BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Stikes 'Aisyiyah Yogyakarta

a. Gambaran Umum

'Aisyiyah adalah salah satu organisasi gerakan sosial keagamaan yang tumbuh dan berkembang dengan pesat di tengah-tengah masyarakat bangsa Indonesia Kiprahnya yang positif dan dinamis, bergerak di berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk diantaranya bidang pendidikan. Muhammadiyah sebagai induk organisasi 'Aisyiyah membuka pintu lebar dan kebebasan bagi 'Aisyiyah untuk berkiprah ditengah-tengah masyarakat dalam rangka mencapai cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa. Cita-cita tersebut dilandasi niat luhur dan atas dorongan serta motivasi Allah yang termuat dalam Surat Al Mujadalah: 11, yang menyatakan "Allah akan meninggikan derajat orang-orang mukmin dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat".

Bertolak dari dorongan dan motivasi tersebut di atas, 'Aisyiyah dalam menyelenggarakan pendidikan dimulai dari taman kanak-kanak sampai tingkat pendidikan tinggi, dilaksanakan dengan tekun dan penuh tanggungjawab. Ini membuktikan bahwa dunia pendidikan telah lebur

manuatu dalam jiwa ! Ajeriyah Di antara daratan aktivitas pandidikan

'Aisyiyah, salah satunya adalah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta yang beralamat di Jalan Munir No 267 Serangan Yogyakarta.

Pendidikan Tinggi 'Aisyiyah diawali dari berdirinya Sekolah Bidan 'Aisyiyah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta berdasarkan SK Menkes No 65 tanggal 10 Juli 1963. Kemudian dibuka pula Sekolah Panjenang Kesehatan Tingkat C 'Aisyiyah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pada tahun 1978 Sekolah Panjenang dan Sekolah Bidan melebur menjadi Sekolah Perawat Bidan 'Aisyiyah (SPB 'A) Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Tahun 1980 SPB 'A berubah menjadi Sekolah Perawat Kesehatan 'Aisyiyah (SPK 'A). Tahun 1982 dibuka Program Pendidikan Bidan 'Aisyiyah (PPB 'A) setingkat Diploma satu kebidanan. Tahun 1991 SPK 'A dikonversi menjadi Akademi Keperawatan 'Aisyiyah Yogyakarta (AKPER 'Aisyiyah) sesuai dengan SK Menkes RI No. HK 00.06.1438 tanggal 6 Juli 1991 Tahun 1998 AKPER 'Aisyiyah dikonversi menjadi Akademi Kebidanan (AKBID) 'Aisyiyah Yogyakarta sesuai dengan SK Menkes RI No HK 00.06.1.3.02187. Tahun 2003 AKBID 'Aisyiyah Yogyakarta ditingkatkan statusnya menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta sesuai dengan SK MENDIKNAS RI No 181/D/O/2003 tanggal 14 Oktober 2003. Pada tahun 2009 mulai dibuka Program Studi baru yaitu DIV Kebidanan Pendidik dengan SK ijin

b. Visi dan Misi

Visi Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes)

'Aisyiyah Yogyakarta, merupakan lembaga pendidikan tinggi unggulan,
sebagai realisasi strategis dari visi dan misi 'Aisyiyah, yang mampu
menghasilkan lulusan profesional dan berakhlak mulia untuk
meningkatkan kualitas hidup manusia, kemanusiaan dan kelestarian
lingkungan.

Misi Perguruan Tinggi:

- Menyelenggarakan pendidikan profesional yang berkualitas, berkesinambung an dan terpadu guna memenuhi kebutuhan dan tuntutan ketenagaan kesehatan pada tingkat nasional, regional maupun global.
- 2) Merupakan pusat pelatihan, pengembangan dan rujukan kesehatan.
- 3) Merealisasikan pendidikan Qur'ani.

Filosofi:

Filosofi yang menjadi landasan dari STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta adalah Professional Qur'ani. STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta percaya bahwa kunci dari kesuksesan sebuah lembaga adalah profesionalisme yakni bahwa semua aktivitas untuk mencapai tujuan pendidikan harus dikelola dengan manajemen yang baik, terarah dan terencana dengan standar kualitas yang tinggi. STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta juga percaya bahwa hanya dengan mengadopsi dan mengimplementasikan

nilai nilai yana tarkanduna dalam Aurian sahasai madam

mengelola seluruh aktivitas di kampus, maka tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik yang bernilai duniawi dan *ukhrawi*.

c. Program Studi

- 1) Program Studi Ilmu Keperawatan S1
- 2) Kebidanan D-III
- 3) Kebidanan D-IV

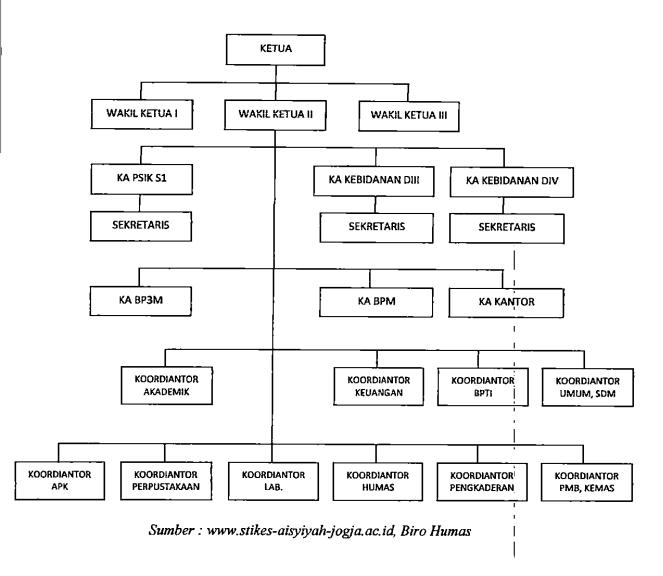
d. Program Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada STIKES 'Aisyiyah menggunakan penilaian kinerja DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), adapun yang dinilai, meliputi :

- 1) Kesetian
- 2) Prestasi
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kerja sama
- 6) Prakarsa
- 7) Kepemimpinan

Dengan skala penilaian, 91-100 (amat baik), 76-90 (baik), 61-75 (cukup), 51-60 (sedang), dan <51 (kurang). Penilaian dilakukan setahun sekali akhir tahun dan awal tahun

e. Struktur Organisasi



2. Stikes Wira Husada

a. Gambaran Umum

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKES Wira Husada Yogyakarta berdiri sejak tahun 2002, di bawah Yayasan Wira Husada Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKES Wira Husada Yogyakarta merupakan STIKES pertama di DIY. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKES Wira Husada Yogyakarta menyelenggarakan Program Studi S-

1 Vanarayyatan dan Nara garta C 1 Vagabatan Magyarakat dangan jiin

penyelenggaraan dari Menteri Pendidikan Nasional No.74/D/0/2002, Tanggal 24 April 2002.

Pada awal mula berdirinya Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKES Wira Husada Yogyakarta ini, menyelenggarakan perkuliahan menyewa di Kampus Terpadu Yayasan Wiyata Husada Yogyakarta, yang beralamat di jalan Glendongan, Babarsari, Depok, Sleman Yogyakarta.

Pada tahun 2004 pindah di Jaranan, Panggungharjo, Sewon, Bantul Yogyakarta, sejak tahun 2006 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKES Wira Husada Yogyakarta melakukan proses merger dengan Akademi Kesehatan Lingkungan (AKL) dan Akademi Keperawatan (AKPER) Wiyata Husada Yogyakarta, dan direncanakan tahun 2008 proses merger sudah selesai. Melalui merger tersebut nantinya AKL dan AKPER Wiyata Husada Yogyakarta menjadi program D.III Kesehatan Lingkungan dan D.III Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKES Wira Husada Yogyakarta. Sejak proses merger tersebut Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKES Wira Husada Yogyakarta menempati Kampus Terpadu di Jalan Glendongan, Babarsari, Depok, Sleman Yogyakarta.

b. Visi:

Maniadi sakalah tinggi yang terkemuka di hidang kesehatan

c. Program Studi

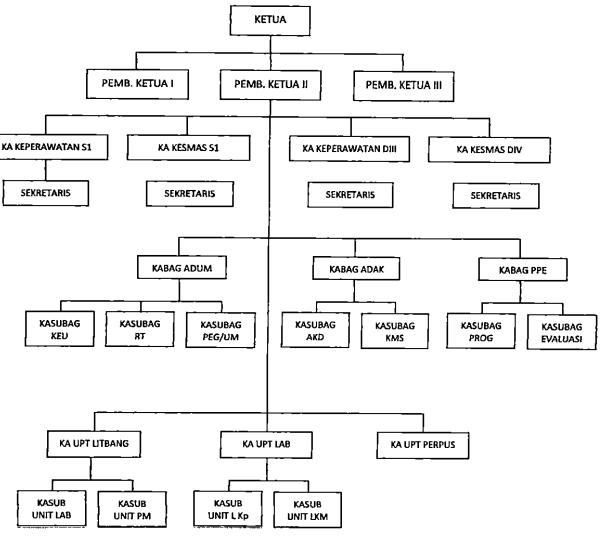
- Program Studi S-1 Keperawatan & Ners, Tujuan pendidikan S-1
 Keperawatan dan Ners pada STIKES Wira Husada Yogyakarta
 adalah untuk menghasilkan Ners professional, berbudi pekerti
 luhur dan diminati dunia kerja.
- 2) Program S-1 Kesehatan Masyarakat, Tujuan pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta adalah mencetak sarjana yang berkualitas dan profesional di bidang kesehatan masyarakat.
- 3) Program D-3 Keperawatan, Tujuan pendidikan pada Program D-3 Keperawatan adalah untuk menghasilkan Ahli Madya Keperawatan yang professional dan berbudi pekerti luhur serta diminati oleh pengguna tenaga perawat.
- 4) Program D-3 Kesehatan Lingkungan, tujuan pendidikan pada program D-3 Kesehatan Lingkungan adalah untuk menghasilkan Ahli Madya kesehatan lingkungan yang professional, berbudi pekerti yang luhur dan diminati oleh pengguna Tenaga Ahli Madya kesehatan lingkungan.

d. Program Penilaian Kinerja

Dibandingkan dengan objek penelitian lainnya, Stikes Wira Husada belum memiliki program penilaian kinerja yang sistematis dan standar, dimana dalam melakukan penilaian kinerja belum ada acuan khusus, sebingga lebih memudahkan dalam melakukan penilaian

kinerja, hal ini dikarenakan Stikes Wira Husada masih fokus untuk penataan internal.

e. Struktur Organisasi



Sumber: Bagian ADUM STIKES WIRA HUSADA

3. Program Studi S1 Ilmu Keperawatan UNRIYO

a. Gambaran Umum

Yayasan Pendidikan Respati Indonesia didirikan oleh Prof. Drs.

H. Widodo Suparno, pada tahun 1978 berdasarkan Akta Notaris Imas

Estimah CU namar 20 tartanggal 16 Oktober 1070 harkadudukan di

Jakarta. Selanjutnya Yayasan Respati telah didaftarkan ke Tambahan Berita Negara RI no 26 tertanggal 30 maret 2007. Yayasan Respati pada awalnya menyelenggarakan pendidikan tinggi di Universitas Respati Indonesia (URINDO) Jakarta yang didirikan pada tahun 1986. Atas dasar kepedulian pada dunia pendidikan yang sudah menjadi Visi Yayasan Respati maka pada tahun 2002 didirikanlah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Respati di Tasikmalaya. Setahun kemudian (tahun 2003) berdirilah Sekolah Tinggi Teknologi Informatika (STTI) Respati dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Respati Yogyakarta. Kemudian pada tahun 2007 didirikan Akademi Kebidanan (AKBID) Respati di Sumedang. Selain pengembangan dunia pendidikan, Yayasan Respati juga mengembangkan usahanya di bidang Property, Agrobisnis dan Tambak sebagai sumber dana alternatif untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan.

Sejak berdirinya tahun 2003, STTI Respati Yogyakarta menyelenggarakan 4 Program Studi (Prodi) yaitu S-1 Teknik Informatika, S-1 Sistem Informasi D-III Manajemen Informatika dan STIKES Yogyakarta D-III Komputerisasi dan Respati menyelenggarakan 5 Prodi yaitu S-1 Kesehatan Masyarakat, S-1 Ilmu Gizi, S-1 Keperawatan, D-IV Bidan pendidik dan D-III Kebidanan. Sejalan dengan perkembangannya, STTI dan STIKES Respati bergabung menjadi Universitas Respati Yogyakarta kemudian (IDIDIVA) hardagarlean CV

233/D/O/2008 tertanggal 22 Desember 2008 dengan menambah 5 (lima) Prodi baru.

Dengan demikian, saat ini UNRIYO mendapat izin untuk menyelenggarakan 14 Prodi yang terdiri dari 5 (lima) Prodi STIKES Respati, 4 (empat) Prodi STTI Respati dan 5 Prodi baru yang sekarang dikelola oleh 3 (tiga) Fakultas berbeda. Semua Prodi yang dulunya tergabung dalam STIKES Respati Yogyakarta sekarang dikelola oleh Fakultas Ilmu Kesehatan (FIKES) dan semua Prodi yang dulunya dikelola STTI Respati, sekarang dikelola oleh Fakultas Sains dan Teknologi (FST) ditambah dengan 1 (satu) Prodi baru yaitu Teknik Elektro. Sisanya 4 (empat) Prodi baru dikelola oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi (FISE), Semua Prodi yang baru akan menerima mahasiswa baru untuk pertama kalinya pada tahun ajaran 2009/2010.

Kampus UNRIYO menempati lokasi di Jl. Laksda Adisutjipto Km 6,3 di atas tanah 5.600m² dan gedung berlantai empat yang telah diresmikan pada tanggal 4 Agustus 2004. Pengembangan selanjutnya akan dibangun kampus terpadu di Batikan Yogyakarta di atas tanah 13.000m², rumah Sakit Pendidikan dan Rumah Bersalin sebagai lahan praktek mahasiswa di daerah Kalasan.

Fakultas Ilmu Kesehatan menempati Gedung Utama UNRIYO, Fakultas Sains dan Teknologi berlokasi di Gedung Utara UNRIYO dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi menempati Gedung Selatan (Gedung

- IDDIVO Islam I sleade Adiqueinto VM 6.2 Veggelearte

b. Visi dan Misi

Visi : Menjadi Program Studi yang bermutu dalam menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk menghasilkan Sarjana Keperawatan yang profesianal dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional pada tahun 2014.

Misi adalah sebagai berikut:

- Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas untuk menghasilkan Sarjana Keperawatan Profesional, khususnya dalam bidang Keperawatan Medikal Bedah dan Keperawatan Gawat Darurat
- 2) Melaksanakan penelitian ilmiah di bidang Keperawatan yang bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya dalam bidang Keperawatan Medikal Bedah dan Keperawatan Gawat Darurat
- 3) Melaksanakan pengabdian masyarakat di bidang keperawatan yang bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya dalam bidang Keperawatan Medikal Bedah dan Keperawatan Gawat Darurat, terutama dalam penanggulangan bencana.

c. Program Studi

Program Studi S1 Keperawatan Universitas Respati Yogyakarta dapat ditempuh selama 8 semester untuk program sarjana keperawatan kemudian dilanjutkan program pendidikan profesi (ners) selama 2

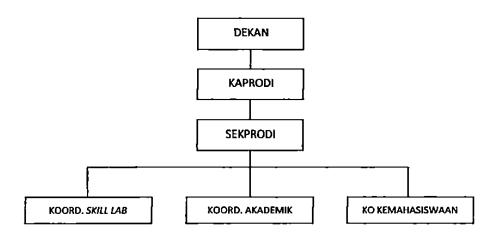
menerapkan Sistem Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), sistem pembelajaran dengan pendekatan PBL (Problem Based Learning) yang memberikan kesempatan mahasiswa untuk aktif. Fasilitas Skill Lab Keperawatan Terpadu sebagai sarana untuk melatih ketrampilan keperawatan yang sudah diterapkan sejak awal semester. Untuk pendidikan profesi dilakukan di rumah sakit dimana mahasiswa melaksanakan praktik lapangan sebagai co-course.

d. Program Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di Program Studi S1 Keperawatan Universitas Respati Yogyakarta, menginduk kepada program penilaian kinerja di Biro Sumberdaya Manusia Universitas Respati Yogyakarta. Penilaian kinerja karyawan dilakukan di masing-masing unit (Program Studi), penilaian diawali oleh komentar secara umum pada orang yang dinilai, dan dibolehkan untuk menilai secara subjektifitas. Adapun item dalam penilaian kinerja, meliputi:

- 1) Keahlian Teknis, meliputi : Wawasan kerja, kualitas kerja, produktifitas, daya paham, organisasi, tanggung jawab, dan kesetian.
- 2) Keahlian Interpersonal, meliputi: Independensi dam inisiatif, kerja tim, hubungan dengan rekan kerja, perilaku, kepemimpinan.

e. Struktur Organisasi



Sumber: Biro SDM UNRIYO

4. PSIK UMY

a. Gambaran Umum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) sebagai lembaga pendidikan swasta dan bagian dari sistem pendidikan nasional mempunyai tujuan yang bertumpu pada tujuan pendidikan nasional yaitu mewujudkan sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, berguna bagi masyarakat dan negara, telah memutuskan mendirikan Program Studi Ilmu Keperawatan. Diharapkan dengan dibukanya Program Studi Ilmu Keperawatan dapat menghasilkan Sarjana Keperawatan (S.Kep) dan Profesi Ners yang Islami sebagai bagian dari dukungan pada pembangunan nasional, khususnya dalam penyediaan sumber daya manusia dalam bidang kesehatan yang berkualitas untuk membangun Indonesia. Sementara belum memenuhi

Diawali dari kegiatan diskusi para perawat yang ada di lingkungan Akper 'Aisyiyah/ Muhammadiyah, maka disepakati bahwa perlu diskusi secara berkala yang pelaksanaannya di Akper 'Aisyiyah. Pada tahun 1997, diadakan panel forum Akper 'Aisyiyah bersama FK UMY yang dihadiri oleh institusi pelayanan di lingkungan Muhammadiyah maupun 'Aisyiyah, termasuk Akper Rumah Sakit Islam Jakarta. Selain itu hadir pula dari konsorsium ilmu kesehatan Depdikbud, Prof. Ma'rifin Husin. Tahun 2000 dengan dikeluarkannya SK Rektor No. 062/SK-UMY/IV/2000 tentang pengangkatan Pejabat Struktural PSIK FK UMY tertanggal 11 April 2000 yang memutuskan ditubuhkannya Program Studi Ilmu Keperawatan pada FK UMY maka kegiatan secara dipindahkan ke kampus Sonopakis. Mulai tahun ajaran 2002/2003 proses belajar mengajar dipindahkan ke kampus terpadu Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Pada tahun 2004 Program Studi Ilmu Keperawatan berhasil mendapatkan Program Hibah Kompetisi A1 dari Dikti dan pada tahun 2005 ini Program Studi Ilmu Keperawatan telah terakreditasi oleh BAN Dikti

b. Visi dan Misi

Visi dari Program Stusi Ilmu Keperawatan FKIK UMY adalah menjadi pusat pengembangan ilmu keperawtan yang Islami dan

Misi PSIK FKIK UMY sebagai institusi pendidikan di bawah persyarikatan Muhammadiyah adalah :

- 1) Mengembangkan ilmu keperawatan yang maju dan sarat teknologi.
- 2) Mengembangkan penelitian keperawatan yang akan menunjang pengembangan ilmu keperawatan dan teknologi keperawatan.
- Mengembangkan profesi keperawatan yang islami untuk menjawab kebutuhan umat akan asuhan keperawatan yang islami.

c. Program Studi

Program Studi Ilmu Keperawatan FKIK UMY didirikan pada tahun 1999. Lama pendidikan adalah 10 semester yang terbagi atas Pendidikan Sarjana Keperawatan selama 8 semester dan Pendidikan Profesi selama 2 semester. Perkuliahan akan berlangsung on campus dengan metode pembelajaran hybrid Problem Based Learning, termasuk di mini hospital yaitu skill lab yang didesain seperti layaknya rumah sakit serta pembelajaran yang mengenalkan dunia pelayanan kesehatan sejak diawal pendidikan yaitu di rumah sakit, puskesmas, di perusahaan untuk mengetahui kesehatan kerja, serta pendidikan di masyarakat secara langsung. Pendidikan Profesi akan berlangsung full di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan berbagai rumah sakit umum daerah dimana mereka akan magang sebagai co-murse. Program Diploma Satu (D-1) Bahasa Inggris sekalian diberikan selama mahasiswa menjalani pendidikan keperawatan di PSIK FKIK UMY

. Internal dibancatron alson momonahi tantatan dania kosia dan

akan siap menjadi seorang perawat internasional bagi yang berkeinginan untuk berkarier sebagai perawat di luar negeri yang sekarang semakin terbuka peluangnya.

d. Program Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di PSIK UMY menginduk kepada program penilaian kinerja di Biro Sumberdaya Manusia UMY. Penilaian kinerja pejabat struktural menggunakan dua (2) indikator, yaitu:

1) Penilaian tanggung jawab pekerjaan

Penilaian dilakukan setiap akhir tahun akademik dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang mencakup dimensi dari tanggung jawab pekerjaan. Penilai dapat bersumber dari atasan langsung, atasan tidak langsung, rekan kerja, bawahan, atau pegawai non edukatif yang berada dalam satu unit kerja yang secara langsung merasakan dampak dari perilaku yang ditunjukan.

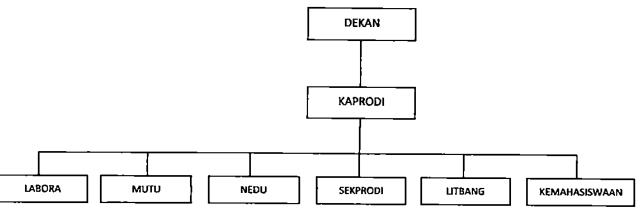
2) Indikator penilaian kinerja pegawai edukatif.

Dengan mempertimbangkan Equivalensi Wajib Mengajar Penuh (EMWP) sesuai jabatan yang diamanahkan.

- a. Indikator penilaian umum
- b. Indikator tingkat pendidikan dan pengajaran (evaluasi mengajar,

e. Indikator unsur penunjang (kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas pokok sebagai pegawai edukatif)

e. Struktur Organisasi



Sumber: Prodi PSIK UMY

B. ANALISIS DESKRITIF

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan level middle manajemen di STIKES 'Aisyiyah, STIKES Wirahusada, Program Studi Ilmu Keperawatan FKIK UMY, dan Program Studi Ilmu Keperawatan UNRIYO. Dengan kriteria karyawan tersebut memiliki bawahan dan atasan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner yang disebarkan untuk karyawan level middle manajemen sebanyak 50 kuesioner. Waktu penyebaran kuesioner mulai dari Maret pekan ke-4 sampai dengan juli pekan ke-4 tahun 2010. Setelah kuesioner disebarkan, terdapat 43 kuesioner yang kembali (ketentuan waktu pengembalian adalah selama tiga minggu dari awal waktu penyebaran), ada 3 kuesioner yang jawabannya tidak lengkap,

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden					
			Persentase				
1	Jenis Kelamin						
	a. Laki-laki	10	25%				
	b. Perempuan	30	75%				
2	Pendidikan						
	a. S3	1	3%				
	b. S2	16	40%				
	c. S1	23	57%				
_ 3	Masa Kerja						
	a. <5 Tahun	16	40%				
	b. 6 – 10 Tahun	11	27%				
	c. 11 – 15 Tahun	3	8%				
	d. >16 Tahun	10	25%				
4	Usia Responden						
	a. 25 – 35 Tahun	27	67%				
	b. 26 – 45 Tahun	6	17%				
	c. > 46 Tahun	7	18%				
							
5	Asal Responden						
	a. STIKES 'Aisyiyah	18	45%				
	b. STIKES Wira Husada	14	35%				
	c. PSIK UNRIYO	3	7%				
	d. PSIK UMY	5	13%				

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat bahwa dari 40 responden, sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin perempuan, dari 40 responden, sebagian besar responden berpendidikan S1, dari 40 responden sebagian besar responden mempunyai masa kerja < 5 tahun, dari 40 responden, sebagian besar usia responden adalah 25 – 35 tahun, dan dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden sebagai besar besaral dari STIVES.

C. PENGUJIAN KUALITAS INSTRUMEN

1. Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Hasil uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Hasil Uii Validitas

Hasii Uji validitas						
Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan		
Kepemimpinan	$X_{1.1}$	0,565	0,2018	Valid		
Transformasional (X)	X _{1.2}	0,605	0,2018	Valid		
	X _{1.3}	0,421	0,2018	Valid		
	$X_{1.4}$	0,647	0,2018	Valid		
	X _{1.5}	0,722	0,2018	Valid		
	X _{1.6}	0,630	0,2018	Valid		
	X _{1.7}	0,065	0,2018	Tidak Valid		
	X _{1.8}	0,052	0,2018	Tidak Valid		
	△1.8	0,649	0,2018	Valid [
Į	X _{1.9}	0,786	0,2018	Valid		
	X _{1,10}	0,748	0,2018	Valid		
	$X_{1.12}$	0,588	0,2018	Valid		
1	$X_{1.13}$	0,637	0,2018	Valid		
	$X_{1,14}$	0,528	0,2018	Valid		
	X _{1.15}	0,647	0,2018	Valid		
	$X_{1,16}$	0,756	0,2018	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,599	0,2018	Valid		
	Y _{1.2}	0,070	0,2018	Tidak Valid		
	Y _{1.3}	0,762	0,2018	Valid		
	Y _{1,4}	0,744	0,2018	Valid		
	Y _{1.5}	0,652	0,2018	Valid		
	Y _{1.6}	0,504	0,2018	Valid		
	Y _{1.7}	0,808	0,2018	Valid		
1	Y _{1,8}	0,742	0,2018	Valid		
ł	Y _{1.9}	0,203	0,2018	Valid		
	Y _{1.10}	0,752	0,2018	Valid		
	Y _{1.11}	0,808	0,2018	Valid		
	Y _{1.12}	0,719	0,2018	Valid		
	Y _{1.13}	0,198	0,2018	Tidak Valid		
1	Y _{1.14}	0,509	0,2018	Valid		
	Y _{1.15}	0,431	0,2018	Valid		
	Y _{1.16}	0, 656	0,2018	Valid		
	Y _{1.17}	0,518	0,2018	Valid		
	Y _{1.18}	0,220	0,2018	Valid		
1	Y _{1.19}	0,573	0,2018	Valid		
	Y _{1.20}	0,763	0,2018	Valid		
1	Y _{1.21}	0,716	0,2018	Valid		
	Y _{1,22}	0,715	0,2018	Valid		
	V	0.764	0.2018	Valid		

Berdasarkan ringkasan hasil uji validitas seperti yang terangkum dalam tabel 4.2 nilai R Tabel sebesar 0,2018 dan DF (degree of freedom) sebesar 40, nilai koefisien korelasi dengan R hitung < 0,2018, kecuali untuk item X_{1.7}, X_{1.8}, Y_{1.2} d Y_{1.2}, dan Y_{1.13} mempunyai nilai R hitung sebesar 0,065, 0,052, 0,070, dan 0,198 atau lebih besar dari R Tabel 0,2018 dan dinyatakan tidak valid sehingga untuk proses analisis tidak diikutkan. Untuk item-item penelitian yang lain dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masingmasing variabel penelitian yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coeffisient Alpha* lebih besar 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Coeffisient Alpha* lebih kecil 0,6 (Jogiyanto, 2007), maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Hasil <u>Uji Reliabilitas</u>

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan			
Charimastic Leadership	0,693	Reliabel			
Inspirational Leadership	0,853	Reliabel			
Intelectual Stimulation	0,816	Reliabel			
Individualized Consideran	0,651	Reliabel			
Kinerja Karyawan	0,917	Reliabel			

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 4.5, dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

D. PERSAMAAN REGRESI

Analisis regeresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menggunakan model analisis ini karena penelitian ini mengandung variabel independen lebih dari satu. Hasil regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Regresi

Model	Unstandarized		Standarized	t	Sig.	
i i	Coefficients		Coefficients			
	В	Std. Error	Beta			
1 (constant)	43.876	7.299		6.011	.000	
Charismatic Leadership	.225	.335	.088	.671	.507	
Inspirational Leadership	2.610	.773	.882	3. 375	.002	
Intellectual Stimulation	1.115	.746	.272	1.495	.144	
Individualized Consideration	-1.589	.824	508	-1.929	.062	

Sumber: Lampiran 5

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.~X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + \mu$$

$$Y = 43,876 + \beta_{1}.0,225 + \beta_{2}.2,610 + \beta_{3}.1,115 + \beta_{4}.-1,589$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

 $\beta_0 = Konstanta$

 β_1 , β_2 , β_3 , β_4 = Koefisien kemiringan parsial

X₂ = Inspirational Leadership

X₃ = Intelelectual Stimulation

 $X_4 = Individualized Consideration$

μ = Variabel Peganggu

E. UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, atau apakah variabel charismatic leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel inspirational leadership berpengaruh signifikan kinerja karyawan, variabel intelectual stimulation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel individualized consideran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.5 Hasil Uji Parsial

		<u>su Oji Laisi</u>	iai_	
	Model	Standarized	t	
	·	Coefficients		Sig.
		Beta		_
l	(constant)		6.011	.000
	Charismatic Leadership	.088	.671	.507
	Inspirational Leadership	.882	3. 375	.002
	Intellectual Stimulation	.272	1.495	.144
	Individualized Consideration	508	-1.929	.062

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *p-value (sig)* variabel charismatic leadership sebesar 0,507 lebih besar dari 0,05 nilai taraf signifikansi yang digunakan Hal ini beresti beresti tidak ada nanggala

yang signifikan antara variabel *charismatic leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 1.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *p-value (sig)* variabel *inspirational leadership* sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 nilai taraf signifikansi yang digunakan. Hal ini berarti berarti ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel *inspirational leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis 2.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *p-value (sig)* variabel *intelectual stimulation* sebesar 0,144 lebih besar dari 0,05 nilai taraf signifikansi yang digunakan. Hal ini berarti berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *intelectual stimulation* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 3.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *p-value (sig)* variabel *individualized consideran* sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05 nilai taraf signifikansi yang digunakan. Hal ini berarti berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *intelectual stimulation* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 4.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kepemimpinan transformasional) secara individu/parsial dari masing-masing dimensi, dimensi kepemimpinan transformasional charismatic leadership, intelectual stimulation, dan individualized consideran tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja

Sedangkan dimensi kepemimpinan transformasional inspirational leadership, secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai tingkat signifikansi (P) lebih kecil dari 0,05. Jadi dimensi-dimensi kepemimpinan transfomasional tidak secara keseluruhan memiliki memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan dan Program Studi Ilmu Keperawatan di Provinsi DIY.

Tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikansi variabel-variabel independen Charismatic Leadership pengaruh Leadership kharismatik), Inspirational (Kepemimpinan yang (Stimulasi (Kepemimpinan Inspirasional), Intelelectual Stimulation Intelektual), Individualized Consideration (Pertimbangan Individu), terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil pengujiannya terlihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

> Tabel 4.6 Hasil Uii Secara Simultan

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1466.070	4	366.518	6.155	.001ª
Residual	2084.330	35	59.552		<u> </u>
Total	3550.400	39			

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5, bahwa P value pada uji F sebesar 0,001 (signifikan), karena P value < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini variabel independen yaitu : charismatic

(kepemimpinan inspirasional), intelelectual stimulation (stimulasi intelektual), individualized consideration (pertimbangan individu). Jadi semua variabel independen yang dimasukan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian determinasi koefisien dapat dilihat pada Tabel 4.6:

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi (Uii R)

Rochsten Determinasi (oji xv)							
			Adjusted	Std. Error of	Durbin-		
Model	R	R Square	R Square	the Estimate	Watson		
1	.643ª	.413	.346	7.71701	1. 836		

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan nilai adjusted R square Tabel 4.6 diperoleh hasil sebesar 0,346. Maka dapat disimpulkan bahwa 0,346 atau 34,6% merupakan pengaruh independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

F. PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *charismatic leadership* (kepemimpinan yang kharismatik) terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pertama dapat dilihat pada hasil analisis uji parsial, dari hasil uji parsial diperoleh P value sebesar 0,507 (tidak signifikan) karena P value > 0,05, ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin yang menghasilkan kekuatan simbolik tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Andira dan Budiarto (2009) yang menyatakan bahwa *charismatic leadership* (kepemimpinan yang

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dimensi kepemimpinan tarnsformasional charismatic leadership (kepemimpinan yang kharismatik) tidak mempunyai pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang kharismatik oleh bawahannya tidak mempunyai kekuatan dan pengaruh. Pada hakikatnya kharisma berkaitan dengan tindakan para bawahan sebagai reaksi kepada atasan atau pemimpin. Pada dimensi ini, pemimpin dipandang tidak bisa membangkitkan dan dengan sebuah memberi semangat pengikutnya visi besar untuk dimplementasikan oleh karyawannya. Idealnya pemimpin yang memiliki kharisma akan mempunyai banyak pengaruh dan dapat mengarahkan bawahan untuk bekerja lebih giat dan karyawan tidak bekerja berdasarkan reward yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Jadi pemimpin yang kharismatik harus memberikan lebih banyak motivasi dan mentransformasikan visi melalui visualisasi seorang pemimpin transformasional yang kharismatik.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel inspirational leadership (kepemimpinan inspirasional) terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua dapat dilihat pada hasil analisis uji parsial, dari hasil uji parsial diperoleh P value sebesar 0,002 (signifikan) karena P value < 0,05, ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mengkomunikasikan visi, menginspirasi melalui pemberian makna, dan tantangan bagi para bawahan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini

bahwa *Inspirational Leadership* (Kepemimpinan Inspirasional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional inspirational leadership (kepemimpinan inspirasional) bagaimana karyawan dalam mengemban tugas dan mengekspresikan tujuan serta kepedulian terhadap perusahaan dipengaruhi oleh dimensi pemimpin yang inspirasional. Pemimpin yang inspirasional dipandang bisa mencapai tujuan bersama, menunjukkan hal-hal yang dirasakan sangat penting sehingga bawahan menjadi termotivasi melakukan tugas, mengekspresikan tujuan dengan berbagai simbol dan seruan emosional yang sederhana untuk meningkatkan kepedulian dan pemahaman akan tujuan yang akan dicapai secara bersama-sama. Simbol-simbol yang dimaksud perilaku keseharian pimpinan yang mencerminkan nilai positif untuk ditiru bawahannya.

Dimensi kepemimpinan inspirasional pada STIKES dan program studi keperawatan seperti karyawan datang tepat waktu dan memfokus diri kepada pekerjaan sangat dipengaruhi oleh pemimpin yang inspirasional. Hal ini dapat diamati pada karyawan yang datang ke kantor tepat waktu dan tidak adanya tugas-tugas yang terbengkalai.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel intelelectual stimulation (stimulasi intelektual) terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat dilihat pada hasil analisis uji parsial, dari hasil uji parsial diperoleh P value sebesar 0,144 (tidak signifikan)

learna D value > 0.05 hasil ini manunjukkan bahwa intelelectual stimulation

(stimulasi intelektual) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mendukung usaha para anggota untuk lebih inovatif dan kreatif dengan cara menanyakan asumsi-asumsi, menyusun kembali masalah-masalah yang ada dengan menggunakan metode atau cara baru tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Andira dan Budiarto (2009) yang menyatakan bahwa *Intelelectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan bahwa transformasional pada dimensi intelelectual stimulation (stimulasi intelektual) mendukung usaha para anggota untuk lebih inovatif dan kreatif dengan cara menanyakan asumsi-asumsi, menyusun kembali masalah-masalah, tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di STIKES dan program studi Keperawatan. Pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk menstimulus intelektual dipandang tidak dapat membantu bawahan untuk memecahkan masalah-masalah rumit dengan cara sederhana, disini faktor tingginya pendidikan dan profesi berperan. Pemimpin pada dimensi ini dituntut untuk bisa memecahkan masalah lama dengan ide-ide baru yang lebih rasional berdasarkan basis keilmuan. Stimulus intelektual juga dapat berupa penyedian berbagai fasilitas penunjang akademik dan profesi seorang bawahan, ini perlu menjadi perhatian dari seorang pemimpin.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh

kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis keempat dapat dilihat pada hasil analisis uji parsial, dari hasil uji parsial diperoleh P value sebesar 0,062 (tidak signifikan) karena P value > 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *individualized consideration* (pertimbangan individu) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing anggota untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pembimbing tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Andira dan Budiarto (2009) yang menyatakan bahwa *individualized consideration* (pertimbangan individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada dimensi *individualized consideration* (pertimbangan individu) yang memberikan pertimbangan secara individu ke bawahan sehingga meningkatkan perspektif bawahan akan masa depan yang lebih baik hal ini tidak dapat memberikan nilai positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di STIKES dan program studi Keperawatan. Pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan setiap bawahannya untuk berprestasi dan berkembang dengan bertindak sebagai pelatih maupun penasihat ini menjadi hal yang sensitif dan tidak disukai oleh bawahannya. Faktor lain adalah tidak adanya keakraban antara pimpinan dan bawahan diluar jam kantor.

Dari uraian di atas, dari empat dimensi kepemimpinan transformasional, dimensi kepemimpinan transformasional inspirational

terhadap kinerja sedangkan karyawan. dimensi kepemimpinan transformasional charismatic leadership (kepemimpinan yang kharismatik), intelelectual stimulation (stimulasi intelektual), individualized consideration (pertimbangan individu), tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan pada hakikatnya bisa membuat dan menyadarkan transformasional bawahannya agar lebih memahami kepentingan dan nilai dari sebuah amanah yang diembannya dari pada mendahulukan kepentingan pribadi demi oragnisasi, dan juga kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan transformasional mencoba melakukan pendekatan kepemimpinan dengan usaha untuk mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota. Pemimpin memberikan rasa percaya diri melalui penghargaan maupun yang lainnya, sebagai upaya membangkitkan semangat dan antusiasme para bawahan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional akan menjadi sebuah sinergi yang sangat baik, dan dapat mempengaruhi para pengikutnya agar lebih merasa percaya diri dan hormat kepada pemimpin, mereka akan termotivasi untuk melakukan tugas lebih jauh dari pada yang menjadi tugas semestinya dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan

1 1 1 GENTER 1 II Vanantan Vanamimanan

transformasional memberikan rasa percaya diri melalui pendekatan personal agar lebih memahami bawahannya lebih jauh maupun dalam bentuk lainnya, sebagai upaya mempertahankan antusiasme dalam menghadapi segala bentuk