negosiasi kepada perawat, hal tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kurang diberikan. Fenomena lain yang terjadi di RSUD. Sundari, terdapat perawat yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan pola asuhan keperawatan, ditandai adanya keluhan pada pemakai jasa keperawatan yang merasa kurang puas akan pelayanan yang diberikan, hal tersebut menandakan kurangnya kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 3,859. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 3,427. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 4,010. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 14,982. Secara langsung gaya kepemimpinan tanpa melalui Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 0,432. Secara langsung gaya kepemimpinan tanpa melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 0,402 sedangkan motivasi kerja tanpa melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 0,359. Secara langsung motivasi kerja tanpa melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 0,317. sehingga didapat kesimpulan bahwa secara parsial maupun simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen namun bila menggunakan variabel intervening maka didapat hasil variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Regresi Linier Berganda, Kinerja, Perawat, Intervening

ABSTRACT

Nandita Dwi Fitrianty. 198150093. "The Analysis of Factors Affecting Nurse Performance in the Inpatient Room at Sundari General Hospital Medan". Supervised by Sutrisno, S.T., M.T. and Healthy Aldriany Prasetyo, S.T., M.T.

Phenomena of the nurse performance in Sundari General Hospital Medan currently, some nurses felt dissatisfied with the division of working hours set while the leader was also less able to negotiate with nurses showing that leadership style and motivation were lacking. Another phenomenon in Sundari General Hospital was some nurses carrying out their work did not follow the pattern of nursing care, marked by complaints from nursing service users who felt dissatisfied with the services provided indicating a lack of nurse performance. This study aimed to determine whether leadership style, motivation, and job satisfaction had a positive and significant effect on nurse performance. This type of research was quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the leadership style had a positive and significant effect on the nurses' performance by 3,859. Work motivation had a positive and significant effect on the nurses' performance by 3,427. Job satisfaction had a positive and significant effect on the nurses' performance by 4.010. On the whole leadership style, motivation, and job satisfaction had a positive and significant effect on the nurses' performance by 14,982. Directly leadership style without going through work motivation had a significant effect of 0.432. Leadership style without going through job satisfaction had a significant effect of 0.402 while work motivation without going through job satisfaction had a significant effect of 0.359. Work motivation without going through job satisfaction had a significant effect of 0.317. So it concluded that partially or simultaneously the independent variable had a positive and significant effect on the dependent variable, whereas, when using the intervening variable, the results obtained that the variable had no positive and significant effect.

Keywords: Multiple Linear Regression, Performance, Nurse, Intervening



27/9 - 2022

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas berkat rahmat dan ridha-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan tugas akhir sebagai syarat pemenuhan tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Teknik pada program studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Medan Area. Penulis mengambil judul “ Analisa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan”. Dengan adanya skripsi ini besar harapan penulis agar tulisan ini mampu memberikan manfaat dan kebaikan bagi pembacanya. Penulis memahami sepenuhnya bahwa tidak ada hal yang sempurna termasuk dalam penyusunan skripsi ini, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mendapatkan bimbingan dan dukungan yang besar dari berbagai pihak, baik dari dukungan materi, spiritual, informasi maupun administrasi. Oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Rahmad Syah, S.Kom, M.KOM, Selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Medan Area
2. Ibu Nukhe Andri Silviana, ST, MT, selaku Ketua Program Studi dan Koordinator Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Medan Area,
3. Bapak Sutrisno, ST, M.T, selaku pembimbing I
4. Ibu Healthy Aldriany Prasetyo, ST, MT, selaku pembimbing II
5. Staff pengajar dan pegawai di Universitas Medan Area khususnya program studi Teknik Industri yang telah membantu penulis dalam

pengerjaan skripsi ini.

6. Kedua orang tua penulis yang sangat penulis sayangi dan cintai, terkhusus ibu Wartini A.Md, terima kasih atas doa, nasihat, dukungan materi dan moral yang selalu menjadi sumber inspirasi dan semangat penulis untuk tetap kuat dan mampu menyelesaikan Tugas Sarjana ini.
7. Partner berjuang, Prada Hasyrul Firmansyah Harahap sudah menjadi bagian dalam penulis bertumbuh sejak 2017 terima kasih karena telah menjadi inspirasi dan sumber kekuatan penulis, atas dukungan, kepercayaan dan doa baik yang selalu diberikan sehingga penulis selalu bersemangat dalam menyelesaikan Tugas Sarjana ini.
8. Sepupu penulis, Reni Mardhani dan Avanty Fariska Hafdar telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis.
9. Mauek, yang selalu memperhatikan dan mendoakan penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Sarjana ini.
10. Sahabat-sahabat penulis, Mira Yuniar Siregar, Ulfia Mahfudha S.Ars, Nata Nasution, Nhisni Narawi, Artian Dian Budi, Popy Dara yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis merasa termotivasi.
11. Para pemimpin dan perawat yang berada di Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

Semoga seluruh pihak yang membantu penulis baik yang penulis sebut maupun yang tidak dapat disebut, agar selalu dalam lindungan, berkat dan nikmat Allah SWT.

Medan, 14 Januari 2022

Nandita Dwi Fitrianty

NPM : 198150093

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	13
1.1 Latar Belakang	13
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Batasan Masalah.....	16
1.4 Tujuan Penelitian	17
1.5 Hipotesis	18
1.6 Manfaat Penelitian.....	19
1.7 Sistematika Penulisan.....	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2 Kinerja	22
2.2.1 Pengertian Kinerja	22
2.2.2 Indikator Kinerja	24
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.3 Motivasi	28
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	28
2.3.2 Indikator Motivasi	28

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	29
2.4 Gaya Kepemimpinan	31
2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	31
2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	31
2.4.3 Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi	32
2.5 Kepuasan Kerja	34
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	34
2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.3 Objek Penelitian	38
3.4 Variabel Penelitian	38
3.5 Kerangka Teoritis	39
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.7 Metodologi Pengumpulan Data	41
3.7.1 Sumber Data.....	41
3.8 Populasi dan Sampel	42
3.8.1 Populasi.....	42
3.8.2 Sampel.....	42
3.9 Teknik Pengumpulan Data	43
3.10 Metode Analisis Data	44
3.11 Uji Validitas	44
3.12 Uji Reabilitas.....	45

3.13 Uji Asumsi Klasik	46
3.13.1 Uji Normalitas	46
3.13.2 Uji Multikolinieritas	47
3.13.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.14 Regresi Linier Berganda	48
3.15 Uji Hipotesis	49
3.15.1 Uji Simultan (Uji F).....	49
3.15.2 Uji-T.....	50
3.16 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	50
3.17 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	50
3.17.1 Perhitungan Pengaruh.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Pengumpulan Data	54
4.2 Deskripsi Kerangka Responden.....	54
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.4 Deskripsi Variabel Uji Instrumen	58
4.5 Uji Validitas	61
4.6 Uji Reliabilitas	64
4.7 Uji Asumsi klasik.....	66
4.8 Uji Normalitas.....	66
4.9 Uji Multikolinieritas	68
4.10 Uji Heterokedastisitas.....	69
4.11 Uji Regresi Linier Berganda	70
4.12 Uji Hipotesis	72

4.12.1 Uji F (simultan)	72
4.12.2 Uji T (Parsial)	73
4.13 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	75
4.14 Pengujian Variabel <i>Intervening</i>	76
4.14.1 Uji Hipotesis 5	76
4.14.2 Uji Hipotesis 6	79
4.14.3 Uji Hipotesis 7	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87



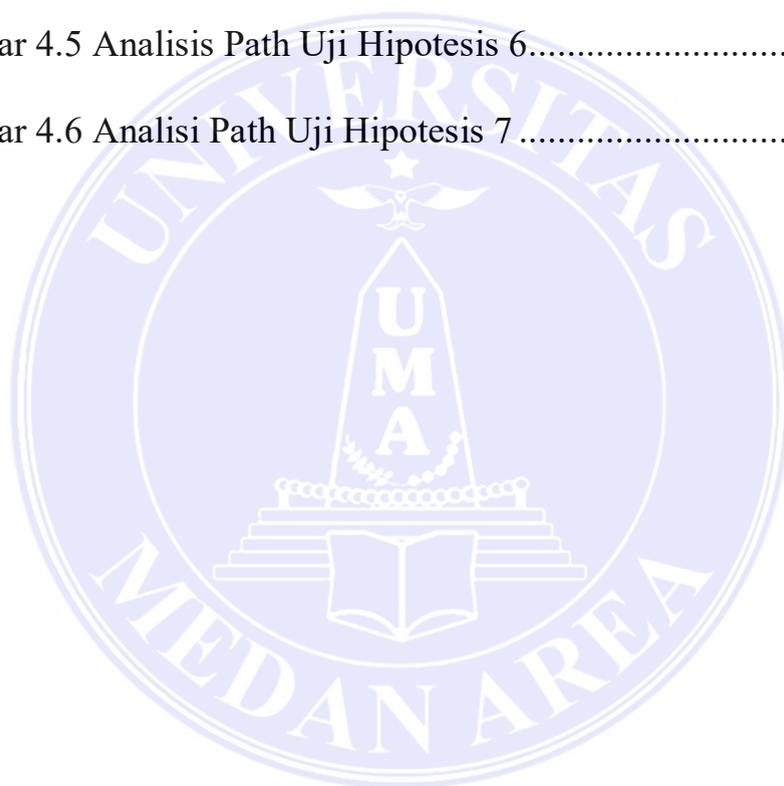
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel (lanjutan).....	41
Tabel 4.1 Data Jumlah Kusisioner.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	56
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	58
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)	59
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan (X3).....	60
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	61
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X1).....	62
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	62
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	63
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	63
Tabel 4.14 Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	64
Tabel 4.15 Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X2).....	65
Tabel 4.16 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	65
Tabel 4.17 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Perawat (Y)	65
Tabel 4.18 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorof-Smirnov	68

Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	74
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2).....	75
Tabel 4.24 Hipotesis 5 Model Summary 1	76
Tabel 4.25 Hipotesis 5 Coeficients 1	76
Tabel 4.26 Hipotesis 5 Model Summary 2.....	77
Tabel 4.27 Hipotesis 5 Coeficients 2	77
Tabel 4.28 Hipotesis 6 Model Summary 1	79
Tabel 4.32 Hipotesis 6 Coeficients 1	79
Tabel 4.36 Hipotesis 6 Model Summary 2.....	80
Tabel 4.40 Hipotesis 6 Coeficients 2	80
Tabel 4.41 Hipotesis 7 Model Summary 1	82
Tabel 4.42 Hipotesis 7 Coeficients 1	82
Tabel 4.43 Hipotesis 7 Model Summary 2.....	83
Tabel 4.44 Hipotesis 7 Coeficients 2	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	39
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas Kinerja Perawat	67
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas Kinerja Perawat	67
Gambar 4.3 <i>Scarretplot</i> Hasil Uji heterokedastisitas	70
Gambar 4.4 Analisis Path Uji Hipotesis 5.....	78
Gambar 4.5 Analisis Path Uji Hipotesis 6.....	81
Gambar 4.6 Analisi Path Uji Hipotesis 7	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai dimensi kehidupan saling bersinergi membentuk kelompok atau organisasi yang berpusat pada wadah sumber daya manusia atau yang lazim disebut dengan SDM. Sumber daya manusia atau SDM sangat berkepentingan dalam meningkatkan dan memberikan kontribusi yang positif di dalam suatu perusahaan atau instansi, baik buruknya suatu instansi atau perusahaan akan berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sehingga perlu adanya kerjasama yang kompak dan baik dalam menerapkan suatu target perusahaan yang ingin dicapai. Manusia adalah individu yang saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya atau yang sering disebut dengan makhluk sosial. Maka dari itu kinerja seorang karyawan juga tidak terlepas dari faktor kecerdasan emosional, motivasi, komitmen, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja itu sendiri (Aripin,2020).

RSU Sundari Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe C yang lokasinya terletak di Jln. T.B Simatupang Medan Sumatera Utara. Rumah sakit ini berdisi sejak tahun 1995 yang pada saat itu berbentuk Klinik Bersalin, namun hingga saat ini berkembang dan mengalami peningkatan sehingga statusnya berubah menjadi Rumah Sakit Umum Sundari Medan dengan diperkuat adanya surat keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YN.02.04.4.5963.

Dengan adanya surat keputusan Menteri Kesehatan tersebut menjadikan RSU. Sundari medan hingga saat ini mampu menjalankan pelayanan medis bukan hanya

sebagai tempat bersalin melainkan telah mampu menjadi tempat melakukan berbagai macam pengobatan medis dan mampu menangani berbagai jenis penyakit lainnya.

Melihat kondisi saat ini yang terjadi di Rumah Sakit Umum Sundari Medan memperlihatkan bahwa kinerja perawat menjadi fokus utama perbaikan, dikarenakan masa pandemi, khususnya di Indonesia banyak orang yang telah merasakan dampak pandemi corona virus yang kemudian menjadikan peran tenaga medis semakin ditekankan. Mengingat mereka dengan tanggung jawab yang besar sebagai tameng di garda terdepan dan paling banyak terpapar virus mengakibatkan perawat cenderung mengalami stres yang juga mengacu pada terjadinya penurunan kinerja perawat. Fenomena yang terjadi terkait kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan saat ini, terdapat perawat yang merasa kurang puas terhadap pembagian jam kerja yang ditetapkan selain itu pimpinan juga kurang mampu melakukan negosiasi kepada perawat, hal tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kurang diberikan kepada perawat. Fenomena lain yang terjadi di Rumah Sakit Umum Sundari Medan, yaitu masih terdapat perawat yang tidak sepenuhnya mampu melakukan pola asuhan keperawatan yang ada, hal ini ditandai dengan adanya keluhan pada pemakai jasa keperawatan yang merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diterima dan hal tersebut menandakan kurangnya kinerja perawat di rumah sakit.

Dalam mengarah tercapainya kualitas sumber daya manusia yang maksimal di dalam Rumah Sakit Umum Sundari Medan, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Kinerja yang berintegritas sangat berkaitan pada bentuk gaya kepemimpinan yang

mempunyai kompetensi yang baik pula dalam memotivasi, berkomunikasi dan kemampuan mengambil keputusan sehingga dapat mendorong terjadinya kepuasan dan motivasi kerja akan kinerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif akan berpengaruh terhadap perilaku kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja serta kelompok kerja yang aman dan nyaman sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit.

Dimasa pandemic seperti ini, terjadi kenaikan jumlah pasien yang sangat drastis, sehingga menyebabkan perawat harus lebih maksimal dalam memberikan pelayanannya. Untuk itu pemberian perhatian terhadap kepuasan kerja perawat perlu dilakukan dengan memberikan motivasi dari pimpinan kepada para perawat agar perawat lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal.

Dalam penelitian Muhsaleng (2015), ada kaitan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian Desrison dkk, (2018) Hasil statistik memperlihatkan adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat yang bertugas di ruang RSUD, Sawah Lunto. Dalam Artiningsih Dwi Wahyu (2016) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat namun kepala rungan dan disiplin bernilai positif pada kinerja perawat. Penelitian Kartika Yanidrawati (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di ruang rawat inap RSUD, Bekasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah motivasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian yang dilakukan hanya sampai pada tahap analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan
2. Responden yang dijadikan sample adalah perawat di ruang rawat inap RSUD

Sundari Medan

3. Penelitian yang dilakukan terhadap responden hanya merupakan tanggapan atas kondisi yang benar-benar terjadi dilapangan.
4. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Responden mengerti dan memahami kusioner yang diberikan saat penelitian dilakukan
2. Tidak terjadi penambahan atau pengurangan jumlah perawat selama penelitian
3. Perawat yang diamati pada saat bekerja dalam keadaan sehat dan tidak dalam pengaruh tekanan mental atau gangguan mental.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, didapat tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari

Medan

5. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai *intervening*
6. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
7. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

1.5 Hipotesis

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara atas suatu pertanyaan dalam rumusan masalah.

Dari pengertian hipotesis tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y).
- H2 : Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y).
- H3 : Kepuasan (X3) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y).
- H4 : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y).
- H5 : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Perawat (Y) dengan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel *intervening*.

H6 : Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) dengan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel *intervening*.

H7 : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) dengan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel *intervening*.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi rumah sakit

Sebagai bahan perbaikan bagi rumah sakit dan pihak-pihak yang bersangkutan agar tercapainya peningkatan pelayanan kesehatan peningkatan kinerja perawat.

2. Bagi departemen Teknik Industri UMA

Diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

1.7 Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah sistematika penulisan pada penelitian ini :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, asumsi dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang akan digunakan sebagai acuan pemecahan masalah.

Teori-teori yang digunakan adalah teori-teori statistik seperti teori Kasmir 2016, Hasibuan 2017, Lisa 2017 dan teori widodo 2015.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang uraian lokasi penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian, data dari data serta langkah pemecahan masalah.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang penjabaran hasil dari pengolahan data yang menjadi pokok pembahasan sebagai pemecahan masalah dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan atas semua yang telah

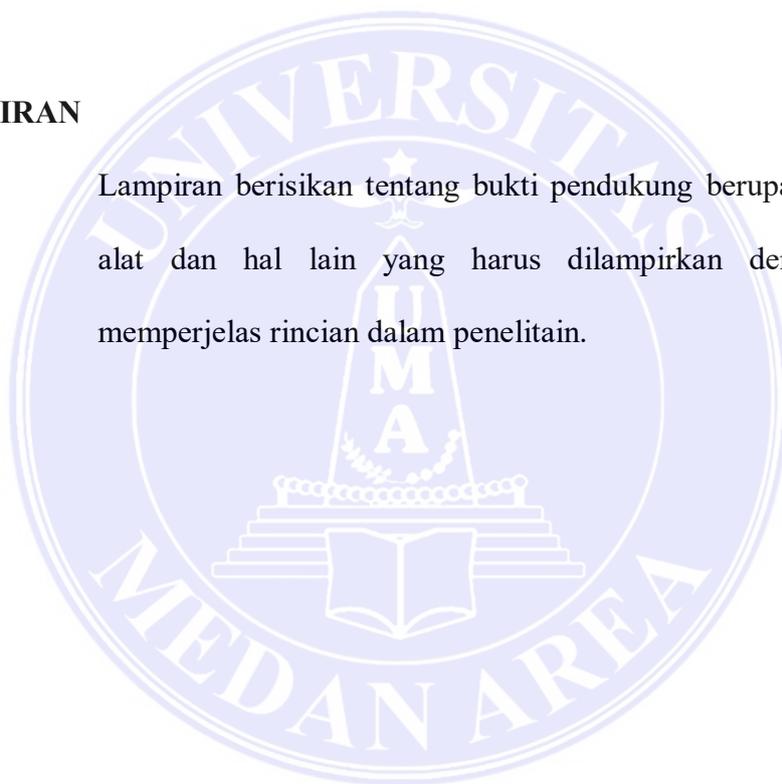
diurikan pada bab sebelumnya, sedangkan saran-saran merupakan sub bab terakhir dalam penelitian bab ini.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisikan tentang sumber teori yang dikutip dalam penelitian ini, yang diperoleh melalui jurnal, buku, internet dan dari berbagai maca sumber yang lain.

LAMPIRAN

Lampiran berisikan tentang bukti pendukung berupa kelengkapan alat dan hal lain yang harus dilampirkan dengan maksud memperjelas rincian dalam penelitin.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka dari itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi (Rolos, Sambul, dan Rumawas, 2018). SDM berpusat pada kenyataan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang saling berhubungan satu sama lain dalam melaksanakan tujuan bersama. Sehingga faktor manusia sering kali memicu masalah yang lebih kompleks yang disebabkan adanya perbedaan perilaku, keahlian, pengalaman dan latar belakang. Adapun salah satu fungsi vital dari MSDM dalam suatu organisasi yaitu sebagai perencanaan dan penilaian kinerja dimana suatu organisasi mampu menganalisis kinerja yang bernilai positif maupun negatif. Organisasi harus dapat menetapkan tujuan kerja yang baik yang harus dicapai agar dapat memberikan kinerja yang terbaik dan memberikan penghargaan atau penghargaan kepada mereka yang mencapainya (Priyono, 2010).

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Tsani Ahrul F, (2013) yang mengatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan kutipan tersebut, bahwa hasil kerja merupakan pencapaian yang diperoleh dari seorang

pegawai yang kinerjanya dapat dilihat dan dinilai secara kualitas maupun kuantitas. Secara kualitas adalah dengan dilihat apakah hasil pelaksanaan tugas seorang pegawai sudah dapat mencapai tujuan yang diharapkan atau tidak. Sementara secara kuantitas, hasil pelaksanaan tugas seorang pegawai dilihat dari jumlah pekerjaan/produk yang dihasilkan, jumlah rupiah yang didapatkan, atau jumlah siklus kegiatan yang dapat diselesaikan.

Pandemi Covid-19 memberikan gambaran nyata tentang bagaimana pentingnya perawat yang berperan vital di garda terdepan dalam merawat pasien. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang paling berpengaruh terhadap kondisi pandemi saat ini sehingga kinerja perawat menjadi fokus perhatian yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Perawat dengan kinerja tinggi merupakan kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Akan tetapi masih didapatkan adanya keluhan terkait kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat. Untuk itu, rumah sakit harus memfokuskan masalah kualitas pelayanan pada kinerja perawat (Emma dkk, 2019).

Karena skala untuk mengevaluasi kualitas pelayanan keperawatan pada dasarnya adalah penerapan standar praktik keperawatan, kinerja perawat dapat diukur dengan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama kontak dengan pasien, maka kinerjanya perlu lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan mutu pelayanan. Perilaku kerja (kinerja) seorang perawat tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya (Supriyadi, 2017).

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut mangkunegara (2011) bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam harinya.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Priansa (2014) menyatakan, bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan:

1. Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu dan produktivitas tenaga kerja.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada kelengkapan, ketetapan, kebersihan dan kelengkapan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu organisasi.

3. Wiraswasta

Wiraswasta mengacu pada pertimbangan kemajuan kerja mandiri dan prestasi kerja.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan pertimbangan kemandirian, pemikiran yang fleksibel dan kemauan untuk bertanggung jawab.

5. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi mengacu pada kemampuan untuk beradaptasi, dengan mempertimbangkan kemampuan untuk menanggapi kebutuhan dan keadaan yang berubah.

6. Kolaborasi

Kolaborasi yaitu apakah tugas melibatkan lembur penuh, dengan mempertimbangkan kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja dengan

2.2.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal.65-67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi dan keahlian adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tugas. Semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang anda miliki, semakin besar kemungkinan anda untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan spesifikasi. Ini berarti bahwa karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang lebih baik berkinerja lebih baik dan sebaliknya. Oleh karena itu kompetensi dan keahlian mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan, artinya pengetahuan tentang pekerjaan. Kita dapat menyimpulkan bahwa orang dengan keterampilan kerja yang lebih tinggi juga berkinerja lebih baik di tempat kerja dan bahwa orang dengan keterampilan kerja yang lebih tinggi mempengaruhi kinerja mereka.
3. Rencana Kerja adalah rencana kerja yang memudahkan anda untuk mencapai tujuan anda. Artinya, pekerjaan yang dirancang dengan baik memudahkan penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan akurat. Sebaliknya, kita dapat menyimpulkan bahwa desain pekerjaan mempengaruhi kinerja seseorang.
4. Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki seorang. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda satu menggunakan yang lainnya. Seseorang yang mempunyai kepribadian atau karakter yang baik akan bisa melakukan pekerjaan secara benar-benar penuh tanggung jawab sebagai akibat output yang baik pula.
5. Motivasi Kerja, adalah dorongan bagi seseorang buat melakukan pekerjaan. Apabila karyawan mempunyai dorongan yang bertenaga berdasarkan pada dalam dirinya atau berdasarkan luar dirinya (contoh berdasarkan perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong buat melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan, adalah konduite seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya buat mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan, adalah gaya atau perilaku pimpinan untuk menghadapi serta memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi, adalah norma-norma atau kebiasaan-kebiasaan mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara generik dan wajib dipenuhi sang seggenap anggota perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, adalah peranan bahagia atau gembira, atau peranan senang seorang sebelum dan sehabis melakukan sesuatu pekerjaan. Apabila karyawan merasa bahagia atau gembira atau senang buat kerja, maka output pekerjaan akan baik pula.
10. Lingkungan kerja, adalah suasana atau syarat disekita lokasi bekerja. lingkungan kerja bisa berupa ruanga, layout, wahana dan prasarana dan interaksi kerja.
11. Loyalitas, adalah kesetiaan karyawan buat permanen bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditujukan untuk terus benar-benar bekrja meski perusahaan pada kurang baik
12. Komitmen, adalah kepatuhan buat menjalankan kebijakan atau peraturan peraturan perusahaan saat bekerja. Komitmen pula bisa diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang sudah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, adalah upaya seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaanya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Misalnya, selalu datang ke tantor tepat waktu dan disiplin kerja dalam melakukan apa yang diperintahkan kepada anda sesuai dengan instruksi yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang disiplin mempengaruhi kinerja.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Berelson dan Steiner dalam Burhanuddin Yusuf (2015), motivasi yaitu suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai stimulus atau dorongan yang timbul didalam jiwa setiap individu dalam bentuk keinginan sebagai penggerak yang melatarbelakangi manusia dalam melakukan usahanya untuk dapat mencapai kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

2.3.2 Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Hasibuan (2017), yaitu :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, tunjangan makan, biaya transportasi, akomodasi dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: Fasilitas keselamatan kerja, meliputi jaminan sosial karyawan, dana pensiun, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan adanya peralatan

keselamatan kerja.

3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, Ditunjukkan oleh sifat pekerjaan yang menarik dan menantang di mana karyawan mengerahkan keterampilan, kemampuan, dan potensi mereka. Perusahaan mampu memenuhi kebutuhan ini melalui pelatihan dan pendidikan lebih lanjut.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal (Herzberg dalam Hadari Nawawi, 2017).

1. Internal

Faktor internal adalah faktor motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsik muncul dari keinginan individu untuk sukses dan bertanggung jawab dalam hidupnya. Faktor internal meliputi:

- a. Harga diri dan prestasi, yaitu motivasi atau pendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan memobilisasi energi untuk mencapai hasil peningkatan harga diri.
- b. Kebutuhan, yaitu keinginan yang ada dan menjadi stimulus untuk menggerakkan kemampuan individu demi memenuhi kebutuhan.

- c. Harapan, apa yang ingin dicapai seseorang dalam di masa depan yang mempengaruhi sikap dan emosi subjektifnya.
- d. Tanggung jawab, adalah motivasi seseorang sehingga dia bekerja keras untuk menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan apa yang diamanhkan kepadanya.
- e. Kepuasan kerja, yaitu motivasi yang mendorong individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan tanpa tekanan.

2. Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor pendorong yang datang dari luar diri orang tersebut. Motivasi eksternal muncul dari peran eksternal, seperti organisasi, dan juga menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Faktor eksternal meliputi:

- a. Macam dan sifat pekerjaan, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk terlibat dalam jenis dan karakteristik pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh tingkat upah pekerja.
- b. Kelompok kerja, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- c. Kondisi kerja, adalah kondisi dimana seseorang dapat bekerja sesuai dengan harapannya dan bekerja dengan baik.
- d. Kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan kata lain, perlindungan yang diberikan oleh suatu organisasi untuk menjamin keselamatan seseorang dalam bekerja.
- e. Hubungan interpersonal, yaitu hubungan antara rekan kerja, atasan dan

bawahan. Dimana setiap orang ingin dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dari Fahmi dkk. (2014), gaya kepemimpinan adalah norma yang dipromosikan ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain dengan caranya sendiri. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, yang memaksimalkan kinerja dan mudah beradaptasi dengan situasi apa pun dalam organisasi.

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari akar kata pimpin yang berarti memimpin. Menurut Maxwell dalam Busro (2018) kepemimpinan adalah kehidupan mempengaruhi kehidupan orang lain.

2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) indikator Gaya Kepemimpinan adalah :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi, mengambil tindakan yang diperhitungkan sebagai yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan motivasi adalah kemampuan untuk menggunakan keahliannya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktu untuk melaksanakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan. berkaitan dengan pencapaian tujuan.

3. Kemampuan Berkomunikasi

Kompetensi komunikatif adalah keterampilan atau kemampuan untuk menyampaikan pesan, ide atau pemikiran, secara langsung, lisan atau tidak langsung, sehingga orang lain mengerti apa artinya.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Pemimpin harus memiliki keinginan untuk menggunakan kekuasaan dan posisi pribadi mereka secara efektif dan tepat untuk membuat orang lain melaksanakan perintah mereka.

5. Tanggung Jawab

Pemimpin harus bertanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk memikul, memikul tanggung jawab, menanggung semua, atau memikul tanggung jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan untuk mengendalikan emosi sangat penting untuk kesuksesan dalam hidup. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi, semakin mudah menemukan kebahagiaan.

2.4.3 Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi

Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri (2017) menyatakan, Tugas utama seorang supervisor adalah melaksanakan fungsi administrasi yang terdiri dari

perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Pencarian ini dapat diselesaikan dengan memindahkan orang yang Anda ikuti. Pemimpin harus kreatif, proaktif, dan selalu memperhatikan interaksi manusiawi untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik.

Tanggung jawab rinci pemimpin organisasi meliputi pengambilan keputusan, penetapan tujuan dan pengembangan kebijakan, organisasi dan penyebaran karyawan, kegiatan vertikal (antara bawahan dan penyelia) dan horizontal (antar departemen atau unit), serta mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Hadari Nawawi, secara operasional dapat dibagi menjadi lima fungsi utama kepemimpinan :

1. Fungsi Instruksi

Pemimpin bertindak sebagai komunikator untuk memutuskan apa (pekerjaan apa yang harus dilakukan), bagaimana (pekerjaan harus diselesaikan), kapan (waktu mulai, pelaksanaan dan pelaporan hasil) dan di mana (di mana pekerjaan diselesaikan) dan memastikan bahwa keputusan diimplementasikan secara efektif. Oleh karena itu, fungsi follower adalah untuk mengeksekusi perintah.

2. Fungsi Penasehat

Administrator dapat menggunakan fungsi penasehat sebagai komunikasi dua arah. Ini digunakan ketika seorang pemimpin membuat keputusan yang memerlukan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang di bawah kepemimpinannya.

3. Fungsi Partisipasi

Ketika menjalankan fungsi partisipasi, pimpinan berusaha untuk

mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam proses pengambilan keputusan maupun implementasinya. Setiap anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan yang tercantum di bawah tugas utama sesuai dengan posisinya.

4. Fungsi Pendelegasian

Fungsi pendelegasian yang sebenarnya adalah kepercayaan pemimpin kepada orang yang dipercayakan dengan pendelegasian wewenang dengan melaksanakan tanggung jawab ini. Fungsi pendelegasian ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak dapat dicapai oleh satu pemimpin saja.

5. Fungsi Kontrol

Fungsi kontrol mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu secara efektif mengkoordinasikan dan mengatur kegiatan anggotanya dengan cara yang berorientasi pada tujuan untuk mencapai tujuan bersama sepenuhnya. Saat menjalankan fungsi kontrol, manajer dapat menerapkannya melalui aktivitas kepemimpinan, manajemen, koordinasi, dan pengawasan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang. Menurut Hasibuan (2011) Kepuasan kerja adalah sikap emosional dari menikmati pekerjaannya. Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut

Umar (2011), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon individu untuk mendorong tindakan dan sifat seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi dari ekpektasi, kepentingan, maupun ambisi seseorang. Sunyoto, (2012) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan dari pribadi, yang bervariasi sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi

seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan
6. Lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif, dimana setiap fenomena yang akan diteliti diukur dengan menggunakan teknik analisis statistik untuk pengolahan data dengan pendekatan angka-angka.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang dapat (diperoleh) dengan menggunakan statistik atau cara kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan metode analisis korelasi, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Dalam penelitian ini penulis ingin menggali informasi tentang adakah pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan, pemberian motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Rumah Sakit Umum Sundari Medan di jln. Tahi Bonar Simatupang No. 31, kampung Lalang, Kec. Medan Sunggal, Sumatera.

Penelitian ini berlangsung selama satu bulan pada maret 2022 sampai April 2022

3.3 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di bangsal Rumah Sakit Umum Daerah Sundari Medan.

3.4 Variabel Penelitian

Ada dua jenis variabel yang diamati dalam penelitian ini, yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*.

1. Variabel *independen* (X)

Dalam bahasa Indonesia variabel *independen* adalah variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat) baik secara positif maupun secara negatif. Adapun variabel *independen* dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan (X1)
- b. Motivasi Kerja (X2)
- c. Kepuasan Kerja (X3)

2. Variabel *dependen* (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah kinerja perawat di ruang rawat inap .

3. Variabel Intervening

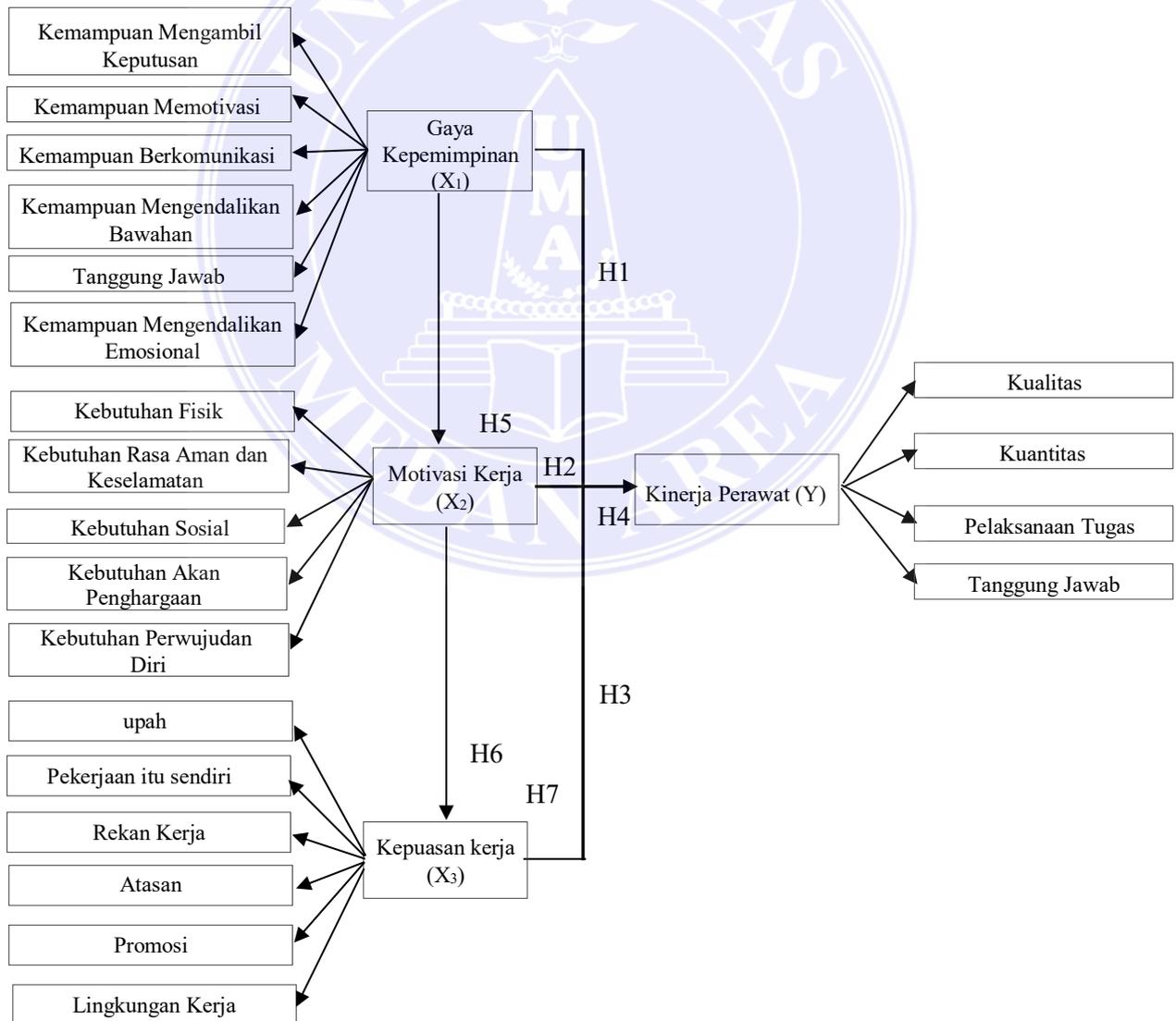
Menurut Sugino (2019), variabel intervening secara teoritis mengarah pada hubungan tidak langsung antara variabel independen dan dependen, dan tidak dapat diamati atau diukur.

Variabel *Intervening* pada penelitian ini adalah:

- a. Motivasi Kerja (X2)
- b. Kepuasan Kerja (X3)

3.5 Kerangka Teoritis

Kerangka teori adalah model konseptual yang menyajikan hubungan logis antara faktor/variabel yang diidentifikasi penting untuk menganalisis suatu pertanyaan penelitian (Sukaria Sinulingga, 2018). Di bawah ini adalah kerangka teori untuk penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Teoritis

3.6 Definisi Oprasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015) mendefinisikan bahwa operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu, definisi operasional suatu variabel dapat diartikan sebagai definisi yang diberikan kepada variabel yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Adapun definisi oprasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah pola kegiatan dari atasan yang dapat memberikan pengaruh terhadap orang-orang agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan berkomunikasi 4. Tanggung jawab 5. Kemampuan mengendalikan emosi 6. kemampuan mengendalikan bawahan Lisa Paramita (2017)
2.	Motivasi (X2)	Motivasi yaitu usaha sadar mempengaruhi prilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri Sumber : Hasibuan (2017)

Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel (Lanjutan)

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
3.	Kepuasan Kerja	Hasibuan (2011) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja Sumber : Widodo (2015)
4.	Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Sumber : Mangkunegara (2011)

3.7 Metodologi Pengumpulan Data

3.7.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua bagian :

1. Data Primer

Menurut (Sukaria Sinulingga 2018) Data primer adalah data yang didapat dengan cara mencari secara langsung dari sumbernya.

Data primer yang didapat dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Presepsi Responden Terhadap Item Pertanyaan
- b. Data Persepsi Responden Tentang Pengaruh Variabel Dependen dan Variabel Independen

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada yang telah dicari pihak lain sehingga tidak perlu lagi digali secara langsung oleh peneliti tetapi hanya mengutip atau mengambil (Sukaria Sinulingga, 2018). Data sekunder untuk penelitian ini adalah jumlah perawat dan informasi lain yang diperoleh dari Bagian Sumber Daya Manusia RSUD Medan Sundari.

3.8 Populasi dan Sampel

3.8.1 Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang diteliti oleh seorang peneliti (Sukaria Sinulingga, 2018). Oleh karena itu, populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan yang berjumlah 52 orang.

3.8.2 Sampel

Sampel adalah subset populasi yang terdiri dari sekumpulan anggota dari suatu populasi, yang diambil sampelnya dengan mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu (Sukaria Sinulingga, 2018). Oleh karena itu, pengambilan sampel adalah teknik pengumpulan data yang hanya menggunakan populasi untuk menentukan sifat populasi.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan penulis penelitian ini menggunakan sampel non-probabilistik yaitu sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan total populasi, Sugishirono (2016). Alasan jumlah sampel total adalah karena menurut Sugishirono (2007), jumlah populasi kurang dari 100 dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel survei.

3.9 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono,2016), Teknik pengumpulan data adalah keputusan tentang metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan menggunakan pengaturan yang berbeda, sumber yang berbeda, dan metode yang berbeda. Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Teknologi atau metode pengumpulan data diperlukan untuk memudahkan dalam melakukan kegiatan pengumpulan data. Dalam penelitian ilmiah, metode pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan bahan yang relevan, akurat dan dapat diandalkan.

Adapun pengumpulan data yang dilakukan penulis sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan informasi yang didapat melalui proses tanya jawab secara langsung dengan pihak rumah sakit yang bersangkutan dengan dinerja perawat.

2. Kuesioner

Kusioner adalah pengumpulan data dengan menyediakan lembar pernyataan yang nantinya akan disebar dan dijawab oleh responden. kusioner yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kusioner tertutup yang

mana responden hanya memilih jawaban yang tertera pada pernyataan dengan Skala *Likert*. Kuesioner dibagikan secara bersamaab kepada semua responden. Apabila kuesioner selesai dijawab lalu dikumpulkan kembali pada peneliti. Berikut ini langkah-langkah membuat kusioner :

- a. Memahami konsep penelitian, yaitu mengerti masalah, arah penelitian dan variabel penelitian.
- b. Mengoprasionalkan variabel penelitian untuk mengidentifikasi tiap variabel dengan melakukan studi literatur.

3.10 Metode Analisis Data

Data yang sudah terkumpul dapat dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*statistic product and service solution*) versi 23.0. Data akan dilakukan pengujian validitas dan reabilitas setelah data dinyatakan valid dan reliabel maka selanjutnya data akan diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3.11 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur, sah atau tidak suatu kusioner. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiono, 2014:168). Uji validitas dapat menggunakan rumus *Product Moment*, yaitu :

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

Dimana, r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Skor variabel independen X

Y : Skor faktor total

n : Jumlah responden

Karakteristik uji validitas :

1. Jika nilai r hitung > r tabel menginterpretasikan bahwa butir dikatakan valid
2. Jika r hitung < r tabel menginterpretasikan bahwa butir instrumen tidak valid.

3.12 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa konsisten hasil pengukuran ketika gejala yang sama diukur dua kali atau lebih dengan menggunakan instrumen yang sama (Syofian Siregar, 2013). Berikut adalah rumus Cronbach's Alpha untuk mencari nilai yang skornya antara 1 dan 0.

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

Dimana : k : Nilai rata-rata kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$: Nilai rata-rata kuadrat kesalahan

s^2 : Ragam total

Berikut pertimbangan penentuan kriteria suatu instrumen reliabel menurut

Ghozali (2012) :

1. Sebuah skala dinyatakan reliabel jika $Cronbach's\ Alpha \geq 0,60$
2. Sebuah skala dinyatakan tidak reliabel jika $Cronbach's\ Alpha < 0,60$

3.13 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi merupakan fase pertama yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ghozali (2011) mengatakan terdapat tiga kesalahan asumsi klasik dalam penggunaan model regresi :

3.13.1 Uji Normalitas

Menurut Sudarmanto Gunawan (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) berdistribusi normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah ketika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Metode yang umum digunakan untuk menentukan apakah suatu model terdistribusi normal adalah dengan melihat histogram residual untuk melihat apakah model tersebut berbentuk lonceng. Cara ini berakibat fatal karena hanya berdasarkan pengamatan gambar.

Ada cara lain untuk menentukan apakah data terdistribusi normal dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Rasio skewness dan rasio kurtosis dapat digunakan sebagai ukuran apakah data berdistribusi normal. Data terdistribusi normal ketika rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 dan +2. Rumusnya adalah:

$$\text{Skewness} = \left(\frac{n}{(n-1)(n-2)} \sum \frac{Xi-X^3}{s} \right)$$

$$\text{Standar Error Skewness} = \sqrt{\frac{6n(n-1)}{(n-2)(n+1)(n+3)}}$$

3.13.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hubungan linier antar variabel bebas dapat berbentuk hubungan linier sempurna (sempurna) dan hubungan linier kurang sempurna (tidak sempurna).

Pengukuran multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan memperhatikan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Rumus VIF untuk regresi berganda dengan dua atau lebih variabel bebas (Walpole, 2005):

$$VIF_j = \frac{1}{(1-R_j^2)} ; j = 1,2,3,\dots,k$$

Sedangkan formulasi untuk mencari nilai *Tolerance* adalah :

$$TOL_j = (1-R_j^2) ; j = 1,2,\dots,k$$

Dimana :

K = Jumlah variabel bebas

R_j^2 = Koefisien determinan variabel bebas ke-j dengan variabel bebas lainnya

Apabila nilai *tolerance* <0,10 atau nilai VIF >10 maka terdapat multikolinieritas di daam data.

3.13.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat

ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu model regresi. Pengaruh heteroskedastisitas dalam model regresi adalah selama penduga OLS masih linier dan tidak bias, variansnya tidak lagi minimal, sehingga perhitungan standar error metode OLS tidak reliabel. Juga, interval estimasi dan uji hipotesis berdasarkan distribusi t dan F menjadi tidak dapat diandalkan untuk mengevaluasi hasil regresi. Rumusnya adalah:

$$U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Dimana :

U_t : nilai absolut residual

X_t : Variabel Independen

V_t : Variabel Pengganggu

Data yang terdapat heterokedastisitas didalamnya ditandai dengan adanya signifikansi nilai β

3.14 Regresi Linier Berganda

Beberapa masalah regresi mungkin melibatkan beberapa variabel independen. Model regresi yang menggunakan beberapa variabel bebas disebut model regresi berganda. Sebuah sampel acak berukuran n dari populasi dapat ditulis sebagai $(X_{1t}, X_{2i}, \dots, X_{ri}, y_i, 1 = 1, 2, \dots, n)$. Nilai y_i sekali lagi yaitu nilai yang berasal dari suatu peubah acak y_i . Kita asumsikan berlakunya persamaan :

$$\mu_{y_i, x_1, x_2, \dots, x_r} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_r x_r$$

Sedangkan dalam hal ini $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_r$ adalah parameter yang harus diduga dari data (Walpole & Myers, 1995). Dengan melambangkan nilai dugaannya dengan b_0, b_1, b_r maka dapat menuliskan persamaan regresi dalam bentuk.

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

a. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi adalah sebuah ujian yang menentukan sebuah pengaruh linier antara variabel tidak bebas dan variabel bebas: x_1, x_2, \dots, x_n . Menurut Walpole dan Myers (1995) langkah-langkah uji regresi linier berganda :

1. Mencari Formalitas Hipotesis

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = \dots = b_k = 0$$

H1: paling sedikit ada satu parameter koefisien regresi yang tidak sama dengan nol atau mempengaruhi Y

2. Menentukan taraf nyata α dan nilai Ftabel dengan derajat bebas $V_t = k$ dan $V_2 = n - k - 1$.

3. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$; H_1 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Menentukan nilai F dengan rumus :

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

$$JK_{res} / (n - k - 1)$$

5. Membuat kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak.

3.15 Uji Hipotesis

3.15.1 Uji Simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2012), uji F-statistik pada dasarnya memberi tahu kita apakah semua variabel independen dalam model atau variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga

sebaliknya.

3.15.2 Uji-T

Uji parsial digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara Individual (parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara individual (parsial) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya, (Sugiono,2011)

3.16 Uji Koefisien Determinan (R)

Menurut Ghazali (2012), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa baik suatu model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, artinya variabel bebas memberikan semua informasi.

3.17 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Menurut Ghazali (2011), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, yang menggunakan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat (causal model) antara variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya secara teoritis. Menurut Noor Juliansyah (2011), analisis jalur adalah hubungan atau pengaruh antara variabel independen, intervening, dan dependen di

mana peneliti secara jelas mendefinisikan bahwa satu variabel adalah penyebab yang lain, dan biasanya disajikan dalam bentuk grafik.

Menurut Barron dan Kenny, analisis intervariabel atau yang lebih dikenal sebagai strategi loncatan kausal, memiliki tiga persamaan regresi yang perlu diestimasi.

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening pada variabel independen adalah koefisien $a \neq 0$
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen pada variabel independen adalah variabel dependen, yaitu koefisien $c \neq 0$ harus memiliki pengaruh yang besar.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen terhadap variabel independen dan variabel intervening diharapkan memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel dependen sehingga koefisien b tidak sama dengan 0

Mediasi terjadi ketika ekspresi ketiga memiliki pengaruh yang lebih kecil pada variabel dependen daripada ekspresi kedua. Memang c tidak signifikan, tetapi koefisien signifikan a dan b cukup untuk menunjukkan adanya intervensi. Oleh karena itu, variabel independen mempengaruhi intervensi, intervensi mempengaruhi variabel dependen, tetapi variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Arbitrase penuh atau lengkap atau lengkap terjadi ketika langkah 1 dan 3 dipenuhi dan koefisien c tidak signifikan ($c = 0$). Jika koefisien c' menurun tetapi tetap signifikan ($c' \neq 0$), arbitrase parsial ditentukan telah terjadi

Ada tiga model analisis yang mengintervensi dengan variabel :

- a. Menyelesaikan atau menyelesaikan atau menyelesaikan arbitrase. Artinya,

variabel independen tidak dapat secara signifikan mempengaruhi variabel dependen tanpa mengganggu.

- b. Arbitrase Parsial. Termasuk variabel intervening artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara langsung maupun tidak langsung. kasus segera. Artinya variabel bebas secara langsung dapat mempengaruhi variabel terikat tanpa adanya variabel intervening.
- c. *Perfect* atau *complete* atau *full mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui *intervening*.
- c. *Unmediated*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel *intervening*.

3.17.1 Perhitungan Pengaruh

- a. Pengaruh Langsung
 - Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja
 $X_1 \rightarrow Y$
 - Variabel motivasi terhadap kinerja
 $X_2 \rightarrow Y$
 - Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja
 $X_3 \rightarrow Y$
 - Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja
 $X_1, X_2 \text{ dan } X_3 \rightarrow Y$

b. Pengaruh Tidak Langsung

- Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi

$$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$$

- Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$$

- Variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$$

c. Pengaruh Total

- Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$$

- Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$$

- Variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

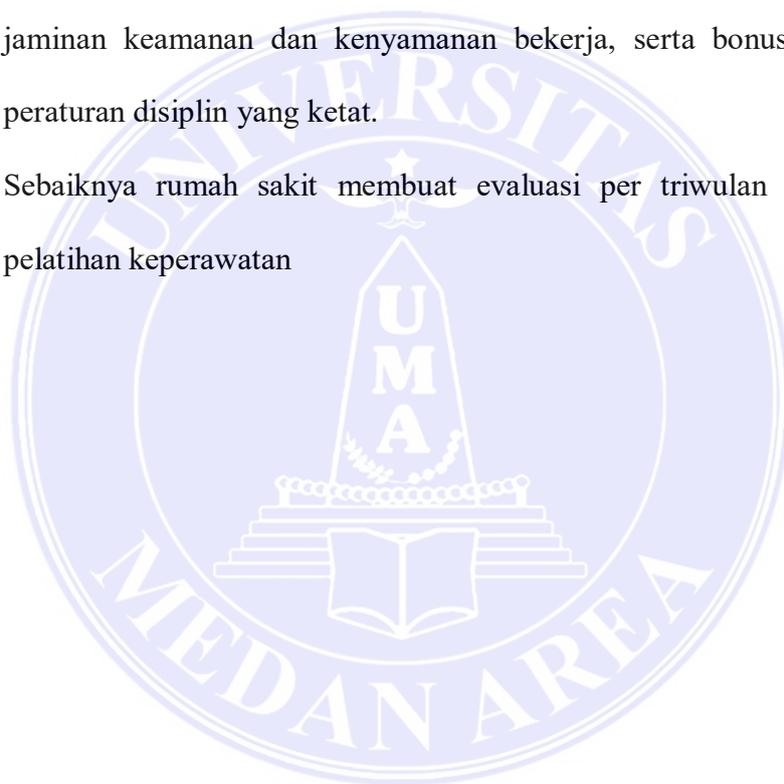
Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Analisa Faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan“ didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD. Sundari Medan sebesar 3,859.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD. Sundari Medan sebesar 3,427.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD. Sundari Medan sebesar 4,010.
4. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 14,982.
5. Secara langsung gaya kepemimpinan tanpa melalui Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 0,432.
6. Secara langsung gaya kepemimpinan tanpa melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 0,402 sedangkan motivasi kerja tanpa melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 0,359.
7. Secara langsung motivasi kerja tanpa melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 0,317.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka beberapa saran dari peneliti yaitu :

1. Demi mencapai dan mempertahankan kinerja perawat yang baik di Rumah Sakit Umum Sundari Medan, sebaiknya pimpinan rumah sakit selalu memberikan motivasi kerja, melakukan pengembangan karir perawat, memberikan gaya kepemimpinan yang baik, asupan gizi yang sehat, jaminan keamanan dan kenyamanan bekerja, serta bonus tahunan dan peraturan disiplin yang ketat.
2. Sebaiknya rumah sakit membuat evaluasi per triwulan terkait materi pelatihan keperawatan



DAFTAR PUSTAKA

- Aripin, 2020. *Analisi Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski*. [Tugas Akhir]. Medan:, Universitas Pembangunan Panca Budi, Fakultas Sosial Sains.
- Artiningsih Dwi Wahyu, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Kalimantan Selatan Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Brigjend H. Hasan Basry Kandangan*. *Dinamika Ekonomi*, Vol 9 : 1.
- Burhanudin Yusuf. (2015). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga keuangan Syariah*,” Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Badu, Syamsu Q. dan Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Desrison dkk,(2018) *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses keperawatan*.
- Emma, dkk, 2010. *Kontribusi kompensasi dan motivasi*. Vol 2. No1
- Ghozali, Imam. 2012. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gazali, Imam.2011. *Aplikasi Multivariat SPSS*. Semarang : U
- Hasibuan, L. (2017). *Motivasi dan produktivitas. Dalam organisasi dan motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. 2011. *Manajemen*. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Herzberg, 2017. *Faktor yang berpengaruh pada Motivasi kerja Karyawan bagian produksi PT. Tokai Rika Indonesia*, Vol.5,No 2.

- Kasmir, 2016. Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaerika Yanidrawati, (2012). Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Vol 1, No 1.
- Kartono. 2017. Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish, Yogyakarta.
- Kartono dalam Lisa, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. “Jurnal Dinamika Manajemen”, Vol 9, No. 3.
- Mangkunegara, Anwar. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Maxwel dalam Burso , 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Darascrip Service Center) di Indonesia. “jurnal Ekonomi KIAT”, Vol. 32, No.1.
- Muhsaleng, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2015.
- Noor Juliansyah. 2011. Metodologi penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah jakarta kencana.
- Priyono, B. S. (2010). Pengaruh Dimensi Karir terhadap Kinerja Organisasi dengan Struktur Organisasi sebagai Moderasi (Studi pada Manajer-manajer

- Perusahaan di Jawa-tengah). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(2).
- Priansa, 2014. "Analisis Kinerja Karyawan bagian Installer pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru".
- Rolos, J., S. Sambul, dan W. Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6 (004): 19–27.
- Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Supriyadi, 2017. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta*. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, Vol 1 (1) : 2.
- Sinulingga, sukaria, 2015. *Metode Penelitian*. Medan : USU Press.
- Sinulingga, 2018. *Sumber Data Penelitian*. Vol.4,No.1.
- Sunyoto, 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.4, No.1.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja*. Vol.7. No. 1.
- Umar, 2011. "Pengaruh Kompensasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja pada Bank di kota Marauke".
- V. Wiratna Sujarweni (2014:39). *Pengaruh Pengembalian Kredit Nasabah Terhadap Kinerja Keuangan Pada Koperasi Serba Usaha Soraya Kota Pakpak Barat Tahun 2014-2018*. " *Jurnal Ilmiah Maksiatek*", Vol. 5 No. 3.

- Widodo, Wahyu. "Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur)." *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11.2 (2015): 116-128.
- Walpole (2005). Pengantar Statistika. Edisi ke-5. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.





Resp onden	J K	U si a	Pendi dikan	M B	Gaya Kepemimpinan												T o t a l	
					P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2		
1	2	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	20
3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	46	
4	2	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42	
5	2	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45	
6	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	20	
7	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38	
8	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	
9	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	
10	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	20	
11	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	47	
12	2	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42	
13	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	
14	1	2	2	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42	
15	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	49	
16	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	
17	2	2	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	43	
18	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	30	
19	2	3	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	50	
20	1	3	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	48	
21	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	
22	2	2	1	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	41	
23	1	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	
24	1	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	
25	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	43	
26	2	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	40	

27	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42
28	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
29	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
30	2	2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	45
31	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
32	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	42
33	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
34	2	2	2	1	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	50
35	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
36	2	2	1	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	41
37	2	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
38	2	2	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
39	2	2	1	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	43
40	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	42
41	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
42	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
43	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
44	2	2	1	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	41
45	2	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
46	2	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
47	2	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	40
48	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
49	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
50	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	45
51	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	40
52	2	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44

Respon	den	J K	U si a	Pendi dikan	M B	Motivasi												To tal
						P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	
1		2	2	1	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
2		2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	4	24

3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39
4	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39
5	2	3	1	4	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	29
6	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	30
7	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	40
8	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	29
9	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	3	3	24
10	1	2	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	42
11	2	2	1	4	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20
12	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20
13	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20
14	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	30
15	2	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	29
16	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	3	3	24
17	2	2	1	4	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	3	3	24
18	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
19	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	43
20	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	29
21	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
22	2	2	1	4	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	30
23	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44
24	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	29
25	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	43
26	2	3	2	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44
27	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
28	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	34
29	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44
30	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
31	2	2	1	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	49
32	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20
33	2	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	29
34	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
35	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
36	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20
37	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20
38	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	34

39	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	29
40	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	34
41	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	21
42	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	3	4	25
43	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
44	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	30
45	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44
46	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
47	2	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	41
48	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
49	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
50	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20
51	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20
52	2	2	1	4	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	20

Respon den	J K	Us ia	Pendi kan	M B	Kepuasan Kerja										Tot al
					P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	
1	2	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
2	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
4	2	2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
5	2	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
6	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
7	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
8	1	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
9	1	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
10	1	2	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
11	2	2	1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
12	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
13	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
14	1	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
15	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
16	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
17	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
18	2	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
19	2	3	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
20	1	3	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
21	2	3	1	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
22	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45

23	1	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
24	1	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
25	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
26	2	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
27	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
28	2	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
29	2	2	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
30	2	2	1	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
31	2	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
32	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
33	2	2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
34	2	2	2	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
35	2	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
36	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
37	2	2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
38	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
39	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
40	2	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
41	2	2	1	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
42	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
43	2	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
44	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	35
45	2	3	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
46	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
47	2	2	1	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
48	2	3	1	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
49	1	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
50	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
51	2	3	1	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
52	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44

Respon den	J K	Us ia	Pendi kan	M B	Kinerja										Tot al
					P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	
1	2	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
3	2	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
4	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
5	2	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
6	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
7	2	2	2	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45

8	1	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
9	1	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
10	1	2	1	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
11	2	2	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
12	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
13	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
14	1	2	2	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
15	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
16	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
17	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
18	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
19	2	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	1	3	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
21	2	3	1	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
22	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
23	1	2	1	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
24	1	2	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
25	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
26	2	3	2	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
27	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
28	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
29	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
30	2	2	1	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
31	2	2	1	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
32	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
33	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
34	2	2	2	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
35	2	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
36	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
37	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
38	2	2	1	1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
39	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
40	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
41	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
42	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
43	2	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
44	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	35
45	2	3	1	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
46	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
47	2	2	1	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
48	2	3	1	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47

49	1	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
50	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
51	2	3	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
52	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44



LEMBAR KUSIONER
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM SUNDARI
MEDAN

Yth. Bapak/Ibu

Saya menyadari waktu yang Anda miliki sangat terbatas dan sangat berharga. Namun Saya sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan terbuka sesuai dengan kondisi nyata ditempat bekerja agar penelitian ini dapat berhasil dengan baik dan sesuai dengan yang Saya harapkan.

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan Tugas Sarjana sebagai persyaratan untuk Ujian Sarjana Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sumatera Utara. Judul yang diangkat sebagai topik pembahasan adalah : **Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan.**

Data yang bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Identitas dan data Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya. Atas kerja sama yang baik dalam penelitian ini, Saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nandita Dwi Fitrianty

Mahasiswa Teknik Industri

Universitas Medan Area

Inisial :.....

Petunjuk Pengisian:

Petunjuk Pengisian : silahkan memberi tanda *checklist* () pada pilihan yang mencerminkan kondisi Bapak/Ibu saat ini.

1. Jenis kelami

Pria

Wanita

2. Usia:

<20 tahun

30-40 tahun

20-30 tahun

40-50 tahun

3. Pendidikan terakhir:

D3

S1

4. Lamanya Bekerja:

<1 tahun

3-5 tahun

>10 tahun

1-3 tahun

5-10 tahun

Petunjuk : Berilah tanda *checklist* () pada kolom pemilihan jawaban yang telah disediakan dengan skala jawaban :

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Netral (N)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Gaya Kepemimpinan						
1	Atasan melibatkan seluruh pegawai dalam pengambilan keputusan					
2	Atasan mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi suatu masalah					
3	Atasan selalu memberikan motivasi kepada bawahan					
4	Atasan menanamkan kepercayaan kepada saya untuk dapat mencapai tujuan kerja					
5	Atasan menciptakan budaya kerjasama yang baik dan pola komunikasi yang terbuka dengan bawahan					
6	Atasan mengkomunikasikan kepada bawahan tentang target yang harus dicapai dengan jelas					
7	Atasan memberikan pelatihan pada pegawai baru dan menghasilkan pegawai terampil					
8	Atasan menjelaskan kepada pegawai tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan					
9	Atasan bertanggung jawab untuk mengadakan evaluasi guna mencapai outcome yang terbaik					
10	Atasan bertanggung jawab untuk kesehatan dan keselamatan kerja pegawai					
11	Atasan mampu mengendalikan emosi jika terdapat suatu kesalahan terkait pekerjaan					
12	Atasan dapat menjadi suri tauladan					

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Motivasi						
1	Sarana dan pendukung peralatan kerja sangat memadai					
2	Atasan selalu mengkomunikasikan pada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
3	Pemberian penghargaan bagi perawat yang berprestasi akan memberi motivasi pegawai lainnya					
4	Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan atau pujian dari atasan					
5	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik					
6	Pasien tidak pernah komplain terhadap pelayanan yang saya berikan					
7	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari atasan kepada saya					
8	Atasan selalu memberikan perhatian pada bawahan					
9	Saya merasa termotivasi dengan adanya pemberian bonus tahunan					
10	Saya merasa termotivasi dengan adanya pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu					
11	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di rumah sakit					
12	Saya selalu datang tepat waktu					

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Kepuasan Kerja						
1	Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja					
2	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja					
3	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
4	Pimpinan menuntut karyawan mencapai kualitas kerja yang baik sesuai dengan tugasnya					
5	Peraturan yang jelas tentang promosi jabatan					
6	Gaji yang saya terima sebanding dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
7	Atasan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan					
8	Saya sangat dihargai ditempat kerja					
9	Saya merasa puas karena mendapat pelatihan yang sesuai demi mendukung pelaksanaan pekerjaan					
10	Sebagai perawat saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Kinerja Pegawai						
1	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standart yang ditentukan rumah sakit					
2	Saya memiliki ilmu pengetahuan yang baik dalam menangani pasien					
3	Hasil pekerjaan yang saya lakukan dapat memuaskan atasan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan					
5	Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan saya					
6	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan					
7	Saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas rumah sakit secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang tinggi					
8	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing rekan kerja untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja					
9	Saya selalu berusaha memaksimalkan kinerja saya untuk memberikan hasil yang terbaik bagi rumah sakit dan juga untuk meningkatkan prestasi daya					
10	Saya selalu berupaya melaksanakan pekerjaan dengan sangat hati-hati agar tidak melakukan kesalahan sedikitpun					

Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
50	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
52	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
55	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
58	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
61	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
62	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
65	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
66	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
71	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
74	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
82	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel Distribusi T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526