

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
LOYALITAS PETUGAS LAB  
DI PUSKESMAS  
KAB KLATEN**

**TUGAS AKHIR**



**Oleh:  
Teja Kusuma  
09160561N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2017**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir:

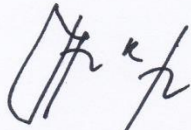
### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS PETUGAS LAB DI PUSKESMAS KAB KLATEN**

Oleh:  
**Teja Kusuma**  
**09160561N**

Surakarta, 20 Juni 2017

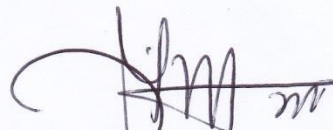
Menyetujui Untuk Ujian Sidang Tugas Akhir,

Pembimbing Utama



Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., P.Si  
NIS. 0105090

Pembimbing Pendamping



Dharwany M. Hasibuan, SE., MM  
NIS. -


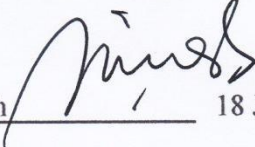
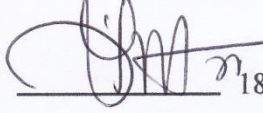
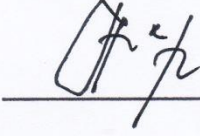
## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir:

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS PETUGAS LAB DI PUSKESMAS KAB KLATEN**

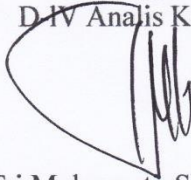
Oleh:  
**Teja Kusuma**  
**09160561N**

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 18 – 07 – 2017

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I : Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM		18 Juli 2017
Penguji II : Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.Ph		18 Juli 2017
Penguji III : Dharwany M. Hasibuan, SE., MM		18 Juli 2017
Penguji IV : Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., P.Si		18 Juli 2017

Mengetahui,

  
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Setia Budi  
  
Prof. dr. Marsetyawan HNE S, M.Sc., Ph.D  
NIDN. 0029094802

Ketua Program Studi  
D IV Analis Kesehatan  
  
Tri Mulyowati, SKM., M.Sc  
NIS. 01.2011.153

## PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS PETUGAS LAB DI PUSKESMAS KAB KLATEN** adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tugas akhir ini merupakan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/tugas akhir orang lain, maka saya siap menerima sanksi.

Surakarta, 18 Juli 2017



Teja Kusuma  
09160561N

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- ❖ **Jangan melihat hasilnya tapi lihatlah bagaimana prosesnya.**
- ❖ **Semangat berjuang karena senyuman tulus orang-orang tercinta**
- ❖ **Sabar, ikhlas dan percaya dengan Allah, belajar berpuas hati meski tak cukup.**

### **PERSEMBAHAN**

**Tugas akhir ini aku persembahkan kepada:**

**Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang tak henti-hentinya tercurah kepada saya**

**Kedua orang tua saya dan adik saya (Bapak Suparlan dan Ibu Zulaikah dan Azza Ounine Kusuma) serta keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, motivasi dan kasih sayang.**

**Teman-teman, sahabat dan Negara tercinta Republik Indonesia**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas limpahan kasih sayang dan karunia-Nya, laporan akhir hasil penelitian tugas akhir dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Petugas Lab di Puskesmas Kab Klaten ini dapat terselesaikan. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Sains Terapan Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulisan tugas akhir ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA, selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. dr. Marsetyawan HNE S, M.Sc., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Tri Mulyowati, SKM., M.Sc, selaku Ketua Program Studi D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., P.Si, selaku dosen pembimbing utama yang telah menyetujui judul tugas akhir ini serta memberi masukan, motivasi dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan tugas akhir ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

5. Dharwany M. Hasibuan, SE., MM, selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan masukan, pengarahan dan saran yang berharga dalam penelitian dan penyusunan tugas akhir dengan baik.
6. Bapak dan Ibu tim penguji tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk menguji, serta memberikan masukan dan saran-saran kepada penulis.
7. Pada Kepala, staf, karyawan, karyawan BAPPEDA Kota/Kab Klaten.
8. Pada Kepala, staf, karyawan, karyawan Dinas Kesehatan Kota/Kab Klaten.
9. Pada Kepala, staf, karyawan, karyawan petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten.
10. Kedua orang tua dan adik yang selalu dan senantiasa memberikan doa, semangat serta dukungan material kepada penulis selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
11. Sayid, Ade, Sukoco dan teman-teman D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi, yang telah memberikan dukungan, waktu serta tenaganya dalam membantu jalannya penelitian ini.
12. Vita Diwanti Saputri yang senantiasa memberikan semangatnya selama menjalankan penelitian.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam membantu penyelesaian penelitian ini.

Penulis dengan hati yang tulus memohon semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan berkat yang melimpah kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa naskah karya tulis ini belum sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan dan diharapkan oleh penulis. Semoga penelitian ini berguna bagi masyarakat serta memberi sumbangan berarti bagi perkembangan Ilmu Kesehatan dan penelitian-penelitian selanjutnya.

Penulis

Teja Kusuma



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan.....	6
D. Manfaat.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Tinjauan Pustaka .....	8
1. Loyalitas.....	8
1.1. Definisi Loyalitas.....	9
1.2. Petugas Laboratorium .....	11
1.3. Aspek-Aspek Loyalitas.....	12
1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas .....	14
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.1. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional.....	17
B. Landasan Teori .....	19
C. Hipotesis .....	22

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....	24
A. Populasi dan Sampel.....	24
1. Populasi .....	24
2. Sampel .....	24
B. Metode Pengumpulan Data .....	24
1. Teknik Pengambilan Sampel.....	24
2. Sumber Data .....	25
2.1. Data Primer .....	25
2.2. Data Sekunder .....	25
3. Pengumpulan Data .....	25
3.1. Variabel Independen/Bebas (X).....	25
3.2. Variabel Dependen/Terikat (Y).....	28
C. Variabel Penelitian .....	30
1. Variabel Bebas ( <i>Independent Variabel</i> ).....	30
2. Variabel Terikat ( <i>Dependent Variabel</i> ).....	30
3. Definisi Operasional Variabel .....	30
3.1. Loyalitas .....	30
3.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	31
D. Jalannya Penelitian .....	34
E. Uji Instrumen Penelitian .....	35
1. Uji Validitas .....	35
2. Uji Reliabilitas .....	37
F. Analisis Data .....	38
1. Uji Normalitas .....	38
2. Uji Linearitas.....	39
3. Uji Korelasi <i>product moment pearson</i> .....	39
4. Regresi Linier Sederhana .....	40
G. Waktu dan Tempat Penelitian .....	41
H. Rancangan Penelitian .....	41
I. Jadwal Penelitian .....	42

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
B. Hasil Penelitian.....	51
C. Pembahasan .....	57
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	65
LAMPIRAN.....	69

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penilaian Skala Variabel Independen/Variabel Bebas (X) .....	27
Tabel 2. Blue-Print Skala Likert Gaya Kepemimpinan Trasnformasional (X) .	27
Tabel 3. Penilaian Skala Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y) .....	29
Tabel 4. Blue-Print Skala Likert loyalitas Petugas Laboratorium (Y) .....	29
Tabel 5. Instrumentasi pengukuran aspek-aspek gaya kepemimpinan. ....	31
Tabel 6. Instrumentasi pengukuran aspek-aspek loyalitas kerja.....	32
Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi .....	40
Tabel 8. Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 9. Daftar Puskesmas.....	45
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 13. Blue-Print Skala Likert Gaya Kepemimpinan Trasnformasional (X) .	51
Tabel 14. Blue-Print Skala Likert Gaya Kepemimpinan Trasnformasional (X)	52
Tabel 15. Blue-Print Skala Likert loyalitas Petugas Laboratorium (Y) .....	52
Tabel 16. Blue-Print Skala Likert loyalitas Petugas Laboratorium (Y).....	53
Tabel 17. Hasil Uji Reliabelitas Kuesioner.....	54
Tabel 18. Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov Smirnov) .....	54
Tabel 19. ANNOVA .....	55
Tabel 20. Model Summary.....	56
Tabel 21. Coefficients .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Jalannya Penelitian .....	34
Gambar 2. Peta Administrasi Kabupaten Klaten .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian .....	70
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian .....	71
Lampiran 3. Surat Ijin Observasi .....	72
Lampiran 4. Surat Ijin Pengambilan Data.....	73
Lampiran 5. Surat Pengambilan Data .....	74
Lampiran 6. Surat Pengambilan Data .....	75
Lampiran 7. Kuesioner.....	77
Lampiran 8. Skor Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Coba.....	84
Lampiran 9. Skor Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba.....	85
Lampiran 10. Skor Skala Loyalitas Petugas Laboratorium Sebelum Uji Coba..	86
Lampiran 11. Skor Skala Loyalitas Petugas Laboratorium Setelah Uji Coba ....	86
Lampiran 12. Hasil Statistik Uji Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	88
Lampiran 13. Hasil Statistik Uji Loyalitas Petugas Laboratorium .....	90
Lampiran 14. Hasil Statistik Uji Normalitas.....	92
Lampiran 15. Statistik Hasil Uji Regresi .....	93

## INTISARI

**Kusuma, Teja. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Petugas Lab di Puskesmas Kab Klaten. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.**

Ketua/Kepala Puskesmas yang memiliki beberapa gaya kepemimpinan salah satunya gaya kepemimpinan transformasional. Puskesmas termasuk organisasi bidang kesehatan, sehingga memiliki anggota atau petugas diantaranya adalah petugas Laboratorium. Pada penelitian, bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kepala Puskesmas memiliki gaya transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *proposive sampling*, dengan sampel yang diambil sebanyak 40 petugas laboratorium. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif dan diukur menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan program *SPSS versi 20 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten dengan nilai signifikansi  $p = 0,003$  ( $<0,05$ ). Hasil analisis korelasi ( $r$ ) menunjukkan 23% loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Klaten di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan 77% ditentukan oleh factor-faktor lain.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan transformasional, loyalitas, petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten.

## ABSTRACT

**Kusuma, Teja. 2017. The influence of Transformational leadership style Against the Loyalty Lab Officials in Klaten Regency health centers. D-IV Study Program Analyst Health, Faculty Of Health Sciences, Setia Budi University.**

hairman/Chief of clinics that have some leadership style one of which transformational leadership style. Health centers including health organizations, indeed has members or officers are officers of the laboratory. On research, aiming to find out the influence of the head of the Clinics have a transformational style against the loyalty lab officials in Klaten Regency health centers.

The sampling techniques used in the study was purposive sampling, with samples taken as many as 40 officers of the laboratory. The collection of data used in the study are using the questionnaire. Methods of data analysis used in the study was the quantitative analysis and measured using a simple linear regression analysis with SPSS program version 20 for windows.

The results showed that transformational leadership style influential variables significantly to Loyalty Lab officials in Klaten Regency of clinics with the highest significance  $p = 0.003 (< 0.05)$ . The results of the analysis of the correlation ( $r$ ) indicates 23% of loyalty lab officials in Klaten Clinics in influence by the transformational leadership style, while 77% determined by factor other factors.

**Keywords:** transformational leadership style, loyalty, officers of the public health laboratory in Klaten Regency



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Kemenkes, 2013 upaya untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, diantaranya adalah dengan meningkatkan akses terhadap pelayanan kesehatan dasar. Peran Puskesmas dan jaringannya sebagai institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dijenjang pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangat penting. Puskesmas bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Meningkatkan kinerja Puskesmas, diperlukan informasi yang lengkap tentang Puskesmas, di antaranya berkaitan dengan kondisi bangunan Puskesmas dan sarananya, kondisi jaringan Puskesmas, dan tenaga di Puskesmas. Semua digunakan sebagai masukan pengambilan keputusan dalam proses manajemen pembangunan Puskesmas di setiap jenjang administrasi kesehatan.

Puskesmas juga termasuk dalam organisasi, sehingga penilaian untuk meningkatkan kualitas puskesmas menyeluruh kepada orang dan bangunan. Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini didesain oleh manusia karena itu tidak sempurna. Organisasi bertumbuh dan bertambah matang sebagian melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak diatur. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari

dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Fitriyani, 2013).

Organisasi adalah sejumlah orang-orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu. Bekerja dalam Puskesmas, khususnya laboratorium juga terdapat organisasi karena organisasi itu menjadi wadah untuk para anggota yang terdiri dari berbeda-beda bias dari segi pendidikan, agama, maupun latar belakang keluarga dan juga terdapat posisi tertentu yang mengomando seluruh jajarannya yaitu kepala laboratorium tapi terangkum dalam kepala Puskesmas. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1144/MENKES/PER/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 585), Kepala Puskesmas yang merupakan penanggung jawab Puskesmas harus menyelenggarakan pertemuan koordinasi sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun dalam rangka pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Ketua atau kepala Puskesmas dalam memimpin harus mempunyai pendirian yang digunakan untuk dapat menentukan pilihan ketika ada masalah supaya dapat keluar dari masalah tersebut. Aktor kepemimpinan memainkan peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, kelompok dan pada tingkat organisasi. Menurut Baki (2012) Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan maupun gaya kepemimpinan yang akan

diterapkan. Gaya kepemimpinan ada banyak dibagi dalam beberapa kategori, tapi yang utama adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Aprilita (2012) teori gaya transformasional adalah teori yang menyatakan bahwa pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang ditujukan pada setiap individual dan yang memiliki karisma. Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama.

Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan sendiri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual atau pertimbangan individual. Kemampuan yang dimiliki tersebut dapat mengangkat tingkat kematangan karyawan dan cita-cita serta kemauan untuk berprestasi, aktualisasi diri dan kesejahteraan orang lain, organisasi dan masyarakat. Pengaruh ideal dan gaya kepemimpinan inspirasional ditampilkan bila pemimpin membayangkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana keadaan tersebut dapat dicapai, menetapkan contoh untuk diikuti, menetapkan standar kinerja yang tinggi, menunjukkan tekad dan keyakinan. Stimulasi Intelektual ditampilkan ketika pemimpin membantu karyawan untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif. Pertimbangan individual ditampilkan ketika para pemimpin memperhatikan kebutuhan perkembangan karyawan dengan dukungan dan pelatihan

pengembangan karyawan. Tugas delegasi pemimpin sebagai kesempatan untuk pertumbuhan (Handoyo & Hamdani, 2012).

Menurut Lina, (2014) kepemimpinan transformasional seperti dijelaskan sebelumnya bahwa pemimpin benar-benar menghargai orang dengan cara diajak bahwa kepentingan bersama dalam suatu perusahaan lebih bagus dari kepentingan sendiri sehingga mereka dengan sendirinya akan bekerja dengan ikhlas tanpa pamrih yang memungkinkan tujuan akhirnya malah melebihi harapan atau target yang ditetapkan yang nantinya akan diberikan dalam bentuk kompensasi maupun reward. Kepala atau pemimpin puskesmas sama dengan pemimpin pada umumnya yaitu memang mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri tapi jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional karena termasuk gaya kepemimpinan sejati maka dibenarkan jikalau para pegawainya akan taat bahkan akan sangat loyal terhadap puskesmas tersebut.

Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut masih berstatus sebagai karyawan, kecuali menyimpan rahasia, maka hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja dan juga loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap suatu hal yang dipercayainya tersebut, sehingga

loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan diberbagai bidang khususnya rumah sakit tepatnya ditujukan pada karyawan atau pegawai analis kesehatan (Sudimin & Robbins, dalam Malik, 2014).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, terdapat banyak para petugas laboratorium yang sudah bekerja sangat lama, bahkan ada yang hampir pensiun tetap bekerja di Puskesmas meskipun alat-alat, sarana prasana dan tempat pemeriksaan yang kurang memadai bahkan bisa disebut tidak layak sebagai laboratorium untuk pemeriksaan sampel yang berbahaya, tapi tetap bertahan di Puskesmas begitu lama karena pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional sangatlah terasa dan diterima dengan baik oleh petugas laboratorium.

Penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas, Kabupaten Klaten diharapkan akan dapat mengetahui bagaimana keadaan dan situasi dalam organisasi atau Puskesmas antara pemimpin dan petugas laboratnya. Apabila pemimpin dapat atau mampu membawa puskesmas lebih baik dimungkinkan terjadi suatu loyalitas semua petugas yang ada didalam puskesmas termasuk juga analis kesehatannya. Puskesmas yang baik dapat ditinjau dari pengunjung atau pasien yang berobat dipuskesmas tersebut, jika lebih memilih ke mantri, dokter maupun yang lainnya dapat disimpulkan bahwa pelayanan Puskesmas tersebut sangat jauh dari yang diharapkan, karena terjadi suatu ketimpangan antara pemimpin dan pegawai, bahkan bisa juga antara pegawai sesama pegawai yang nantinya akan memblok sesuai dengan kelompoknya masing-masing, padahal tujuan akhir dari sebuah organisasi apalagi

organisasi tersebut bersangkutan dengan kesehatan masyarakat yaitu Puskesmas sebagai ujung tombak dalam penyuluhan dan pengobatan kesehatan. Permasalahan yang biasa terjadi dalam suatu pekerjaan tersebut, menjadikan untuk diteliti apakah nantinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas dari petugas laboratorium sehingga berpengaruh terhadap pelayanan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di puskesmas Kabupaten Klaten.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan sehubungan dengan penelitian yaitu, apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten?

### **C. Tujuan**

Sehubungan dengan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian yaitu, untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten.

#### **D. Manfaat**

Manfaat dari hasil penelitian adalah:

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah literatur di bidang Manajemen Psikologi dan sebagai tambahan untuk lembaga akademis sehingga dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Puskesmas

Khususnya untuk kepala Puskesmas dan petugas laboratorium agar hasil penelitian dapat dijadikan bahan referensi dan masukan untuk kepala puskesmas akan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin sehingga mendapatkan suatu penghargaan yaitu berupa petugas laboratorium yang loyalitasnya sangat tinggi terhadap pekerjaannya dan kepada yang memimpinya.

3. Bagi peneliti

Untuk pengembangan ilmu di bidang Manajemen Psikologi sumber daya manusia khususnya kepala puskesmas dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga petugas laboratorium dapat kepercayaan tinggi sebagai petugas laboratorium yang handal dan menjadikan sangat loyal untuk bekerja di Puskesmas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Loyalitas**

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) menurut kepmenkes 128 tahun 2004 adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Selain melaksanakan tugas tersebut, Puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggara Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama serta sebagai wahana pendidikan tenaga kesehatan (Kemenkes, 2016).

Puskesmas sebagai garda terdepan dalam menghadapi masalah kesehatan masyarakat terutama di daerah desa, maka pelayanan yang diberikan haruslah maksimal oleh petugas puskesmas. Memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pasien haruslah mempunyai loyalitas yang tinggi, salah satu yang mempengaruhi loyalitas petugas yaitu pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Agustina (2006) bahwa kepemimpinan



transformatif adalah model kepemimpinan dimana pemimpin mampu membangkitkan dan memotivasi karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformatif pada umumnya karyawan tidak melihat pemimpin namun sebagai seseorang yang dapat dijadikan figur, simbol keberhasilan, dapat membangkitkan rasa optimis dan dapat memberi inspirasi pada bawahan agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta loyalitas bagi para karyawannya (Penabur, 2007).

### **1.1. Definisi Loyalitas**

Menurut Angriyani (2016) loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat. loyalitas dapat dilihat sebagai proses yang menjadikan tujuan organisasi dan tujuan individu berkembang menyatu dan selaras. Selanjut lebih melihat loyalitas sebagai keadaan yang membuat individu menjadi terkait oleh aktivitas-aktivitasnya.

Menurut Sudimin (dalam Malik, 2014) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu

masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Sudimin (dalam Malik, 2014) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan (Hermawan & Riana, 2014).

Loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian, ketaatan, dan ketulusan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan indentifikasi karyawan terhadap organisasi (Pradana, 2015).

Menurut Mayasari, dkk, (2014) loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja didalam melaksanakan kegiatan kerjanya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pernyataan diatas, loyalitas adalah kesediaan, kesetiaan, kepatuhan, ketaatan dan ketulusan seseorang dalam bekerja terhadap organisasi

yang ditempati sehingga menyebabkan perusahaan non pemerintahan maupun pemerintahan memberikan sesuai dengan yang diinginkan.

## **1.2. Petugas Laboratorium**

Mengacu dari Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, sumber daya manusia Puskesmas terdiri atas Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan. Jenis tenaga kesehatan paling sedikit terdiri dari: dokter atau dokter layanan, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi dan tenaga kefarmasian.

Pada penelitian difokuskan yaitu petugas laboratorium. Menurut Saranaung dan Josephus (2013), petugas laboratorium merupakan orang pertama yang terpapar terhadap bahan kimia yang merupakan bahan toksik korosif, mudah meledak dan terbakar serta bahan biologi. Pekerjaannya menggunakan alat-alat yang mudah pecah, berionisasi dan radiasi serta alat-alat elektronik dengan voltase yang mematikan, dan melakukan percobaan dengan penyakit yang dimasukkan ke jaringan hewan percobaan. Pada puskesmas yang bertugas menentukan diagnosis dari dokter pada penyakit semua pasien adalah petugas laboratorium

Sesuai dengan pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa petugas laboratorium sangatlah dibutuhkan, karena orang yang menyimpulkan diagnosa dari dokter dan orang yang pertama kali terpapar penyakit adalah analis kesehatan atau petugas laboratorium, sehingga loyalitas sangat dibutuhkan oleh petugas laboratorium, khususnya di Puskesmas.

### 1.3. Aspek-Aspek Loyalitas

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan (Soegandhi, dkk, 2013).

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari (dalam Saputra, dkk, 2016), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

a. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa terdapat 6 aspek-aspek loyalitas meliputi yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan

bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditempatinya.

#### **1.4. Faktor–faktor yang mempengaruhi loyalitas**

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Soegandhi, dkk, 2013). Hermawan dan Riana (2014) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya faktor kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi

Selanjutnya Martiwi, dkk, (2012) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada *intern* perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan,

rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Melihat pernyataan diatas bahwasannya loyalitas adalah kesedian karyawan terhadap suatu organisasi meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan bekerjasama, hubungan antar pribadi (karyawan), rasa memiliki dan kesukaan terhadap suatu pekerjaan di organisasi yang ditempatinya serta timbulnya loyalitas seseorang pada pekerjaan yang ditempatinya dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan juga pengalaman yang diperoleh selama bekerja dalam pekerjaannya. Alangkah baiknya suatu Puskesmas yang memiliki pekerja yang loyal terutama pada petugas laboratorium.

## **2. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **2.1. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971/MENKES/PER/XI/2009 Kepala Puskesmas adalah tenaga kesehatan yang kompeten sesuai dengan peraturan perundangan. Kepala Puskesmas merupakan jabatan yang diamanahkan pada seseorang minimal dokter umum atau harus strata 2, dalam sebuah organisasi puskesmas yang membawahi beberapa anggota yang terdiri dari perawat, bidan, apoteker dan analis kesehatan atau petugas laboratorium. Sebagai kepala Puskesmas haruslah mempunyai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki adalah gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan tersebut sangat menyatu dengan para karyawan.

Menurut Kharis, (2015) gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak besar pada persepsi pengikut karena mereka memberikan perhatian pribadi untuk mempromosikan pembangunan melalui pertimbangan individual, memungkinkan cara-cara baru agar kerja menjadi lebih mudah, ikut dalam memecahkan masalah, dan memberikan pembinaan serta dorongan perilaku tertentu kepada bawahan melalui stimulasi intelektual (Sari & Mulyasari, 2015).

Menurut Palgunanto, dkk, (2013) kepemimpinan transformasional adalah suatu tindakan atau aktivitas yang secara sengaja mempengaruhi orang lain, untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pemimpin harus mampu menginterpretasikan kebutuhan yang ada dalam diri pengikutnya dan diri sendiri ke dalam tindakan.

Pemimpin transformasional mengarahkan dan mengilhami upaya karyawan dengan meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya nilai-nilai organisasi dan hasil. Proses ini menuntut para pemimpin untuk menciptakan visi, misi dan tujuan karyawan, memberikan keyakinan dan arah tentang masa depan organisasi. Daya tarik untuk tujuan yang lebih luas mengaktifkan tingkat kebutuhan karyawan yang tinggi, mendorong mereka untuk mengatasi kepentingan pribadi mereka sendiri demi organisasi dan pelanggannya. Pemimpin transformasional menginspirasi karyawan sebagai sumber pengaruh ideal, berfungsi sebagai model



peran dan membangun kepercayaan diri dan kebanggaan karyawan dalam organisasi. Ketiga, pemimpin transformasional membantu karyawan mencapai misi tersebut dengan merangsang intelektual mereka untuk menantang asumsi lama tentang masalah organisasi dan praktek (Hamdani & Handoyo, 2012).

Menurut Sari dan Mulasari (2015) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral para pengikut dalam upaya meningkatkan kesadaran mereka untuk mereformasi institusi. Kepemimpinan melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Kepemimpinan transformasional akan meningkatkan karyawan untuk selalu bekerja dengan disiplin, meningkatkan produksi, menurunkan tingkat karyawan bolos kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Melihat pernyataan tentang gaya kepemimpinan transformasional diatas dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin ideal zaman sekarang yang sudah masuk pada taraf *MEA*, karena pemimpin dengan gaya transformasional sangat menghargai dan memahami apa yang dibutuhkan oleh para karyawan dan ingin mewujudkan sebisa mungkin, jadi tidak serta merta karyawan adalah buruh yang harus dipekerjakan semauanya, tapi melihat karyawan adalah bagian dari keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

## **2.2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Dewo (2013) aspek kepemimpinan transformasional merupakan kesatuan yang saling tergantung (*interdependence*) untuk membangun visi dan misi dalam suatu organisasi baik dipemerintahan maupun non-pemerintahan.

Menurut Bass (dalam Pradana, dkk 2013), aspek-aspek kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a. Karisma

Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

b. Motivasi Inspirasional

Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

c. Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

d. Stimulus Intelektual

Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

e. Pengaruh Teridealisasi

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan

tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh teridealisasi menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan. Perilaku kepemimpinan transformasional ini mampu menularkan nilai-nilai tersebut pada karyawan lini depan.

Berbagai pernyataan diatas dan melihat aspek dari gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan gaya transformasional adalah gaya kepemimpinan yang sangat melekat pada karyawannya karena mempunyai karisma, inspirasional, sangat perhatian terhadap individu, stimulus intelektual dan pengaruh teridealisasinya kuat. Maka sangatlah bijak apabila semua pemimpin terutama puskesmas memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional.

## **B. Landasan Teori**

Menurut Kemenkes (2013), upaya meningkatkan jangkauan pelayanan kesehatan dasar dan menunjang kegiatan Puskesmas, pemerintah berupaya untuk memperkuat sarana dan prasarana serta tenaga kerja yang mumpuni di Puskesmas. Puskesmas sebagai ujung tombak dalam melayani berbagai masalah kesehatan haruslah memiliki sumber daya yang mumpuni sehingga diperlukannya seorang yang loyalitasnya tinggi dalam suatu organisasi puskesmas sangatlah penting.

Menurut Sudimin dalam Malik (2014) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Sehingga loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan. Sehingga dapat diartikan semua jiwa dan raga diberikan pada pekerjaannya karena menyangkut nyawa dari semua pasien yang memeriksakan kesehatannya terutama di puskesmas maka loyalitas sebagai petugas laboratorium sangat perlu (Hermawan & Riana, 2013).

Loyalitas dapat diperoleh salah satunya dengan adanya pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan dalam memimpinnya. Keberadaan seorang pemimpin dalam puskesmas sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya di samping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional bawahannya. Banyak gaya kepemimpinan yang dapat diimplementasikan dalam suatu organisasi puskesmas, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional (Sari & Mulasari, 2012).

Menurut Lina, (2014) kepemimpinan transformasional seperti dijelaskan sebelumnya bahwa pemimpin benar-benar menghargai orang dengan cara diajak bahwa kepentingan bersama dalam suatu perusahaan lebih bagus dari kepentingan sendiri sehingga mereka dengan sendirinya akan bekerja dengan ikhlas tanpa pamrih yang memungkinkan tujuan akhirnya malah melebihi harapan atau target yang ditetapkan yang nantinya akan diberikan dalam bentuk kompensasi maupun reward. Sehingga digunakannya gaya kepemimpinan transformasional dalam mengatur kegiatan puskesmas sangat dibutuhkan, apalagi bagi petugas laboratorium yang bekerja menangani sampel pasien.

Berdasarkan pernyataan tersebut petugas laboratorium haruslah memiliki ide kreatif dalam menangani sampel mulai dari pra-analitik, analitik sampai pasca analitik. Menurut Mahendra dan Mujiati (2015), Kepemimpinan transformasional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Sehingga sangatlah sejalan gaya kepemimpinan transformasional pada kepala pukesmas terhadap petugas laboratorium yang harus memiliki ide-ide kreatif dalam menangani sampel.

Menurut Saranaung dan Josephus (2013) salah satu dari struktur organisasi dari puskesmas adalah petugas laboratorium. Petugas laboratorium merupakan orang pertama yang terpapar terhadap bahan kimia yang merupakan bahan toksik korosif, mudah meledak dan terbakar serta bahan biologi. Pekerjaan menggunakan alat-alat yang mudah pecah, berionisasi dan radiasi serta alat-alat elektronik

dengan voltase yang mematikan, dan melakukan percobaan dengan penyakit yang dimasukan ke jaringan hewan percobaan. Sehingga penerapan budaya “aman dan sehat dalam bekerja” hendaknya dilaksanakan pada semua institusi di sektor kesehatan termasuk laboratorium kesehatan (Pusat Kesehatan Kerja). Melihat tugas dari petugas laboratorium yang sangat riskan karena menghadapi berbagai macam sampel, maka seperti diterangkan diatas yaitu loyalitas sebagai petugas laboratorium sangat diperlukan.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas bahwa dalam Puskesmas terdapat suatu struktur organisasi, ada kepala Puskesmas dan lain sebagainya, seperti contoh petugas laboratorium. Menjabat sebagai kepala puskesmas haruslah memimpin dengan bijaksana terhadap semua bawahan sehingga mempunyai gaya dalam memimpin dibutuhkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan tersebut sangatlah ideal pada bawahan salah satunya yaitu bebas mengeluarkan ide-ide kreatif dan mendorong bagi para bawahan terutama petugas laboratorium untuk selalu mengeluarkan pikiran cemerlang sehingga akan membantu dalam memajukan dan memperbaiki tempat organisasi yang ditempati, serta loyalitas para petugas laboratorium akibat dari kepemimpinan gaya transformasional akan membuat nyaman ditempat kerja yaitu Puskesmas.

### **C. Hipotesis**

Hipotesis penelitian yaitu, ada hubungan positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium. Semakin tinggi loyalitas petugas laboratorium maka akan semakin bagus dalam menerapkan gaya

kepemimpinan transformasional di Puskesmas. Begitupun sebaliknya, semakin rendah loyalitas petugas laboratorium, maka semakin jelek dalam menerapkan kepemimpinan transformasional.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi sering juga disebut Universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati (Nasution, 2003).

##### **2. Sampel**

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi (Abadijah, 2014).

Sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 42 orang dengan subyek penelitian 1 atau 2 setiap Puskesmas, karena tidak selalu ada 2 analis yang bekerja didalam 1 Puskesmas.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, menggunakan *Proposive Sampling*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian yaitu dengan menjadikan populasi menjadi



sampel (penelitian populasi/studi populasi). Menggunakan studi populasi karena jumlah sampel yang diperlukan sudah melebihi sampel yang digunakan untuk melakukan penelitian. Studi populasinya yaitu kepala puskesmas dan petugas laboratorium (Arta, 2010).

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh untuk penelitian adalah:

### **2.1. Data Primer**

Menurut Sekaran (dalam Nurafiah, 2012) data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dimana peneliti terjun langsung pada objek yang bersangkutan untuk memperoleh data.

### **2.2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dimana data tersebut dapat diperoleh dari literatur-literatur yang relevan, artikel yang bersangkutan, jurnal, buku-buku kepustakaan untuk pencarian informasi dan pemahaman teoritis untuk memecahkan masalah (Sekaran, dalam Nurafiah, 2012).

## **3. Pengumpulan Data**

### **3.1. Variabel Independen/Bebas (X)**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan rentang skor 1-4 yang telah

dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah diuji validitasnya (Sugiyono, 2010), indeksinya sebagai berikut:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = setuju

4 = sangat setuju

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif (*favourable*) yaitu 4-3-2-1 sampai sangat negative (*unfavourable*) yaitu 1-2-3-4 (Azwar, 2014).

Variabel bebas dari penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional menggunakan teori dari Bass (dalam Pradana, dkk 2013), dengan aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Karisma
- b. Motivasi inspirasional
- c. Perhatian individu
- d. Stimulus intelektual
- e. Pengaruh teridealisasi.

Aspek-aspek tersebut kemudian dikembangkan dari teori Bass (dalam Pradana, dkk, 2013) dengan cara masing-masing aspek tersebut dibuat delapan pertanyaan dari aspeknya, jadi total pertanyaan variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional adalah sebanyak 40 pernyataan. Butir-butir pernyataan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah disediakan

kemudian dikategorikan pilihan jawaban yang mendukung (*favourable*) terhadap masalah yang diteliti yaitu:

- a. Skor 4 = Sangat setuju (SS)
- b. Skor 3 = Setuju (S)
- c. Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Butir pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap masalah yang diteliti:

- a. Skor 1 = Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 2 = Setuju (S)
- c. Skor 3 = Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 4 = Sangat Tidak Setuju (STS)

**Tabel 1. Penilaian Skala Variabel Independen/Variabel Bebas (X)**

No	Pilihan Jawaban	Nilai	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (SS)	3	2
3	Tidak Setuju (SS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

**Tabel 2. Blue-Print Skala Likert Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)**

No	Aspek	Nomor Butir		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Karisma	1, 6, 21, 26	11, 16, 31, 36	8
2	Motivasi inspirasional	2, 7, 22, 27	12, 17, 32, 37	8
3	Perhatian individu	3, 8, 23, 28	13, 18, 33, 38	8
4	Stimulus intelektual	4, 9, 24, 29	14, 19, 34, 39	8
5	Pengaruh teridealisasi	5, 10, 25, 30	15, 20, 35, 40	8
	jumlah	20	20	40

### 3.2. Variabel dependen/Terikat (Y)

Pengukuran instrumen variabel dependen juga menggunakan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif (*favourable*) yaitu 4-3-2-1 sampai sangat negatif (*unfavourable*) yaitu 1-2-3-4 (Azwar, 2014).

Variabel terikat dari penelitian adalah loyalitas petugas laboratorium menggunakan teori Trianasari (dalam Saputra, dkk, 2016) dengan aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu sebagai berikut:

- a. Taat pada Peraturan.
- b. Tanggung Jawab pada Perusahaan.
- c. Kemauan untuk Bekerja Sama.
- d. Rasa Memiliki.
- e. Hubungan Antar Pribadi.
- f. Kesukaan Terhadap Kerjaan.

Aspek-aspek tersebut kemudian dikembangkan dari teori Trianasari (dalam Saputra, dkk, 2016) dengan cara masing-masing aspek tersebut dibuat delapan pertanyaan dari aspeknya, jadi total pertanyaan variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional adalah sebanyak 48 pernyataan. Butir-butir pernyataan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah disediakan kemudian dikategorikan pilihan jawaban yang mendukung (*favourable*) terhadap masalah yang diteliti yaitu:

- a. Skor 4 = Sangat setuju (SS)
- b. Skor 3 = Setuju (S)
- c. Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Butir pernyataan yang tidak mendukung (unfavourable) terhadap masalah yang diteliti:

- a. Skor 1 = Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 2 = Setuju (S)
- c. Skor 3 = Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 4 = Sangat Tidak Setuju (STS)

**Tabel 3. Penilaian Skala Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)**

No	Pilihan Jawaban	Nilai	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (SS)	3	2
3	Tidak Setuju (SS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

**Tabel 4. Blue-Print Skala Likert loyalitas Petugas Laboratorium (Y)**

No	Aspek	Nomor Butir		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Taat pada Peraturan	1, 7, 25, 31	13, 19, 37, 43	8
2	Tanggung Jawab pada Perusahaan	2, 8, 26, 32	14, 20, 38, 44	8
3	Kemauan untuk Bekerja Sama	3, 9, 27, 33	15, 21, 39, 45	8
4	Rasa Memiliki	4, 10, 28, 34	16, 22, 40, 46	8
5	Hubungan Antar Pribadi	5, 11, 29, 35	17, 23, 41, 47	8
6	Kesukaan Terhadap Kerjaan	6, 12, 30, 36	18, 24, 42, 48	8
	jumlah	24	24	48

### C. Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel pada Penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Petugas Laboratorium di Puskesmas di Kabupaten Klaten” dapat diidentifikasi sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau variabel independen, yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen/variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi. Variabel independen atau variabel bebas dari judul penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional.

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau variabel dependen, yaitu variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi. Variabel dependen dari judul penelitian adalah loyalitas petugas laboratorium.

#### 3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Penelitian yang akan dilakukan yaitu:

##### 3.1. Loyalitas

Loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian, ketaatan, dan ketulusan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan indentifikasi karyawan terhadap organisasi (Pradana, 2015). Loyalitas tidak akan terbentuk begitu saja, tetapi ada aspek-aspek yang membuat seseorang akan loyal. Menurut Triyanasari

(dalam pradana, dkk, 2013) ada 6 aspek-aspek loyalitas yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

### 3.2. Gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Palgunanto, dkk, (2013) kepemimpinan transformasional adalah suatu tindakan atau aktivitas yang secara sengaja mempengaruhi orang lain, untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pemimpin harus mampu menginterpretasikan kebutuhan yang ada dalam diri pengikutnya dan diri sendiri ke dalam tindakan. Gaya kepemimpinan transformasional juga ada aspek-aspeknya. Menurut Bass (dalam Pradana, dkk 2013), aspek-aspek kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut karisma, motivasi inspirasional, perhatian individu, stimulus intelektual, pengaruh teridealisasi.

Selanjutnya pada definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian (Krismanto, 2009).

**Tabel 5. Instrumentasi pengukuran aspek-aspek gaya kepemimpinan.**

Konsep	Variable	Aspek	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1. Karisma	1. Dapat dibanggakan. 2. Dapat dipercaya. 3. Dapat dihormati. 4. Mempunyai loyalitas.
		2. Motivasi Inspirasio nal	1. Pemimpin menjadi teladan bagi karyawan. 2. Memberikan karyawan untuk berprestasi. 3. Pemimpin merupakan

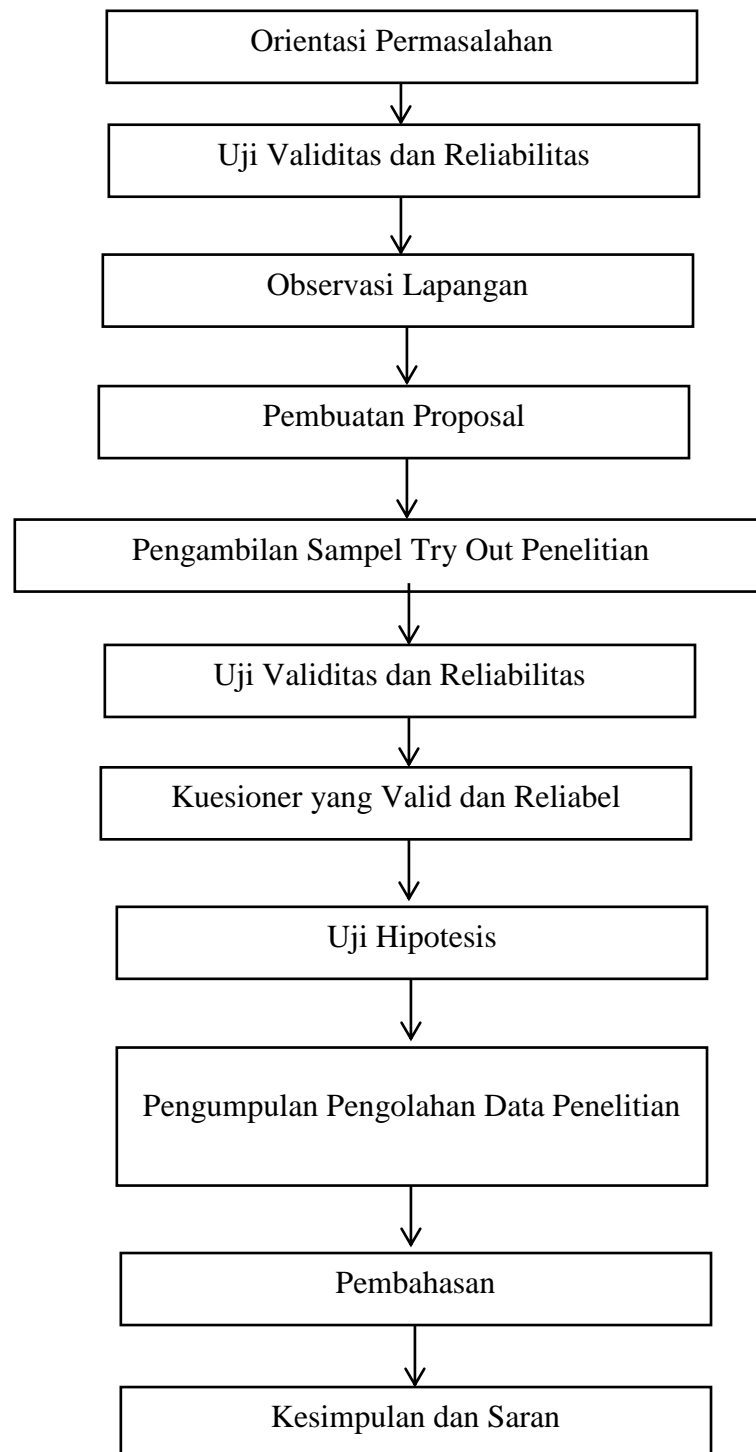
			<p>sumber inspirasi bagi bawahan dalam meningkatkan hasil kerja.</p> <p>4. Memberikan dorongan kepada karyawan untuk sukses.</p>
		3. Perhatian Individual	<p>1. Perhatian terhadap karyawan.</p> <p>2. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.</p>
		4. Stimulus Intelektual	<p>1. Pemimpin mendorong bawahan lebih kreatif.</p> <p>2. Menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide.</p>
		5. Pengaruh Teridealisasi	<p>1. Perasaan bangga oleh karyawan karena merasa terhormat.</p> <p>2. Atasan merupakan simbol kesuksesan bagi karyawan.</p>

**Tabel 6. Instrumentasi pengukuran aspek-aspek loyalitas kerja**

Konsep	Variable	Aspek	Indikator
Loyalitas	Loyalitas kinerja pegawai	1. Taat pada peraturan	<p>1. Tepat waktu ketika bekerja.</p> <p>2. Tidak bolos kerja.</p> <p>3. Ijin jika ada suatu halangan.</p>
		2. Tanggung jawab pada perusahaan	<p>1. Melaksanakan tugas.</p> <p>2. Menerima konsekuensi.</p>
		3. Kemauan untuk bekerja sama	<p>1. Bekerja sama dalam sebuah team.</p> <p>2. Berbagi pengalaman.</p>
		4. Rasa memiliki	<p>1. Menjaga sarana prasana.</p> <p>2. Tangung jawab terhadap sarana prasarana.</p>
		5. Hubungan antar pribadi	<p>1. Menjaga hubungan antar karyawan.</p> <p>2. Menjaga hubungan kepada atasan.</p> <p>3. Fleksibel dalam bekerja.</p>



			4. Teman kerja berpengaruh pada kinerja
		6. Kesukaan terhadap pekerjaan	1. Bekerja maksimal. 2. Bekerja sepenuh hati.

**D. Jalannya Penelitian****Gambar 1. Jalannya Penelitian**

## E. Uji Instrumen Penelitian

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) (Prabowo, 2015). Uji coba instrumen dimaksudkan Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan dari data pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten.

### 1. Uji Validitas

Menurut Lapau (2015) mengemukakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti, ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur/instrument dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas dalam penelitian kualitatif adalah derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan tempat penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang disebar. Uji validitas digunakan metode koefisien Korelasi *Pearson* dengan rumus:

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

keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum X^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y

n = banyaknya responden

Setelah mendapatkan nilai korelasi *Pearson moment*, selanjutnya nilai tersebut dikoreksi kembali. Menggunakan alat ukur cermat dan teliti sehingga akan menimbulkan kesalahan (*varians error*). Kesalahan dapat berupa hasil yang terlalu tinggi (*overestimate*) atau terlalu rendah (*underestimate*). Alat ukur yang valid adalah alat ukur yang memiliki varians error yang kecil, untuk memperoleh informasi lebih akurat mengenai korelasi antar item, maka nilai korelasi yang diperoleh dikoreksi kembali dengan rumus:

$$r_{i(x-i)} = \frac{r_{ix}S_x - S_i}{\sqrt{(S_x^2 + S_i^2 - 2r_{ix}S_xS_i)}}$$

$r_{i(x-i)}$  = Koefisien korelasi item setelah dikoreksi.

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi skor item sebelum dikoreksi.

$S_i$  = Deviasi standar suatu skor item.

$S_x$  = Deviasi standar skor tes.

Uji Validitas dan Reliabilitas didasarkan pada rumus  $r_{tabel}$  dan taraf signifikansi pada tabel ini adalah 0,05 atau 5% dengan jumlah sampel 30 responden.

Untuk penelitian diperoleh Rumus  $r_{tabel}$  sebagai berikut:

n-2, sebagai contoh 30-2 = 28

Maka hasil  $r_{tabel} = 0,374$

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan dari kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pertanyaan dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  butir pertanyaan tidak valid. Uji ini pada *SPSS for windows 20* dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing pertanyaan. Apabila  $r_{hitung}$  berada diatas  $r_{tabel}$  berarti valid. Dengan demikian, jika  $r_{hitung} > 0,374$  berarti pernyataan tersebut valid, dan jika  $r_{hitung} < 0,374$  berarti tidak valid (Ghozali, 2011).

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu skala pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Dalam ilmu statistik Cronbach Alpha adalah sebuah koefisien dari konsistensi internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,06$ . Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalan yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran

reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Ghozali, 2011).

## **F. Analisis Data**

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, korelasi product moment pearson dan regresi sederhana.

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 20 for windows. Apa bila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besar dari level of significant 5% ( $> 0.050$ ) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari level of significant 5% ( $< 0.050$ ) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS 20.00 for Windows (Apriyono & Taman, 2013).

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan dapat diketahui dengan menggunakan uji F, yang dimaksudkan dengan uji F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from linearity* yang tercantum dalam ANOVA Table dari output yang dihasilkan oleh SPSS versi 20. Selanjutnya nilai F dibandingkan dengan F tabel. Kriteria yang digunakan adalah garis regresi dikatakan linier jika koefisien F hitung lebih kecil dari F tabel. Selain itu untuk menghitung linieritas dapat diketahui juga dari nilai signifikansi nilai F hitung. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 dan *deviation from linearity* lebih dari 0,05 (Istiarini & Sukanti, 2012).

## 3. Uji Korelasi *product moment pearson*

Korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik) antara dua variabel atau lebih. Uji Pearson Product Moment adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara  $r - 1$ , 0 dan  $r + 1$ . Nilai  $r - 1$  artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai  $r + 1$  berarti ada korelasi positif yang sempurna. Rentang dari koefisien korelasi yang berkisar antara  $r - 1$ , 0 dan  $r + 1$  tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila semakin mendekati nilai  $r + 1$  atau  $r - 1$  maka hubungan makin erat, sedangkan jika semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Sehingga *product moment pearson* dapat digunakan

untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y (Hidayat, 2012).

**Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi.**

Interval Koefisien (r)	Interpretasi
0	Tidak berkorelasi
0,01-0,20	Korelasi Sangat rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Agak rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat tinggi

#### **4. Regresi Linier Sederhana**

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Persamaan analisis regresi satu variabel b Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Safitri, 2015). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Persamaan regresi dirumuskan:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = (baca Y topi) subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

e = error 5%

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y



### **G. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Petugas Lab di Kab. Klaten” dilaksanakan pada bulan Desember 2016 – Maret 2017. Tempat penelitian dilakukan di puskesmas yang tersebar keseluruhan wilayah Kabupaten Klaten.

### **H. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausalitas yang bertujuan untuk memahami variabel yang mempengaruhi (independen) dan variabel yang merupakan akibat (dependen) serta menentukan sifat antara variabel independen dan pengaruh yang diperkirakan (Rahmi, 2013).

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui pengaruh variable gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di puskesmas di kabupaten klaten.

### I. Jadwal Penelitian

**Tabel 8. Jadwal Penelitian**

No.	Jenis Kegiatan	Tahun 2016		Tahun 2017				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Studi Pustaka							
2.	Persiapan Penelitian							
	a. Observasi lapangan							
3.	Penelitian							
	a. Pembagaian kuesioner b. Memilah data kuesioner c. Mengolah data kuesioner							
4.	Pengumpulan dan analisis data							
5.	Penyusunan laporan							

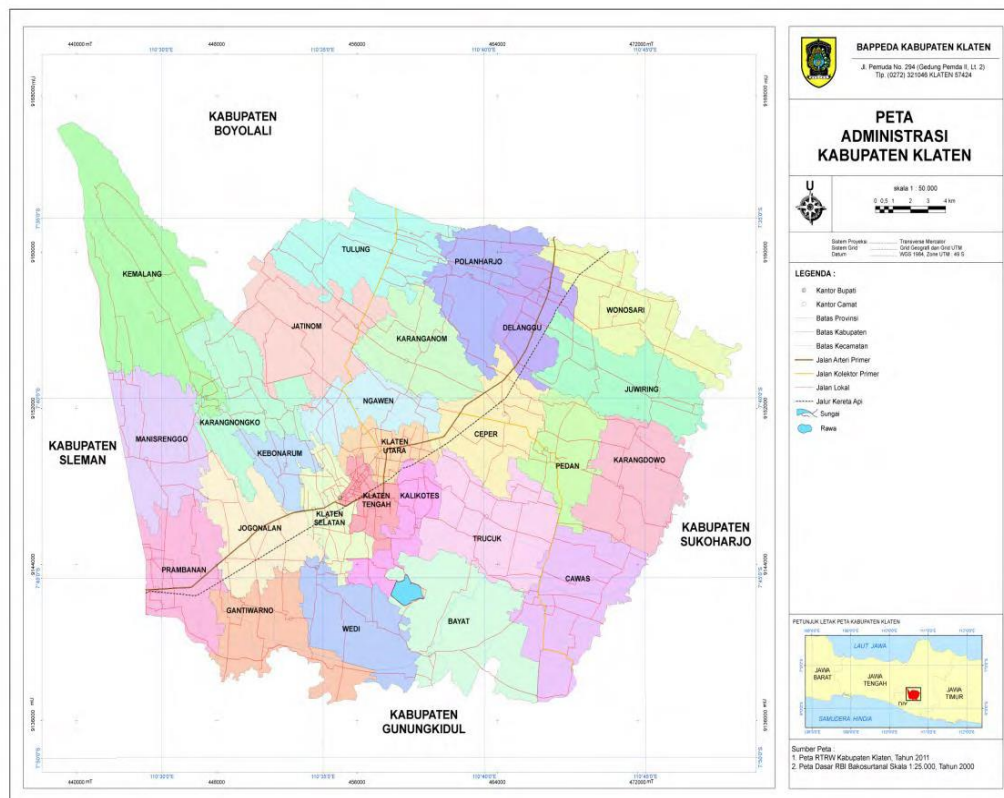
## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Letak Geografis

Kabupaten Klaten terletak antara 1100 261 1411 – 1100 471 5111 Bujur Timur dan 70 321 1911 – 70 481 3311 Lintang Selatan. Luas wilayah Kabupaten Klaten adalah 655,56 km<sup>2</sup>, secara administratif Kabupaten Klaten terbagi ke dalam 26 kecamatan, 391 Desa dan 10 Kelurahan.



**Gambar 2. Peta Administrasi Kabupaten Klaten**

Sumber : Bappeda Kabupaten Klaten *Profil Kesehatan Kabupaten Klaten Tahun 2016*

Batas Daerah Kabupaten Klaten adalah sebagai berikut :

- a) Sebelah Utara : Kabupaten Boyolali.
- b) Sebelah Timur : Kabupaten Sukoharjo.
- c) Sebelah Selatan : Kabupaten Gunung Kidul (DIY).
- d) Sebelah Barat : Kabupaten Sleman (DIY).

Kondisi iklim Kabupaten Klaten mempunyai iklim tropis dengan musim hujan dan musim kemarau silih berganti sepanjang tahun, temperatur udara rata-rata antara 28°C-30°C.

Keadaan topografi Kabupaten Klaten terletak diantara Gunung Merapi dan Pegunungan Seribu yang terdiri dari wilayah lereng Gunung Merapi dibagian utara, wilayah datar di bagian tengah, dan wilayah berbukit di bagian selatan. Ditinjau dari ketinggiannya maka wilayah Kabupaten Klaten terbagi dalam :

- a) Sebanyak 3,72% terletak diantara ketinggian 0 – 100 m dari permukaan laut.
- b) Sebanyak 77,52 % terletak diantara ketinggian 100 – 500 m dari permukaan laut.
- c) Sebanyak 12,76% terletak di antara ketinggian 500 – 1000 m dari permukaan laut.

## 2. Demografi

### a) Daftar Puskesmas di Klaten

**Tabel 9. Daftar Puskesmas**

<b>Puskesmas</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jenis (Tipe)</b>
Puskesmas Prambanan	Jl. Raya Jogja-Solo KM 19 Kemudo, Prambanan, Klaten	Perawatan
Puskesmas Kebondalem Lor	Jl. Prambanan No. 45 , Kec. Prambanan.	Non Perawatan
Puskesmas Gantiwarno	Jabung km 1, Kec. Gantiwarno	Perawatan
Puskesmas Wedi	Kebonduren, Gadungan, Wedi	Non Perawatan
Puskesmas Bayat	Jl. Raya Bayat-Cawas, Beluk, Beluk	Perawatan
Puskesmas Cawas I	Jalan Tembus Barepan, Barepan, Cawas	Perawatan
Puskesmas Cawas II	Jl. Raya Cawas - Karangdowo Km.4 Japanan Cawas	Non Perawatan
Puskesmas Trucuk I	Jl. Kradenan, Trucuk	Perawatan
Puskesmas Trucuk II	Jl. Wanglu, Telukan, Wanglu	Non Perawatan

<b>Puskesmas</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jenis (Tipe)</b>
Puskesmas Kalikotes	Tambaksari, Gemblegan, Kalikotes	Non Perawatan
Puskesmas Kebonarum	Jl. Nila Pluneng Kebonarum	Non Perawatan
Puskesmas Jogonalan I	Jl. Klaten-Jogja Km 6,5	Perawatan
Puskesmas Jogonalan II	Dompyongan, Jogonalan	Non Perawatan
Puskesmas Manisrenggo	Kranggan Kebonallas Manisrenggo	Perawatan
Puskesmas Karangnongko	Jl. Raya Karangnongko No.1	Non Perawatan
Puskesmas Ngawen	Jl. Raya Klaten - Jatinom Km. 4 Ngawen	Non Perawatan
Puskesmas Ceper	Jl. Raya Besole Ceper	Non Perawatan
Puskesmas Jambukulon	Jl. Penggung - Jatinom No.2, Jambukulon, Ceper	Non Perawatan
Puskesmas Pedan	Jobodan, Tambakboyoy, Pedan	Perawatan

<b>Puskesmas</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jenis (Tipe)</b>
Puskesmas Karangdowo	Sentono, Karangdowo	Perawatan
Puskesmas Juwiring	Jl. Tanjung-Juwiring, Tanjung, Juwiring	Perawatan
Puskesmas Wonosari I	Jl. Pakis-Daleman Km.3 Bentangan Wonosari	Perawatan
Puskesmas Wonosari II	Kingkang, Wonosari	Non Perawatan
Puskesmas Delanggu	Jl. Raya 181 Delanggu	Perawatan
Puskesmas Polanharjo	Jl. Karanglo Polanharjo	Non Perawatan
Puskesmas Karanganom	Jl. Penggung - Jatinom Km.4	Non Perawatan
Puskesmas Majegan	Jln Raya Jatinom Boyolali	Perawatan
Puskesmas Tulung	Cokro Tulung Km 6	Non Perawatan
Puskesmas Jatinom	Jl. Raya Jatinom	Perawatan
Puskesmas Kayumas	Ds Kayumas,Kec Jatinom	Non Perawatan

<b>Puskesmas</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jenis (Tipe)</b>
Puskesmas Kemalang	Jl.Deles,Keputran,Kemalang	Perawatan
Puskesmas Klaten Selatan	Danguran, Klaten Selatan	Non Perawatan
Puskesmas Klaten Tengah	Jl. Bali No. 6	Non Perawatan
Puskesmas Klaten Utara	Jl. Perintis Kemerdekaan	Non Perawatan

Data Puskesmas di Kabupaten Klaten

**Sumber:** Asgar.or.id

### 3. Deskripsi Data Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap petugas laboratorium Puskesmas yang ada di Kabupaten Klaten. Kuesioner yang disebar dan diolah dalam penelitian ini selama bulan februari - maret sebanyak 40. Data karakteristik dari responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur dan pendidikan petugas laboratorium Puskesmas di Kabupaten Klaten.

#### a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden termasuk salah satu karakteristik populasi yang harus diketahui, karena sedikit banyak persepsi dipengaruhi oleh jenis kelamin seseorang. Distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 10.



**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	3	7,5
Perempuan	37	92,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2017)

Tabel 4 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa dari 40 responden petugas laboratorium Puskesmas di Kabupaten klaten adalah jenis kelamin laki-laki 3 orang (7,5%), sedangkan jenis kelamin perempuan 37 orang (92,5%), berbeda secara signifikan.

b) Berdasarkan Usia

Usia responden dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, serta pengambilan keputusan, maka perlu diketahui sebagai salah satu karakteristik populasi.

Distribusi usia responden dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Umur Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
23-28	2	5,0
29-34	17	42,5
35-40	8	20,0
41-46	5	12,5
47-53	6	15,0
54-59	2	5,0
<b>Total</b>		<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2017)

Diketahui jumlah responden dengan umur 29-34 tahun yang terbanyak yaitu 42,5 %, hal ini ini disebabkan karena pada umur 29-34 tahun responden paling peduli terhadap kesehatan sehingga banyak yang melakukan pemeriksaan laboratorium.

### c) Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja menjadi faktor penting dalam mengukur tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang tenaga kesehatan. Total karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
2-6	4	10,0
7-11	20	50,0
12-16	3	7,75
17-21	4	10,0
22-26	8	20,0
27-31	1	2,25
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer yang telah diolah (2017)

Berdasarkan data dari Tabel 6 terlihat bahwa responden yang memiliki lama kerja 7-11 tahun memiliki presentase paling tinggi yaitu 50,0 % dengan jumlah 20 orang, responden yang memiliki lama bekerja 22-28 tahun yaitu 8 orang dengan presentase 20,0 %, lama bekerja 2-6 tahun dan 17-21 tahun memiliki presentase yang sama yaitu 10,0 % dengan jumlah responden 4 orang, responden yang memiliki lama bekerja 12-16 tahun yaitu 3 orang dengan presentase 7,75 %, dan responden yang lama bekerja 27-31 tahun dengan presentase 2,25 % atau presentase paling kecil dengan jumlah 1 orang .

## B. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan secara semikuantitatif menggunakan kuesioner dengan *metode purposive sampling* di Puskesmas Kabupaten Klaten pada Februari-Maret 2017. Data setelah melakukan penelitian diperoleh sebagai berikut:

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, sedangkan instrumen yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, serta memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut (A'yuni, dkk., 2016).

**Tabel 13. Blue-Print Skala Likert Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)**

No	Aspek	Nomor Butir		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Karisma	1, 6, 21, 26	11, 16, 31, 36	8
2	Motivasi inspirasional	2, 7, 22, 27	12, 17, 32, 37	8
3	Perhatian individu	3, 8, 23, 28	13, 18, 33, 38	8
4	Stimulus intelektual	4, 9, 24, 29	14, 19, 34, 39	8
5	Pengaruh teridealisasi	5, 10, 25, 30	15, 20, 35, 40	8
	jumlah	20	20	40

Sumber: Data primer yang belum diolah

Berdasarkan hasil penelitian dari uji statistik adalah mulai dari x1 sampai dengan x40 mempunyai *corrected item total correlation*  $> 0,2407$  kecuali x10 dan x20. Kesimpulan dari uji validitas gaya kepemimpinan transformasional yaitu semua item pertanyaan valid, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, kecuali x10 dan x20 karena mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation*  $< 0,2407$ . Melihat dari hasil uji statistik validitas Gaya

Kepemimpinan Transformasional pada tabel 13, Maka dapat dibuat hasil blue print sebagai berikut:

**Tabel 14. Blue-Print Skala Likert Gaya Kepemimpinan Trasnformasional (X)**

No	Aspek	Nomor Butir			Total
		Valid		Gugur	
1	Karisma	1, 6, 21, 26	11, 16, 31, 36	0	8
2	Motivasi inspirasional	2, 7, 22, 27	12, 17, 32, 37	0	8
3	Perhatian individu	3, 8, 23, 28	13, 18, 33, 38	0	8
4	Stimulus intelektual	4, 9, 24, 29	14, 19, 34	1	7
5	Pengaruh teridealisasi	5, 25, 30	15, 35, 40	2	6
	jumlah				37

Sumber: Data primer yang telah diolah (2017)

**Tabel 15. Blue-Print Skala Likert loyalitas Petugas Laboratorium (Y)**

No	Aspek	Nomor Butir		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Taat pada Peraturan	1, 7, 25, 31	13, 19, 37, 43	8
2	Tanggung Jawab pada Perusahaan	2, 8, 26, 32	14, 20, 38, 44	8
3	Kemauan untuk Bekerja Sama	3, 9, 27, 33	15, 21, 39, 45	8
4	Rasa Memiliki	4, 10, 28, 34	16, 22, 40, 46	8
5	Hubungan Antar Pribadi	5, 11, 29, 35	17, 23, 41, 47	8
6	Kesukaan Terhadap Kerjaan	6, 12, 30, 36	18, 24, 42, 48	8
	jumlah	24	24	48

Sumber: Data primer sebelum dioalah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian dari uji statistik adalah mulai dari y1 sampai dengan y48 mempunyai *corrected item total correlation* > 0,2407 kecuali y9, y22, y23, y38 dan y47. Kesimpulan dari uji validitas loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten yaitu semua item pertanyaan valid, sehingga dapat dinyatakan semua item pertanyaan adalah valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, kecuali pada y9, y22, y23, y38 dan y47 karena mempunyai

nilai *Corrected Item Total Correlation*  $< 0,2407$ . Melihat dari hasil uji statistik validitas loyalitas petugas laboratorium pada tabel 15, Maka dapat dibuat hasil blue print sebagai berikut:

**Tabel 16. Blue-Print Skala Likert loyalitas Petugas Laboratorium (Y)**

No	Aspek	Nomor Butir			Total
		Valid		Gugur	
1	Taat pada Peraturan	1, 7, 25, 31	13, 19, 37, 43	0	8
2	Tanggung Jawab pada Perusahaan	2, 8, 26, 32	14, 20, 44	1	7
3	Kemauan untuk Bekerja Sama	3, 27, 33	15, 21, 39, 45	1	7
4	Rasa Memiliki	4, 10, 28, 34	16, 40, 46	1	7
5	Hubungan Antar Pribadi	5, 11, 29, 35	17, 41	2	6
6	Kesukaan Terhadap Kerjaan	6, 12, 30, 36	18, 24, 42, 48	0	8
	jumlah				43

Sumber : Data primer yang telah diolah (2017)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat kekonsistensian antara dua skor hasil pengukuran pada obyek yang sama meskipun instrumennya berbeda. Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Pada penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda (A'yuni, dkk., 2016). Hasil pengukuran uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel 17:

**Tabel 17. Hasil Uji Reliabelitas Kuesioner**

Variable	Item	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X	0,955
Loyalitas Petugas Laboratorium	Y	0,961

Sumber : Data primer yang telah diolah (2017)

Berdasarkan tabel 18, menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) semua variabel mempunyai nilai  $> 0,60$ . Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian yang selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Ghazali, 2011). Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program SPSS 20 for windows. Apa bila nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih besar dari level of significant 5% ( $> 0.050$ ) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih kecil dari level of significant 5% ( $< 0.050$ ) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dapat dilihat pada tabel 18:

**Tabel 18. Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov Smirnov)**

		kepemimpinan	loyalitas
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	118,76	137,35
	Std. Deviation	12,792	13,181
Most Extreme Differences	Absolute	,168	0,192
	Positive	,133	0,192
	Negative	-0,168	-0,156
Kolmogorov-Smirnov Z		1,024	10,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,246	0,129

Sumber : Data primer yang telah diolah (2017)

Berdasarkan tabel 19 hasil dari data uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov Smirnov*) diperoleh gaya kepemimpinan transformasional dengan signifikansi  $0,246 > 0,05$  ( $H_0$ = Diterima) dan loyalitas petugas laboratorium dengan signifikansi  $0,129 > 0,005$  ( $H_0$ = Diterima), maka kesimpulan dari data tersebut mengikuti distribusi normal.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan dapat diketahui dengan menggunakan uji F, yang dimaksudkan dengan uji F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from linearity* yang tercantum dalam ANOVA Table dari output yang dihasilkan oleh SPSS versi 20 yang dilihat dari tabel 19:

**Tabel 19. ANNOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1440,636	1	1440,636	10,475	0,003 <sup>b</sup>
	Residual	4813,796	35	137,537		
	Total	6254,432	36			

Sumber : Data primer yang telah diolah (2017)

Berdasarkan tabel 20 hasil data Uji Linieritas Sederhana menunjukkan F hitung = 10,475, dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai laboratorium.

e. Uji *Korelasi Product Moment Pearson*

Korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik) antara dua variabel atau lebih. Uji Pearson Product Moment adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau

rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara  $r - 1$ , 0 dan  $r + 1$ . Nilai  $r - 1$  artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai  $r + 1$  berarti ada korelasi positif yang sempurna. Uji *Korelasi Product Moment Pearson* dapat dilihat pada tabel 20:

**Tabel 20. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,480 <sup>a</sup>	0,230	0,208	11,728

Sumber : Data primer yang telah diolah (2017)

Berdasarkan tabel 21 hasil data uji korelasi *product moment pearson* dilihat pada *R Square* (karena pengukuran sampel  $\leq 2$ ) sebesar 0,230 dengan  $p < 0,01$  antara gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas petugas laboratorium, sehingga hipotesis diterima dengan korelasi positif dan memiliki taraf signifikansi hubungan yang rendah antara gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas petugas laboratorium.

f. Uji Regresi linier sederhana

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Persamaan analisis regresi satu variabel b Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel 21:



Tabel 21. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	78,623	18,248	0,480	4,309	0,000	41,577	115,669
	kepemimpinan	0,495	0,153		3,236	0,003	0,184	0,805

Sumber : Data primer yang telah diolah (2017)

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi 0,003.

Karena nilai signifikansi  $< 0,05$  maka gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas petugas laboratorium. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap loyalitas petugas laboratorium.

### C. Pembahasan

Pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten yang dilakukan menggunakan kuesioner dengan *metode purposive sampling*. Hasil kuesioner dilakukan uji statistik validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, korelasi *product moment pearson* dan regresi linier sederhana untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium.

Hasil analisis data dengan menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* dengan validitas hasil pemeriksaan, dengan *R Square* (karena pengukuran sampel  $\leq 2$ ) sebesar 0,230 dengan  $p < 0,01$ . Artinya bahwa ada hubungan

signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas petugas laboratorium, sehingga hipotesis diterima dengan korelasi positif dan memiliki taraf signifikansi hubungan yang rendah antara gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas petugas laboratorium. Apabila semakin tinggi loyalitas petugas laboratorium maka penerapan gaya kepemimpinan transformasional sangat baik begitupun sebaliknya. Hasil yang sama dilakukan oleh penelitian Palgunanto, dkk (2010) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan sebagai prediktor untuk mengukur kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional juga dapat digunakan sebagai prediktor terhadap loyalitas petugas Laboratorium.

Berdasarkan kategorisasi dari jenis kelamin pada tabel 10 bahwa dari 40 responden petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten jenis kelamin laki-laki hanya 7,5% berbeda dengan responden perempuan yang lebih banyak yaitu 92,5%. Terlihat jelas bahwa kenapa petugas laboratorium memiliki loyalitas meski tergolong rendah, karena perempuan bekerja hanya untuk memenuhi kriteria ijazah yang dimiliki, supaya tidak jadi sia-sia. Sama seperti penelitian Sari dan Mulasari (2015) hubungan penilaian gaya kepemimpinan transformasional pada atasan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di RSUD Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo bahwa jumlah responden laki-laki yang berjumlah 24,6% dibandingkan jumlah responden perempuan lebih besar yaitu

sebanyak 75,4% dengan kepuasan pada kerja 25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih loyal terhadap perusahaan ketimbang laki-laki, meskipun loyalitasnya tidak tinggi.

Selanjutnya kategori berdasarkan umur/usia, melihat usia dari responden pada tabel 11 bahwa jumlah usia sekitar umur 29-34 tahun paling banyak yaitu sekitar 42,5%, sehingga kepatuhan atau loyalitasnya masih belum menanam pada pribadi usia sekitar 29-34, dimungkinkan karena kalau mau pindah dari instansi tersebut masih ada yang mau menerima, karena usianya masih termasuk usia produktif, cekatan dan kerjanya sungguh-sungguh. Seperti penelitian Agung (2006) analisis pengaruh kualitas layanan, komitmen dan kepercayaan terhadap loyalitas konsumen menunjukkan yang berusia dengan kisaran umur antara 49-53 yang paling sedikit 4%, sedangkan responden berusia dalam kisaran 29-33 tahun sebanyak 35%, dengan sumbangan loyalitas sebesar 39,25%. Sesuai dengan penelitian bahwa umur sekitar 29-34 masihlah mempunyai keinginan untuk bisa pindah. Jadi disimpulkan mengapa loyalitasnya ada tapi tergolong rendah karena dimungkinkan masih ada yang menerima setelah keluar dari instansi tempat kerja yang sebelumnya.

Selanjutnya yang paling mempengaruhi loyalitas yaitu lama bekerja. Berdasarkan tabel 13 distribusi frekuensi responden lama bekerja paling banyak adalah 7-11 tahun dengan persentase paling tinggi yakni 50,0% atau setengahnya dan masih tergolong belum lama, sehingga dimungkinkan loyalitasnya ada namun rendah. Karena berkaitan dengan umur yakni karena masih tergolong belum lama maka bias pindah instansi dan umurnya juga mencukupi. Sesuai dengan penelitian

Andini (2006) Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja 9–11 tahun yaitu sebesar 41,74% sedangkan responden terkecil memiliki lama bekerja selama kurang dari 2 tahun sebanyak 7,83%. Sama dengan penelitian lama bekerja jika berkisar sekitar 9-11 tahun hanya sekitar 50% tidak bisa loyalitas penuh karena masih memiliki motivasi sendiri dan menyesuaikan sesuai dengan keinginannya, sehingga terdapat loyalitas tapi dengan tingkatan yang rendah, jadi masih bisa berpindah.

Pada dasarnya loyalitas menurut Mayasari, dkk, (2014) loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja didalam melaksanakan kegiatan kerjanya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hermawan dan Riana (2014) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya faktor kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri dan juga diperlukan factor lain yang sangat krusial yaitu pemimpin lebih tepatnya yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Loyalitas Petugas laboratorium di Kabupaten Klaten dilihat dari analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai

signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas petugas laboratorium. Sehingga berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap loyalitas petugas laboratorium.

Gaya kepemimpinan transformasional Menurut Sari dan Mulasari (2015) adalah kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral para pengikut dalam upaya meningkatkan kesadaran mereka untuk mereformasi institusi. Kepemimpinan melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Kepemimpinan transformasional akan meningkatkan karyawan untuk selalu bekerja dengan disiplin, meningkatkan produksi, menurunkan tingkat karyawan bolos kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut diatas, penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memang mempengaruhi loyalitas petugas laboratorium. Hasil yang ditunjukkan oleh sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas sebesar 23%. Melihat hasil tersebut berarti masih terdapat 77% lagi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas petugas laboratorium di Kabupaten Klaten selain gaya kepemimpinan transformasional seperti Karakteristik pribadi, pekerjaan, desain perusahaan maupun Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Keterbatasan pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten

Klaten adalah peneliti tidak dapat mengawasi responden dalam mengisi kuesioner secara langsung, sehingga saat pengisian kuesioner petugas laboratorium tidak mengerti dan paham secara jelas sehingga jawaban kuesioner yang dihasilkan kurang sesuai dengan keadaan serta hasil yang maksimal saat diolah datanya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Melihat dari data hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten. Artinya Semakin tinggi loyalitas petugas laboratorium maka akan semakin bagus dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di Puskesmas Kabupaten Klaten, sehingga hipotesis yang diajukan diterima atau terbukti.
2. Sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium di Puskesmas Kabupaten Klaten sebesar 23%.

#### **B. Saran**

1. Sebagai bahan masukan bagi Puskesmas terutama ditujukan kepada pemimpin yaitu melihat hasil dari loyalitas yang dipengaruhi masih rendah, sehingga diharuskan mengikuti pelatihan, workshop dan seminar-seminar yang berisikan tentang leadership.
2. Sebagai bahan masukan bagi pemerintahan yaitu saat penyeleksian Kepala Puskesmas haruslah teliti, karena dapat membuat yang dibawahinya menjadi loyal. Tidak hanya loyal biasa, tapi sangat tinggi loyalitasnya yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformasional.

3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut lagi seperti menghubungkan faktor-faktor lain pada kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas laboratorium, ataupun sebaliknya menghubungkan faktor-faktor lain pada loyalitas terhadap kepemimpinan transformasional. Karena masih ada variabel mempengaruhi loyalitas petugas laboratorium di Kabupaten Klaten selain gaya kepemimpinan transformasional seperti Karakteristik pribadi, pekerjaan, desain perusahaan maupun Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abadijah, Rokhmaloka Habsoro. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* [skripsi]. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Agustina, Dini. 2006. Analisis Kesenjangan Antara Perilaku Pemimpin yang Diharapkan Bawahan Dengan Perilaku Pemimpin yang Ada sebagai Bahan Masukan Bagi Pengembangan Pelatihan Kepemimpinan: Studi Kasus di PT. Pindad (Persero) Bandung. [abstrak]. <http://digilib.itb.ac.id>.
- Angriyani, Era. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. *JOM FISIP*, Vol. 3 No. 2.
- Aprilita, Bina. 2012. *Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan dalam Membangun Gaya Kepemimpinan yang Efektif* [skripsi]. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Apriyono, Ari., Taman, Abdullah. 2013. Analisis Overreaction pada Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2009. *Jurnal Nomina*, Vol. 2, No. 2.
- Arta, Dilah. 2010. *Analisis Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Pengguna Produk Ponsel Nokia (Studi Kasus Pada Masyarakat di Surakarta)* [Skripsi]. Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret.
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Reliabelitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baki, Umar, M.S. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2. No:1
- Dewo, Tertio Kunto. 2013. Kreativitas dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Pamindo Prima Utama Mandiri. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2, No. 6.
- Fitriyani, Eni. 2013. Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Kombeng Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Ilmu Komunikasi*, Vol. 1, No. 2: 518–531.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamdani, Wahyu., Handoyo, Seger. 2012. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.1, No. 02.
- Hermawan, I Ketut Andy., Riana, I Gede. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *Jurnal Psikologi*, Vol. 1, No. 3.
- Hidayat, anwar. 2012. Uji Pearson Product Moment dan Asumsi Klasik. <https://www.statistikian.com>.
- Istiarini, Risma., Sukanti. 2012. Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. 10, No. 1: 98-113.
- [Kepmenkes]. 2004. *Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat Menteri Kesehatan Republik Indonesia*. No. 128/MENKES/SK/II/2004.
- [Kemenkes]. 2013. *Jurnal Data Dasar Puskesmas*, Hal. 1.
- [Kemenkes]. 2016. *Health Statistic*. Profil kesehatan Indonesia tahun 2015. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3 No. 1.
- Krismanto, Adi. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Pattimura)* [tesis]. Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Lapau, Buchari. 2015. *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 14, No. 1.
- Mahendra, Kadek Manik Oko., Mujiati, Ni Wayan. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10: 3172 – 3197.

- Malik, Alfian. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *E-Journal Psikologi*, Vol. 2, No. 1: 65-75.
- Martiwi, Rukmi Tien., Triyono., Mardalis, Achmad. 2012. Faktor–Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13, No. 1.
- Mayasari, Danis Lia., Nuhardjo, Budi., Sunardi. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso*. Jember: Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Nasution, Rozaini. 2003. Teknik Sampling. Sumatra: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Digital Library*.
- Palgunanto, Yusuf., Suparno., Dwityanto, Achmad. 2013. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, Vol. 12, No. 1: 66-73.
- Penabur, 2007. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No. 09/ Tahun ke 6/ ISSN: 1412-2588.
- [Permenkes]. 2009. *Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*. Nomor 971/MENKES/PER/XI/2009.
- [Permenkes]. 2010. *Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan*. Nomor 1144/MENKES/PER/VIII/2010.
- [Permenkes]. 2014. *Pusat Kesehatan Masyarakat Menteri Kesehatan republik Indonesia*. NOMOR 75.
- Pradana, Martha Andy., Sunuharyo, Bambang Swasto., Hamid, Djamhur. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Psikologi*, Vol. 2, No. 3.
- Pradana, Rizky. 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)* [skripsi]. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Rahmi, B Maptuhah. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten*

- Lombok Timur*) [tesis]. Denpasar: Program Pascasarjana, Universitas Udayana.
- Safitri, Rahmadani. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, Vol.3, No, 3: 650-660.
- Saputra, Agus Tunggal., Bagia, I Wayan., Yulianthini, Ni Nyoman. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol, 4.
- Saranaung, Sartika., Josephus, Johan. 2013. Analisis Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pencegahan Terjadinya Kecelakaan Kerja di Laboratorium RS. Prof. dr. V.L Ratumbuysang Manado. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 1, No. 1.
- Sari, Kartika Dewi Purnama., Mulasari, Surahma Asti. 2015. Hubungan Penilaian Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di RSU PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo. *Jurnal Medika Respati*, Vol. 10, No. 2: 1907 – 3887.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle., Sutanto, Eddy. M., Setiawan, Roy. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, Vol. 1, No. 1.
- Sudimin, T. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, vol, 12. No, 11.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Widhiarso, Wahyu. 2008. Koefisien Reliabilitas untuk Pengukuran Kepribadian Multidimensi. *Jurnal Psikologi*. Vol 1. 39-48.

**LAMPIRAN**

**Lampiran 1****SURAT IJIN PENELITIAN**

Nomor : 217 / H6 – 04 / 20.02.2017  
 Lamp. : - helai  
 Hal : Ijin Penelitian

**Kepada :**  
**Yth. Kepala**  
**BAPPEDA KOTA KLATEN**  
**Di Klaten**

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Karya Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di Puskesmas Kabupaten Klaten, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

**NAMA : TEJA KUSUMA**  
**NIM : 09160561 N**  
**PROGDI : D-IV Analis Kesehatan**  
**JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Petugas Lab. di Puskesmas Kabupaten Klaten**

Untuk ijin penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas Lab. di Puskesmas Kabupaten Klaten

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 20 Februari 2017

Dekan,



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

## Lampiran 2

### SURAT IJIN PENELITIAN



Nomor : 217 / H6 – 04 / 20.02.2017  
 Lamp. : - helai  
 Hal : Ijin Penelitian

**Kepada :**  
**Yth. Kepala**  
**DINAS KESEHATAN KOTA KLATEN**  
**Di Klaten**

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Karya Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di Puskesmas Kabupaten Klaten, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

**NAMA : TEJA KUSUMA**  
**NIM : 09160561 N**  
**PROGDI : D-IV Analis Kesehatan**  
**JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas**  
**Petugas Lab. di Puskesmas Kabupaten Klaten**

Untuk ijin penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap loyalitas petugas Lab. di Puskesmas Kabupaten Klaten

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 20 Februari 2017

Dekan,



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

**Lampiran 3****SURAT IJIN OBSERVASI**

**PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
(BAPPEDA)**

Jl. Pemuda No. 294 Gedung Pemda II Lt. 2 Telp. (0272)321046 Psw 314-318 Faks 328730  
KLATEN 57424

Nomor : 072/1017/XII/09  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Observasi

Klaten, 7 Desember 2016  
Kepada Yth.  
1. Ka. Puskesmas Delanggu  
2. Ka. Puskesmas Karangamom  
3. Ka. Puskesmas Juwiring

Di

**KLATEN**

Menunjuk Surat dari Dekan Fak Ilmu Kesehatan USB Nomor 163/H6-04/29.11.2016 Tanggal 29 Nopember 2016 Perihal Permohonan Ijin Onservasi, dengan hormat kami beritahukan bahwa di Instansi/Wilayah yang Saudara pimpin akan dilaksanakan Observasi oleh :

Nama : Teja Kusuma  
Alamat : Jl. Let.Jend Sutoyo, Mojosongo, Solo  
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Setia Budi  
Penanggungjawab : Prof. dr. Marsetyawan HNE Susetyo, M.Sc, Ph.D  
Judul/Topik : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Petugas Laboratorium di Puskesmas Klaten  
Jangka Waktu : 3 Bln (7 Desember 2016 s/d 7 Maret 2017 )  
Catatan : Menyerahkan Hasil Penelitian berupa **Hard Copy** dan **Soft Copy** Ke Bidang PEPP BAPPEDA Kabupaten Klaten

Demikian atas kerjasama yang baik selama ini kami ucapkan terima kasih



Norul Bariyah, SH, M.Si  
Pembina  
NIP 195910271987032003

**Tembusan** disampaikan Kepada Yth :

1. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Klaten
2. Ka. Dinas Kesehatan Kab. Klaten
3. Dekan Fak. Ilmu Kesehatan USB
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



## Lampiran 4

### SURAT IJIN PENGAMBILAN DATA



Nomor : 155 / H6 – 04 / 20.02.2017  
 Lamp. : - helai  
 Hal : Ijin Pengambilan Data

**Kepada :**  
**Yth. Kepala**  
**BAPPEDA KOTA KLATEN**  
**Di Klaten**

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Karya Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di Puskesmas Kabupaten Klaten, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

**NAMA : TEJA KUSUMA**  
**NIM : 09160561 N**  
**PROGDI : D-IV Analis Kesehatan**  
**JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Petugas Lab. di Puskesmas Kabupaten Klaten**

Mohon ijin pengambilan data untuk Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas Lab. di Puskesmas Kabupaten Klaten

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 20 Februari 2017

Dekan,



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

## Lampiran 5

### SURAT PENGAMBILAN DATA



Nomor : 155 / H6 – 04 / 20.02.2017  
 Lamp. : - helai  
 Hal : Ijin Pengambilan Data

**Kepada :**  
**Yth. Kepala**  
**DINAS KESEHATAN KOTA KLATEN**  
**Di Klaten**

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Karya Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di Puskesmas Kabupaten Klaten, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

**NAMA : TEJA KUSUMA**  
**NIM : 09160561 N**  
**PROGDI : D-IV Analis Kesehatan**  
**JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas**  
**Petugas Lab. di Puskesmas Kabupaten Klaten**

Mohon ijin pengambilan data untuk Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas petugas Lab. di Puskesmas Kabupaten Klaten

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 20 Februari 2017

Dekan,



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

**Lampiran 6****SURAT PENGAMBILAN DATA**

**PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN**  
**BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN**  
**PENGEMBANGAN DAERAH**

Jl. Pemuda No. 294 Gedung Pemda II Lt. 2 Telp. (0272)321046 Psw 314-318 Faks 328730  
 KLATEN 57424

Nomor : 072/158/III/31

Lampiran : -

Perihal : Ijin Penelitian

Klaten, 22 Februari 2017

Kepada Yth.

Ka. Puskesmas Se Kab. Klaten (terlampir)

Di

**KLATEN**

Menunjuk Surat dari Dekan FIKES USB Nomor 217/H6-04/20.02.2017 Tanggal 20 Februari 2017 Perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan hormat kami beritahukan bahwa di Instansi/Wilayah yang Saudara pimpin akan dilaksanakan Penelitian oleh :

Nama : Teja Kusuma  
 Alamat : Jl. Letjend Sutoyo, Mojosongo, Sollo  
 Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Setia Budi  
 Penanggungjawab : Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc, Ph.D  
 Judul/Topik : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Petugas Lab di Puskesmas Kabupaten Klaten  
 Jangka Waktu : 3 Bln (22 Februari s/d 22 Mei 2017)  
 Catatan : Menyerahkan Hasil Penelitian berupa **Hard Copy** dan **Soft Copy** Ke Bidang PPPE BAPPEDA Kabupaten Klaten

Demikian atas kerjasama yang baik selama ini kami ucapkan terima kasih

An. BUPATI KLATEN  
 Kepala BAPPEDA  
 Ub. Kepala Bidang PPPE  
  
 Nurul Bariyah, SH, M.Si  
 Pembina  
 NIP. 195910271987032003

**Tembusan** disampaikan Kepada Yth :

1. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Klaten
2. Ka. Dinas Kesehatan Kab. Klaten
3. Dekan FIKES USB
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

## **SURAT PENGAMBILAN DATA DI PUSKESMAS KABUPATEN KLATEN**

**Lampiran Kepada Yth :**

1. Puskesmas Prambanan
2. Puskesmas Kebondalem Lor
3. Puskesmas Kebondalem Kidul
4. Puskesmas Gantiwarnoi
5. Puskesmas Wedi
6. Puskesmas Bayat
7. Puskesmas Cawas I
8. Puskesmas Cawas II
9. Puskesmas Trucuk I
10. Puskesmas Trucuk II
11. Puskesmas Kalikotes
12. Puskesmas Kebonarum
13. Puskesmas Jogonalan I
14. Puskesmas Jogonalan II
15. Puskesmas Manisrenggo
16. Puskesmas Ngawen
17. Puskesmas Ceper
18. Puskesmas Jambu Kulon
19. Puskesmas Pedan
20. Puskesmas Karangowo
21. Puskesmas Juwiring
22. Puskesmas Wonosari I
23. Puskesmas Wonosari II
24. Puskesmas Delanggu
25. Puskesmas Polanharjo
26. Puskesmas Karanganyar
27. Puskesmas Majegan
28. Puskesmas Tulung
29. Puskesmas Jatinom
30. Puskesmas Kayu Mas
31. Puskesmas Kemalang
32. Puskesmas Klaten Selatan
33. Puskesmas Klaten Tengah
34. Puskesmas Klaten Utara

**Lampiran 7****KUESIONER****A. Data Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Usia Anda:\_\_\_\_\_ Tahun
4. Pendidikan Terakhir Anda:
  - a. SMAK
  - b. D-III ANKES
  - c. D-IV ANKES
5. Lama Bekerja:\_\_\_\_\_ Bulan/Tahun

*\*Coret yang tidak perlu & Pilih (✓) yang perlu*

## B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner berikut memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan anda tunjukkan setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang anda rasakan terhadap setiap pertanyaan.

1. Tulis identitas terlebih dahulu sebelum mengerjakan kuesioner.
2. Ada 2 kuesioner, yang pertama tentang gaya kepemimpinan dan yang kedua loyalitas petugas laboratorium.
3. Baca dan pahami baik-baik pertanyaan tersebut sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan cara memberikan tanda silang (X) atau checklist (√) pada salah satu jawaban yang tersedia.
4. Anda hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan. Pilihlah jawaban yang hendaknya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
5. Adapun pilihan tersebut yaitu:
 

SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
6. Apabila anda akan mengganti jawaban yang tidak tepat berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah, kemudian berilah tanda silang (X) atau checklist (√) pada jawaban yang dikehendaki.
7. Setelah semua jawaban terisi, teliti kembali jawaban anda, jangan sampai ada yang terlewat/belum dijawab.

### C. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional

Petunjuk pengisian Kuesioner. Berilah tanda Silang (X) atau Checklist (√) pada jawaban yang anda pilih. Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	ITEM PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mengagumi dan bangga pada atasan saya karena dia memperlakukan orang lain dengan adil				
2	Atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya				
3	Atasan saya bisa menjadi penasehat apabila bawahannya mendapat masalah				
4	Atasan saya memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan.				
5	Atasan saya dapat membaur dengan para bawahan				
6	Pimpinan saya adalah orang yang dapat dipercaya				
7	Atasan saya memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan				
8	Atasan saya merupakan guru fasilitator antara bawahan dengan perusahaan				
9	Atasan saya mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan perusahaan				
10	Atasan memberlakukan bawahannya layaknya individu dengan kebutuhan masing-masing				
11	Atasan saya langsung memarahi ketika ada kesalahan				
12	Pemimpin membiarkan saya jika ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan				
13	Pimpinan saya hanya mendengarkan saja tanpa ada bimbingan apabila ada masalah				
14	Saya kurang memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan saya				
15	Pemimpin saya berkumpul dengan orang yang dikenal saja				

16	Saya merasa pemimpin tidak sepenuhnya terbuka				
17	Pemimpin bekerja dengan tidak sungguh-sungguh				
18	Pimpinan saya sering memberikan instruksi yang kurang lengkap pada bawahannya				
19	Kemajuan Puskesmas saya, hanya berasal dari ide-idenya pimpinan saja				
20	Pemimpin saya meyerahkan setiap keputusan dan wewenang kepada karyawan				
21	Atasan saya termasuk orang yang dapat dihormati				
22	Atasan saya mampu menciptakan rasa optimisme bagi bawahannya				
23	Pemimpin saya memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan karyawan				
24	Atasan saya mampu mendorong bawahannya untuk meyampaikan ide yang baik untuk pekerjaan				
25	Saya dan Pimpinan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan wewenang di Puskesmas				
26	Atasan saya selalu tepat waktu dalam bekerja, bahkan terkadang pulang urusan terakhir				
27	Atasan saya mampu mengatasi masalah dengan cara yang bijak				
28	Atasan saya selalu memberi semangat dalam bekerja dan memberi penghargaan pada karyawan berprestasi				
29	Atasan saya mampu mengambil keputusan dengan cara yang tepat dan resiko yang minimal				
30	Atasan saya menjadi suri tauladan bagi bawahan				
31	Pimpinan tidak selalu mengikuti apel bersama				
32	Atasan kurang percaya pada kemampuan bawahannya				
33	Saya mendapatkan pengakuan dari pimpinan jika saya menyelesaikan pekerjaan				
34	Tanpa musyawarah, ide-ide disampaikan oleh pemimpin saya demi keberhasilan Puskesmas				
35	Keputusan dan wewenang mutlak berpusat pada pimpinan saya				
36	Selain memimpin puskesmas, atasan saya mempunyai kerja sampingan yang kadang mengganggu pekerjaan utamanya				
37	Pimpinan saya mengeluarkan keputusan secara cepat				
38	Pimpinan saya tidak memberi reward terhadap karyawan yang bekerja dapat melebihi target				



39	Atasan saya dalam mengambil keputusan sering memakai ide-ide dari karyawannya				
40	Atasan saya sering memberi perintah yang kurang jelas, sehingga membingungkan para karyawan				

#### D. Kuesioner Loyalitas Petugas Laboratorium

Petunjuk Pengisian Kuesioner. Berilah tanda Silang (X) atau Checklist (√) pada jawaban yang anda pilih. Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	ITEM PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha tepat waktu saat bekerja				
2	Saya melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya				
3	Saya menerima team/karyawan baru				
4	Saya menjaga sarana prasana di Puskesmas				
5	Saya selalu menjaga hubungan sosial antar karyawan				
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya demi Puskesmas				
7	Saya berusaha tidak membolos saat bekerja				
8	Saya bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan bagi Puskesmas				
9	Saya selalu berbagai pengalaman dengan karyawan baru				
10	Saya bertanggung jawab terhadap sarana prasana di Puskesmas				
11	Saya selalu menjaga hubungan harmonis dengan atasan				
12	Saya tetap akan bertahan diperusahaan meskipun perusahaan mengalami kemajuan atau kemunduran				
13	Saya bekerja pada waktu sampel datang				
14	Saya bekerja setengah-setengah, tidak bekerja keras.				
15	Saya sulit menyesuaikan diri dengan karyawan baru				
16	Saya hanya peduli pada kondisi alat yang saya pakai				
17	Saya hanya berteman dengan pegawai petugas laboratorium saja				
18	Saya bekerja dengan semaunya sendiri				
19	Saya libur pada hari tertentu dalam satu minggu				

20	Saat ada masalah yang merugikan pada puskesmas saya diam dan melihat saja				
21	Saya suka menyendiri				
22	Saya peduli terhadap ruangan sendiri				
23	Saya dengan atasan berpura-pura tidak kenal saat berpapasan				
24	Saya merasa tidak mempunyai pendirian tetap, sehingga selalu mengikuti teman untuk bertahan atau tidak di Puskesmas yang ditempati				
25	Saya meminta ijin ketika halangan bekerja				
26	Saya melaksanakan visi dan misi Puskesmas				
27	Berbagi pekerjaan atau bekerja secara kelompok				
28	Membersihkan lingkungan tempat kerja				
29	Saya membicarakan masalah pekerjaan dengan pimpinan saya dengan mudah				
30	Saya bekerja dengan ikhlas				
31	Saya selalu mengikuti perintah Pimpinan				
32	Menjaga nama baik Puskesmas				
33	Saya membicarakan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya				
34	Merapikan meja kerja				
35	Teman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja saya				
36	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
37	Saya tidak selalu ijin ketika halangan bekerja				
38	Saya melaksanakan sebagian visi misi dari Puskesmas				
39	Semua pekerjaan saya selesaikan sendiri, karena kerja berkelompok tidak efisien				
40	Saya langsung pulang ketika pekerjaan selesai, meski waktu belum menunjukkan jam kerja selesai				
41	Saya sendiri dapat menyelesaikan masalah yang ada di pukesmas tanpa minta pendapat dari atasan				
42	Saya merasa cepat puas dengan hasil kerja yang telah saya lakukan				
43	Saya kadang tidak melaksanakan perintah pimpinan				
44	Waktu jam kerja saya sempatkan belanja kebutuhan keluarga				
45	Saya merasa banyak bercerita tentang keluarga dan keseharian dirumah, saat bekerja				
46	Saya datang tepat waktu, tapi bekerjanya sesaat sampel baru datang				
47	Ketika bekerja sama, saya sempatkan mengobrol dengan teman				
48	Saya dapat bekerja, jika keadaan sesuai dengan suasana hati				

NO	PERNYATAAN																																								TOTAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40							
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	109				
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	115				
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	89			
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	123		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	119			
6	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	97				
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	117			
8	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	106			
9	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	126			
10	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	126				
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	118			
12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	138			
13	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	97			
14	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	133			
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	121		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	118		
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	112
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	118		
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	116		
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	119		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	117		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	133		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116		
25	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	115	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	119	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	118	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	116	
29	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	121	
30	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	123	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	114	
32	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	92			
33	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	134
34	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	120	
35	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	135		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	120		
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	127			
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		



[illegible]

[illegible]

**Lampiran 12****HASIL STATISTIK UJI GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	40



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	115,43	148,185	,800	,953
x2	115,50	146,466	,758	,953
x3	115,37	152,102	,558	,954
x4	115,50	149,638	,830	,953
x5	115,13	151,844	,403	,955
x6	115,33	151,471	,486	,955
x7	115,30	153,252	,457	,955
x8	115,50	150,121	,647	,954
x9	115,53	148,671	,731	,953
x10	115,53	159,154	-,096*	,959
x11	115,10	152,300	,408	,955
x12	115,37	151,757	,593	,954
x13	115,37	150,171	,629	,954
x14	115,43	148,737	,752	,953
x15	115,27	150,961	,542	,954
x16	115,33	147,954	,769	,953
x17	115,30	150,976	,498	,955
x18	115,47	145,568	,777	,953
x19	115,30	151,734	,507	,954
x20	115,63	155,068	,145*	,957
x21	115,30	150,010	,657	,954
x22	115,37	150,102	,759	,953
x23	115,50	150,810	,510	,954
x24	115,40	149,283	,763	,953
x25	115,43	151,426	,456	,955
x26	115,67	149,540	,567	,954
x27	115,47	148,740	,823	,953
x28	115,50	147,914	,841	,953
x29	115,50	148,603	,780	,953
x30	115,43	149,151	,717	,953
x31	115,33	151,885	,400	,955
x32	115,37	149,964	,773	,953
x33	115,40	149,145	,776	,953
x34	115,37	149,620	,677	,953
x35	115,60	150,110	,501	,955
x36	115,43	152,254	,543	,954
x37	115,40	149,352	,757	,953
x38	115,83	148,075	,529	,955
x39	116,07	154,616	,225*	,956
x40	115,53	147,085	,762	,953

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
118,40	157,972	12,569	40

NB: Tanda (\*) menandakan tidak valid/gugur

**Lampiran 13****HASIL STATISTIK UJI LOYALITAS PETUGAS LABORATORIUM****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	48

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	146,67	176,092	,762	,960
y2	146,67	176,299	,745	,960
y3	146,87	180,740	,526	,961
y4	146,70	177,734	,647	,960
y5	146,73	177,926	,651	,960
y6	146,73	178,616	,595	,960
y7	146,83	177,868	,756	,960
y8	147,00	183,517	,544	,961
y9	146,97	184,171	,195*	,962
y10	146,87	177,430	,858	,959
y11	146,90	178,300	,847	,960
y12	146,93	177,995	,752	,960
y13	147,00	177,931	,539	,961
y14	146,77	179,151	,572	,960
y15	146,90	177,817	,711	,960
y16	147,03	181,826	,343	,961
y17	146,73	177,720	,577	,960
y18	146,63	177,689	,625	,960
y19	147,40	178,041	,373	,962
y20	146,87	178,809	,719	,960
y21	146,97	172,861	,710	,960
y22	147,43	187,220	-,078*	,964
y23	146,87	183,637	,140*	,963
y24	146,77	177,426	,719	,960
y25	146,83	179,040	,646	,960
y26	146,77	177,289	,730	,960
y27	146,97	178,585	,620	,960
y28	146,83	178,695	,678	,960
y29	146,97	178,723	,756	,960
y30	146,77	176,461	,801	,959
y31	146,90	178,300	,847	,960
y32	146,77	176,461	,801	,959
y33	146,90	179,610	,703	,960
y34	146,83	178,282	,717	,960
y35	147,20	178,924	,440	,961
y36	146,87	178,464	,754	,960
y37	147,00	177,517	,568	,960
y38	147,20	184,028	,116*	,963
y39	146,90	177,748	,717	,960
y40	146,80	176,648	,823	,959
y41	146,90	176,645	,815	,959
y42	147,03	180,654	,440	,961
y43	146,83	177,040	,834	,959
y44	146,87	176,671	,586	,960
y45	146,93	175,995	,613	,960
y46	146,93	178,961	,661	,960
y47	147,40	183,145	,163*	,963
y48	146,93	177,306	,680	,960

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
150,03	186,240	13,647	48

NB: Tanda (\*) menandakan tidak valid/gugur

**Lampiran 14****HASIL STATISTIK UJI NORMALITAS**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		kepemimpinan	loyalitas
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	118.76	137.35
	Std. Deviation	12.792	13.181
	Absolute	.168	.192
Most Extreme Differences	Positive	.133	.192
	Negative	-.168	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.024	1.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.246	.129

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 15****STATISTIK HASIL UJI REGRESI****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
loyalitas	137.35	13.181	40
kepemimpinan	118.76	12.792	40

**Correlations**

		loyalitas	kepemimpinan
Pearson Correlation	loyalitas	1.000	.480
	kepemimpinan	.480	1.000
Sig. (1-tailed)	loyalitas	.	.001
	kepemimpinan	.001	.
N	loyalitas	40	40
	kepemimpinan	40	40

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: loyalitas

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.230	.208	11.728

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1440.636	1	1440.636	10.475	.003 <sup>b</sup>
	Residual	4813.796	35	137.537		
	Total	6254.432	36			

a. Dependent Variable: loyalitas

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	78.623	18.248	4.309	.000	41.577	115.669
	kepemimpinan	.495	.153	.480	.003	.184	.805

a. Dependent Variable: loyalitas