

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP PRESTASI
KERJA BAWAHAN DI PUSKESMAS RAMBIPUJI
KABUPATEN JEMBER

S K R I P S I

Dijadikan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (SI)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh :

Bambang Hari Wahyudi

NIM. 96911021113

Pembimbing :

Drs. R.K. Widjati, SU

Drs. H. Boedijono, MSi

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2001

Asal :
Perma 1 :
No. Induk : 102368 45

06 NOV 2001

Klass : 658.4
WAH.
P e . 1

MOTTO :

- ❖ "USAHAKANLAH MENJADI ORANG YANG FAQIH SEBELUM KALIAN DI JADIKAN PEMIMPIN" (*H.R. Bukhori*)
- ❖ "BERBUAT ADILLAH KAMU, SEBAB ADIL ITU LEBIH MENDEKATKAN PADA KETAQWAAN" (*Surat Al Maidah Ayat 8*)
- ❖ "SESUNGGUHNYA ALLAH MENCINTAI SESEORANG YANG APABILA MENGERJAKAN SUATU PEKERJAAN DILAKUKAN SECARA ITQON/PROFESIONAL" (*H.R. Baihaqi*)

PERSEMBAHAN

Sebuah karya yang memerlukan pengorbanan pikiran dan waktu, selesai sudah waktu dan hari-hari yang melelahkanku, namun jalan yang sangat panjang masih terbentang dihadapanku. Dengan rasa syukur dan bahagia kupersembahkan karya yang tidak sempurna ini kepada :

- 🌀 Bapak dan Ibu yang selalu memberikan pengorbanan, bimbingan, doa dan kasih sayangnya pada ananda.*
- 🌀 Kakakku Mas Nono, Adikku Ikko dan Agung, semoga kita selalu diberi kebahagiaan dan kebersamaan "Fiddun'ya wal akhiroh", Amiin.*
- 🌀 Calon Istriku yang 'Sholihah'!*
- 🌀 Almameterku.*

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi

Guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan

Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Hari : Sabtu

Tanggal : 08 September 2001

Jam : 10.00 - Selesai

Panitia Penguji :

Ketua

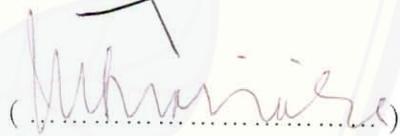

Drs. Sunaryo DW.
NIP.130 261 690

Sekretaris


Drs. R.K. Wijadi, SU.
NIP.130 518 485

Anggota :

1. Dra.Inti Wasiati, MM


(.....)

2. Drs. H. Boedijono, MSi


(.....)

Mengesahkan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dekan,



Drs. M. Toerki
NIP.130254832

KATA PENGANTAR

Bismillahirokhmaanirohiim,

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat dan hidayahnya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Pada penelitian ini penulis meneliti "Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Bawahan Di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember".

Skripsi ini dibuat guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada jurusan Ilmu Administrasi, program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Dalam rangka penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dengan segala kemampuan yang ada pada diri penulis. Namun bagaimanapun juga terselesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan sumbangan pemikiran yang telah diberikan dalam menambah dan memantapkan isi skripsi ini. Maka layaklah kiranya bila dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. M. Toerki selaku Dekan FISIP Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Mud'har Syarifuddin, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi.
3. Bapak Drs. Boedijono, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak Drs. R.K Widjadi, SU selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan sampai tersusunnya skripsi ini
5. Bapak Drs. Boedijono, Msi selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan nasehat, bimbingan sampai tersusunnya skripsi ini, Alhumdulillah jaza kaullahu khoiro.
6. Bapak Drs. Agus Suharsono selaku Dosen Wali.

7. Staf pengajar jurusan Ilmu Administrasi, program studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP Universitas Jember yang telah banyak memberikan ilmunya selama studi.
8. Kepala Bagian Akademik, Kemahasiswaan, Keuangan, dan Umum beserta para staf yang telah membantu penulis selama studi.
9. Bapak Kepala Puskesmas Rambipuji (dr. Soemarmo), Bapak Sugiharto dan staf yang memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan bantuannya sehingga terselesaikannya tugas akhir ini .
10. Rekan-rekan AN'96 tanpa terkecuali, sahabatku '*Yoga Pamungkas*' yang telah memberikan warna dalam hidupku, semoga Tuhan melimpahkan hidayah-Nya kepada kita semua.
11. Saudara-saudaraku seperjuangan di **ASTRA, ASTRI (CAMP 354 CANDRADIMUKA)**, atas segala '*amal solehnya*' saya ucapkan Alhamdulillah jaza kumullahu khoiro. Semoga kita bisa meraih kebahagiaan di dunia dan akherat, Amiin.
12. Kepada pihak-pihak terkait yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran bagi kesempurnaan tulisan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Alhamdulillah hirobbil alamin

Jember, Agustus 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	13
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	14
1.3.1 Tujuan Penelitian	14
1.3.2 Kegunaan Penelitian	14
1.4 Kerangka Teori	15
1.5 Konsepsi Dasar	18
1.5.1 Konsep Perilaku Pemimpin	19
1.5.1.1 Perilaku Tugas	24
1.5.1.2 Perilaku Hubungan	25
1.5.2 Konsep Prestasi Kerja	25
1.5.2.1 Kemampuan Kerja	27
1.5.2.2 Disiplin Kerja	28
1.6 Hipotesis	30
1.7 Definisi Operasional	31
1.7.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X) Perilaku Pemimpin/Kepala Puskesmas Rambipuji	32
1.7.1.1 Perilaku Tugas (X1)	32

1.7.1.2 Perilaku Hubungan (X2).....	32
1.7.2 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh (Y) Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Rambipuji	33
1.7.2.1 Kemampuan Kerja (Y1).....	33
1.7.2.2 Disiplin Kerja (Y2)	33
1.8 Metode Penelitian.....	35
1.8.1 Penelitian Populasi	35
1.8.2 Metode Penentuan Sampel.....	35
1.8.3 Metode Pengumpulan Data	36
1.8.3.1 Metode Observasi	36
1.8.3.2 Metode Wawancara.....	37
1.8.3.3 Metode Kuesioner.....	37
1.8.3.4 Metode Dokumentasi	37
1.8.4 Metode Analisa Data.....	38
 BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	
2.1 Pengantar.....	40
2.2 Kegiatan Pokok Puskesmas.....	41
2.3 Wilayah Kerja Puskesmas.....	41
2.4 Sarana Tenaga di Puskesmas Rambipuji.....	42
2.5 Kedudukan Puskesmas.....	43
2.6 Fungsi Puskesmas	44
2.7 Satuan Penunjang.....	44
2.7.1 Puskesmas Pembantu	44
2.7.2 Puskesmas Keliling.....	45
2.7.3 Bidan Desa	45
2.8 Peran Serta Masyarakat.....	46
2.8.1 PKMD	46
2.8.2 Posyandu	46
2.8.3 Dasawisma	48
2.8.4 Dana Sehat	48

2.9 Struktur Organisasi dan Tugas Setiap Unsur di Puskesmas Rambipuji	48
2.9.1 Organisasi.....	49
2.9.2 Tugas Masing-masing Unsur	50
2.10 Keadaan Fisik Puskesmas Rambipuji	51
2.10.1 Gedung Bagian Depan	51
2.10.2 Gedung Bagian Belakang.....	53

BAB III PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar.....	56
3.2 Penyajian Data Variabel Pengaruh (X) Perilaku Pemimpin	56
3.2.1 Perilaku Tugas (X1).....	57
3.2.2 Perilaku Hubungan (X2)	57
3.3 Penyajian Data Variabel Terpengaruh (Y) Prestasi Kerja Pegawai.....	62
3.3.1 Kemampuan Kerja (Y1).....	62
3.3.2 Disiplin Kerja (Y2)	63

BAB IV ANALISA DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Pengantar	69
4.2 Penerapan Analisis Chi Square atau Kai Kuadrat	69
4.2.1 Memasukkan Frekuensi Observasi Kedalam Tabel	69
4.2.2 Menentukan db Untuk Taraf Signifikansi	70
4.2.3 Menghitung Nilai Kai Kuadrat.....	71
4.2.4 Menentukan Signifikansi X^2 Observasi dengan acuan Tabel Harga Kritis Kai Kuadrat (Tabel C).....	71
4.3 Analisis dan Interpretasi Data Tentang Pengaruh Perilaku Pemimpin/Kepala Puskesmas Terhadap Prestasi Kerja Bawahan di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember	72

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pegawai Puskesmas Rambipuji Tahun 2000	5
Tabel 2. Angka Beban Kerja Puskesmas Rambipuji Tahun 2000	6
Tabel 3. Angka Keadaan Kegiatan Puskesmas Rambipuji Tahun 2000	9
Tabel 3a. Pelaksanaan Pertemuan Formal di Puskesmas Rambipuji kabupaten Jember Tahun 2000	11
Tabel 4. Tenaga medis dan paramedis di Puskesmas Rambipuji	43
Tabel 5. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh Indikator Perilaku Tugas	59
Tabel 6. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh Indikator Perilaku Hubungan	60
Tabel 7. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh (X)	61
Tabel 8. Frekuensi Perilaku Pemimpin	62
Tabel 9. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh yaitu indikator Kemampuan Kerja	64
Tabel 10. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh yaitu indikator Disiplin Kerja	65
Tabel 11. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh (Y)	66
Tabel 12. Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai	67
Tabel 13. Data Kriteria Jawaban Responden Terhadap Variabel (X) dan (Y)	68
Tabel 14. Tabel Persiapan Untuk Mengetahui Perilaku Pemimpin Puskesmas dan Prestasi Kerja Bawahan	70
Tabel 15. Prosentase Jawaban Populasi dari Variabel Perilaku Pemimpin (X)	73
Tabel 16. Prosentase Jawaban Populasi dari Variabel Prestasi Kerja (Y)	73
Tabel 17. Analisis Data Variabel X dan Y	74

DAFTAR LAMPIRAN

Peta Wilayah Kerja Puskesmas Rambipuji

Daftar Pertanyaan (kuesioner)

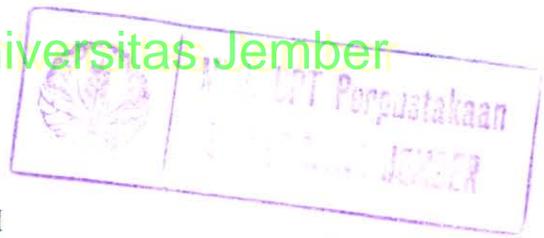
Permohonan Ijin dari Lembaga Penelitian

• Permohonan Ijin dari Kantor Badan Kesatuan Bangsa

Surat Keterangan dari Puskesmas Rambipuji

Tabel C : Tabel Harga-Harga Kritis Chi-Kuadrat





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kerangka konseptual pembangunan Indonesia dimaksudkan untuk mencapai masyarakat adil dan makmur material dan spiritual berdasarkan Pancasila. Acuan ini diilhami oleh semangat kebangsaan yang senantiasa berusaha mencapai cita-cita luhur yang termaktub di dalam pembukaan UUD 1945. Akan tetapi ini harus melalui perjuangan yang panjang yakni proses pembangunan. Sedangkan yang di maksud dengan pembangunan menurut Katz yaitu :

Pembangunan merupakan proses perubahan terencana dari situasi nasional yang satu ke situasi nasional yang lain yang dinilai lebih tinggi. (dalam Moelyarto, 1987 :3)

Sejalan dengan pengertian yang dilontarkan tersebut, pembangunan seharusnya mengandung proses dinamika yang berarti mencitrakan suatu rangkaian gerak untuk menuju situasi dan kondisi bangsa yang lebih baik. Pembangunan selalu berkembang dalam setiap periode, sementara itu tuntutan zaman selalu berubah dan berkembang pula.

Merefleksi dari fakta empirik dari pembangunan tersebut, maka dapat ditemukan suatu gerak yang terus menerus, tidak terputus bahkan semakin menjadi lebih luas dan tinggi cakupannya. Jadi hendaknya pembangunan dilaksanakan secara simultan, terus menerus dari suatu tahap ke tahap berikutnya.

Dalam pembangunannya bangsa Indonesia yang menggunakan konsep pembangunan nasional dalam Tap MPR No. IV/MPR/1999 tentang GBHN adalah :

Pembangunan Nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Dari uraian diatas terlihat bahwa hakekat pembangunan nasional adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera. Kemudian dalam pembangunan nasional disadari akan perlu membangun hari esok yang lebih baik, memperbaiki kehidupan, memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk mengubah nasibnya.

Dalam upaya mencapai tujuan nasional melalui pembangunan tersebut dibutuhkan aparatur negara yang memiliki peran sentral dalam pembangunan. Dalam UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa :

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang penuh kesetiaan pada Pancasila dan UUD 1945. Dan untuk maksud tersebut diperlukan pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. (1999 : 1)

Disamping peran dari aparatur negara tersebut agar pelaksanaan dari pembangunan nasional berjalan dengan lancar maka faktor administrasi juga perlu mendapat perhatian, karena dengan administrasi yang baik akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang teratur dan berpotensi guna mendukung terlaksananya pembangunan nasional. Hal tersebut di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan Widjaja bahwa :

Administrasi adalah proses penyelenggaraan politik kepegawaian (kebijaksanaan politik kepegawaian) atau program kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia yang digunakan dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. (1986 : 16)

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa administrasi mempunyai peranan penting dalam mengatur penggunaan tenaga kerja manusia sebagai faktor penentu dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan administrasi di dalam pembangunan sangat diperlukan. Sedangkan administrasi menurut Soekarno adalah :

Administrasi adalah aktifitas-aktifitas untuk mencapai suatu tujuan, atau proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (1988 : 21)

Selanjutnya, untuk untuk terwujudnya kegiatan administrasi yang baik dan bertanggung jawab sehingga mempermudah tercapainya tujuan, maka dibutuhkan suatu wadah atau organisasi yang menunjukkan struktur dari administrasi. Adapun pengertian dari organisasi itu sendiri menurut Sutarto bahwa :

1. Organisasi dalam arti badan adalah sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan atau beberapa tujuan tertentu.
2. Organisasi dalam arti bagan atau struktur adalah gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan, kerjasama dari orang-orang dalam rangka usaha mencapai tujuan tertentu. (dalam Abdulsyani, 1987 : 21)

Dari pengertian tersebut di atas dapat dilihat bahwa dalam organisasi terdapat orang-orang yang bekerjasama, yang berarti dalam suatu organisasi itu ada pemimpin dan ada yang dipimpin. Seperti yang dinyatakan Hasibuan bahwa :

Manusia sebagai salah satu unsur organisasi (human factor), artinya organisasi baru ada, jika ada unsur manusia yang bekerjasama ; ada pemimpin dan ada yang memimpin. (dalam Abdulsyani, 1987 : 47)

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Berknaan dengan kedudukan pemimpin dalam organisasi Sondang P. Siagian berpendapat sebagai berikut :

Adalah suatu kenyataan kehidupan organisasional, bahwa pemimpin memegang peranan penting bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (1988 : 20)

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah sangat vital. Dalam penulisan ini organisasi yang dimaksud adalah Puskesmas. Sedangkan yang disebut dengan Puskesmas menurut Azrul Azwar bahwa :

Puskesmas ialah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan, serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama

yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat di wilayah tertentu. (1996 : 117)

Dari pengertian di atas terlihat bahwa sebagai suatu organisasi, Puskesmas mempunyai tujuan sebagai pusat pembangunan bidang kesehatan disuatu wilayah tertentu, terutama dengan mengadakan pelayanan kesehatan pada masyarakat di wilayah tersebut. Sebagai suatu organisasi di Puskesmas ada pimpinan dan bawahan. Pemimpin dalam suatu Puskesmas biasa di sebut Kepala Puskesmas yang mempunyai pegawai-pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, terutama organisasi pelayanan seringkali timbul permasalahan-permasalahan yaitu :

1. Kurang adanya kesadaran terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Akibatnya mereka bekerja dan melayani seenaknya (santai). Akibat wajar dari hal ini adalah tidak adanya disiplin kerja.
2. Kemampuan pegawai yang tidak memadai. Akibatnya hasil pekerjaan tidak memenuhi standar yang ditetapkan.
3. Pengorganisasian tugas pelayanan yang belum serasi, sehingga terjadi simpang-siur penanganan tugas atau tercecernya suatu tugas tidak ada yang menangani.
4. Tidak tersedianya sarana pelayanan yang memadai. Akibatnya pekerjaan menjadi lamban, waktu banyak hilang dan penyelesaian pekerjaan terlambat. (Moenir, 1992 :40-41)

Permasalahan yang timbul ini akan dapat mengganggu efektifitas dan efisiensi pelayanan yang ada. Selain itu sasaran pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan sulit untuk diwujudkan. Di Puskesmas Rambipuji secara umum pengorganisasian tugas pelayanan sudah cukup baik, akan tetapi dari segi kemampuan pegawai masih kurang. Hal ini bisa dilihat dari tingkat pendidikan para pegawai yaitu :

Tabel 1. Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pegawai Puskesmas Rambipuji
Tahun 2000

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	
			Pend. Terakhir	Kursus/Pelatihan yang diikuti
1.	Dr. Soemarmo	Ka. Puskesmas	Sarjana	- Penyakit menular seksual
2.	Soekasih	Perawat	SPR	- Program KB
3.	Indratitis	Bidan	Kebidanan	- Pent. Gizi - KB terpadu
4.	Sri Murniati T.	Ass. Apoteker	SAA	-
5.	Suwarni	Perawat	SPR	- Pent. Konsleor KB
6.	Suwarni	Perawat	SPK	-
7.	Drg. Haryani N.	Dokter Gigi PTT	Sarjana	-
8.	Sutiyah	Perawat	Akper	- Teknik Lab. sederhana
9.	Emi Dwi Hayati	Bidan	P2B	-
10.	Eli Fatimah	Bidan	P2B	- Standarisasi IUD
11.	Sutarmi	Perawat	SPK	-
12.	Usiadi	Perawat	SPKC	- Pent. Penyakit Kusta
13.	Sri Rahayu	Petugas Gizi	SPAG	- Pent. Makanan
14.	Eni Winarsih	Analisis Kesehatan	SMAK	- Tehnik Lab. Tk. lanjut
15.	Sugiharto	Pekarya Kes.	SMA	- PEKES (ICPK)
16.	Sugi Sri Rahayu	Staf	SMP	-
17.	Wiwik Sukarsi	Staf	SD	-
18.	Siti M.	Staf	SD	-
19.	Suparto	Staf	SMP	-
20.	Aryo	Juru Immunisasi	SPKU	- Pelatihan Pet. - Pengelola rantai dingin
21.	Ida Bagus Oka	Petugas Sanitasi	SPPH	-
22.	Indi Purwati	Juru Rawat	SMP	-
23.	Endang Purbowati	Juru Rawat	SPKU	-
24.	Lilik Kusdarmi	Juru Rawat	SPKU	-
25.	Sukinem	Juru Rawat	SD	-
26.	Marijanah	Juru Rawat	SD	-
27.	Totok Harijono	Juru Rawat	SD	-
28.	Mustaqim	Perawat	SPK	-
29.	Siti Indasah	Bidan	P2B	-
30.	Rahayu G.	Bidan	P2B	-
31.	Sri Pujiati	Bidan	P2B	-
32.	Yuni Hartini	TU	SMA	-
33.	Gatot Subagio	Petugas SP2TP	SMEA	-
34.	Soenardi	Juru Kesehatan	SD	-
35.	Hayatin	Staf	SD	-
36.	Siti Maimunah	Staf	SD	-
37.	Gendur Riyanto	Staf	SMP	-
38.	Sulistyowati	Pel. Kebidanan	AKBID	-
39.	Supiyah	Bidan PTT	SPK	-

Sumber: Puskesmas Rambipuji 2001

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan dari pegawai Puskesmas jika di prosentase adalah sebagai berikut :

- a. Sarjana : 5 %
- b. Setingkat D3 : 5 %
- c. Setingkat D1 : 43 %
- d. Setingkat SMU : 13 %
- e. Setingkat SMP : 8 %
- f. Setingkat SD : 26 %

Dari prosentase di atas terlihat bahwa pegawai yang memiliki keahlian khusus kurang lebih sekitar 60 %, dan masih cukup besar pegawai yang pendidikannya masih terbatas. Sedangkan jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan non-formal (kursus/pelatihan) hanya 11 orang atau sekitar 28 % dari seluruh pegawai yang ada. Hal ini tentunya kurang menunjang terhadap pelaksanaan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Dalam data terakhir tercatat bahwa jumlah penduduk yang ada di wilayah kerja Puskesmas Rambipuji adalah 45.172 jiwa. Angka kunjungan ke Puskesmas dalam satu tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel. 2 Angka Beban Kerja Puskesmas Rambipuji Tahun 2000

N0	Bulan	Rawat Inap	Rawat Jalan	Rata-rata/hari
1	Januari	159	1451	53
2	Februari	148	1559	
3	Maret	131	1403	
4	April	179	1263	
5	Mei	174	1370	
6	Juni	193	1515	
7	Juli	130	1467	
8	Agustus	161	1411	
9	September	140	1391	
10	Oktober	154	1423	
11	November	154	1380	
12	Desember	153	1413	
	Jumlah	1877	17046	

Sumber : Puskesmas Rambipuji 2001

Dari data kunjungan tersebut terlihat bahwa angka penggunaan fasilitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Rambipuji cukup tinggi. Selain beban kerja untuk melayani masyarakat yang datang ke Puskesmas, Puskesmas juga memiliki tanggung jawab terhadap program kerja yang berkaitan dengan kesehatan terutama untuk masyarakat di wilayah kerjanya. Sehingga dalam hal ini dituntut tanggung jawab yang tinggi dari pegawai Puskesmas dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kepada masyarakat.

Sedangkan dari keterangan diatas bahwa kemampuan pegawai yang ada di Puskesmas Rambipuji jika di lihat dari segi pendidikan sebagian besar masih kurang mendukung, sehingga dalam hal ini peran Kepala Puskesmas dalam mengorganisir dan mengatur bawahannya sangat diperlukan. Karena sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus bisa mempengaruhi, mengatur, dan mengawasi bawahan terutama untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut pemimpin berusaha untuk mempengaruhi bawahan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga sudah seharusnya seorang pemimpin memiliki kemampuan yang lebih jika dibandingkan dengan bawahannya. Pendapat dari Kartini Kartono adalah sebagai berikut :

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus, kelebihan di satu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu dengan pencapaian satu atau beberapa beberapa tujuan tertentu. (1990 : 133)

Dalam hal ini Kepala Puskesmas Rambipuji dapat memimpin pegawainya untuk bisa lebih berprestasi dalam pekerjaannya. Dan yang lebih penting adalah bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi tersebut dapat diterima bawahannya sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi bawahannya untuk lebih berprestasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian tujuan organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan dan pegawainya. Dari sudut pandang peran pegawai, pencapaian tujuan merupakan realisasi dari prestasi kerja pegawai. Dengan prestasi kerja pegawai yang baik, sehingga segala tujuan

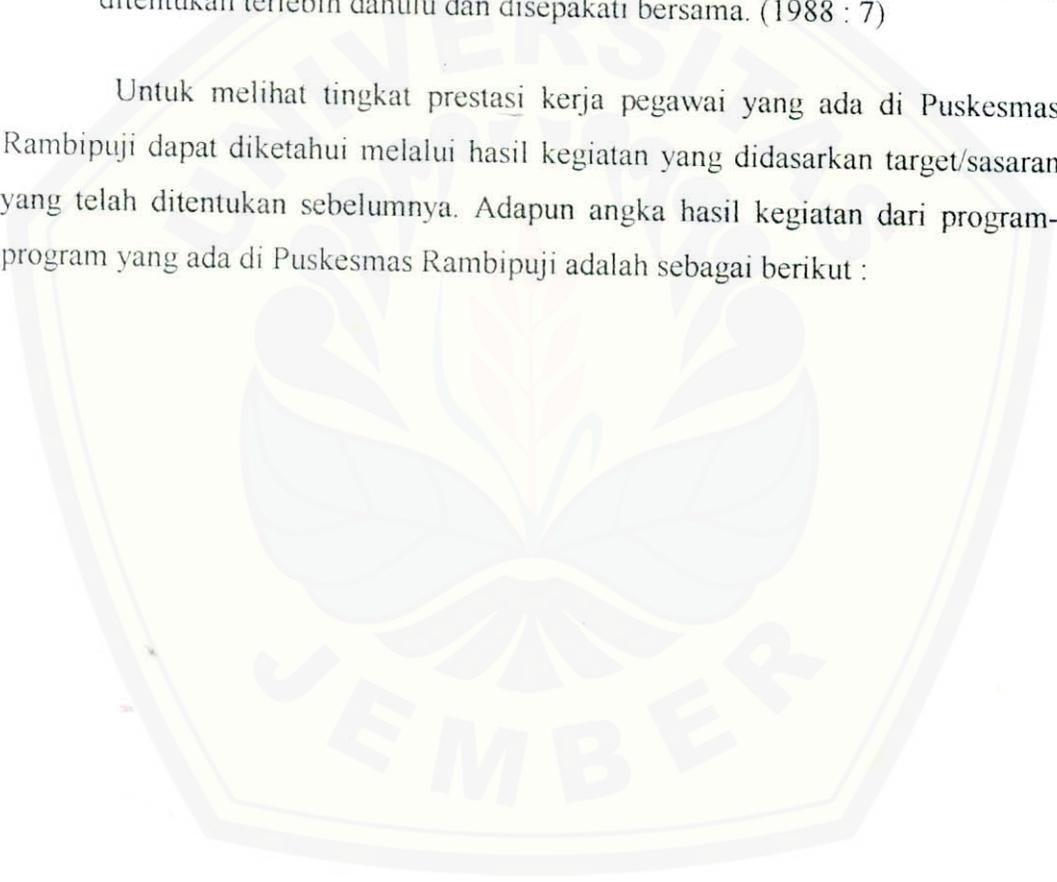
organisasi akan dapat tercapai. Pendapat George Hassley menyatakan sebagai berikut :

Hanyalah dengan prestasi kerja yang baik, sehingga segala tujuan organisasi akan terlaksana dan tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna. (1987 : 49)

Berkaitan dengan hal tersebut John Suprihanto mengemukakan bahwa :

Prestasi kerja seorang bawahan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (1988 : 7)

Untuk melihat tingkat prestasi kerja pegawai yang ada di Puskesmas Rambipuji dapat diketahui melalui hasil kegiatan yang didasarkan target/sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun angka hasil kegiatan dari program-program yang ada di Puskesmas Rambipuji adalah sebagai berikut :



Tabel 3. Angka Keadaan Kegiatan Puskesmas Rambipuji Tahun 2000

No	Kegiatan	Pelaksana	Nilai/Angka Standart (Target)	Nilai Realisasi/ hasil kegiatan	Prosen-Tase	Rata-rata (%)
1.	Program KIA (Kesga)	Unit II	2374	2173	91,56	83,41
2.	Program	Unit II	892	716,36	80,30	
3.	Kabupaten Situbondo	Unit IV	1513	1229	81,22	
4.	Program Kesehatan	Unit I	1536	1156	75,25	
5.	Lingkungan	Unit III	797	645,53	80,99	
6.	Program P2M	Unit IV	791	783,10	99	
7.	Pengobatan	Unit III	439	364,84	83,11	
8.	Program Kesehatan Jiwa	Unit VI	380	326,61	85,95	
9.	Program Laboratorium	Unit III	439	483	110,02	
10.	Program kesehatan Gigi dan Mulut	Unit II	812	889,025	109,48	
11.	Program Perbaikan Gizi	Unit IV	977	985,56	100,9	
12.	Program Penyuluhan Kesehatan Masyarakat Perawatan Kesehatan Masyarakat	Unit V	1312	985,7	75,134	

Sumber : Stratifikasi Puskesmas Rambipuji 2001

Keterangan :

- 0 - 20 % = Kurang sekali
- 21 - 40 % = Kurang
- 41 - 60 % = Cukup
- 61 - 80 % = Baik
- 81 - 100 % = Sangat Baik

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak semua target kegiatan dapat tercapai secara optimal, hal ini terlihat dari rata-rata angka prosentase pencapaian kegiatan yaitu 83,41 % dan tergolong sangat baik. Hal ini berarti ada indikasi

bahwa prestasi kerja pegawai di Puskesmas Rambipuji belum optimal. Sehingga perlu lebih ditingkatkan lagi, salah satu faktor penunjangnya adalah perilaku kepemimpinan Kepala Puskesmas untuk lebih mengarahkan pegawai yang kurang bekerja secara optimal dan memberikan dukungan kepada pegawai yang dapat bekerja sesuai dengan target.

Karena salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja pegawai salah adalah perilaku kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan Abdulsyani bahwa :

Perlu diketahui bahwa faktor yang paling menunjang dalam usaha meningkatkan prestasi kerja dari para pegawai/bawahan, adalah apabila perilaku kepemimpinan dapat diterapkan secara tepat sesuai dengan perkembangan yang telah dicapai sekarang oleh para bawahan tersebut. (1987 : 270)

Dari uraian di atas terlihat jelas bahwa perilaku yang diterapkan pemimpin dalam memimpin akan dapat menunjang peningkatan prestasi kerja bawahan. Apalagi dalam suatu organisasi pelayanan seperti Puskesmas diharapkan pegawainya dapat berprestasi secara optimal sehingga tujuan Puskesmas terutama untuk memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat dapat tercapai secara optimal. Dalam hal ini upaya yang dilakukan kepala Puskesmas Rambipuji melalui perilakunya dalam memimpin dapat terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3a. Pelaksanaan Pertemuan Formal di Puskesmas Rambipuji kabupaten Jember Tahun 2000

No	Jenis Pertemuan	Fungsi	Peserta	Harus. Dilaksn.	Realisasi	Persen (%)	Rata-rata	Pen. Jawab
1.	Lokakarya mini	- Pembagian tugas - Pengarahan dan penjels. Program	Seluruh Pegawai	1 X	1 X	100 %		Kepala Pusk.
2.	Rapat Koordinasi	- Pengarahan - Bimbingan - Petunjuk - Informasi	Seluruh Pegawai	12 X	9 X	75 %	83,3 %	Kepala Pusk.
3.	Rapat Unit Ka.	- idem -	Kepala Unit	12 X	10 X	83,3 %		Kepala Pusk.
4.	Rapat Insidental	- Informasi - Instruksi - Perintah	Seluruh Pegawai	12 X	8 X	66,6 %		Kepala Pusk.
5.	Evaluasi	- Laporan - Koreksi	Seluruh Pegawai	12 X	11 X	91,6 %		Kepala Pusk.

Sumber : Puskesmas Rambipuji 2001

Keterangan :

0 - 20 % = Kurang sekali

21 - 40 % = Kurang

41 - 60 % = Cukup

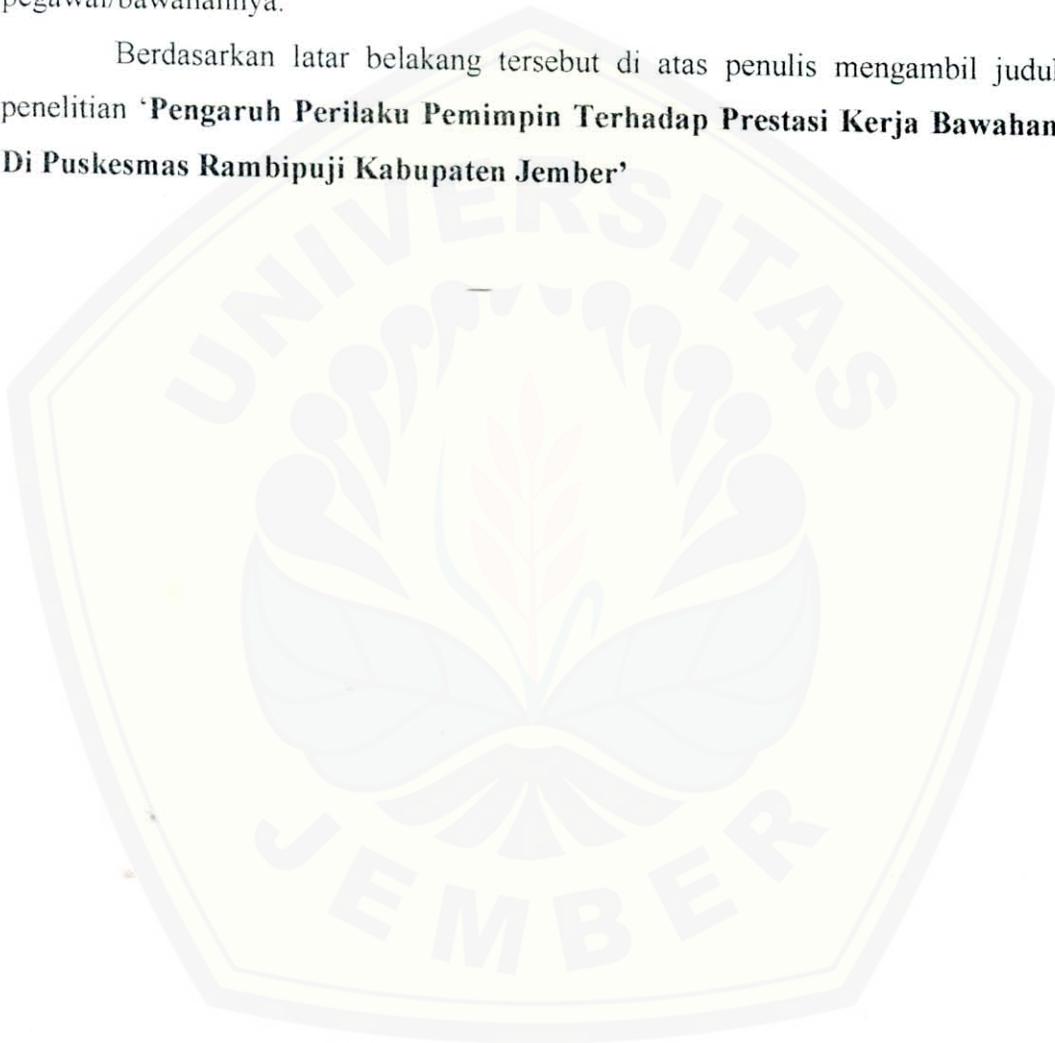
61 - 80 % = Baik

81 - 100 % = Sangat Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pemimpin dalam melaksanakan fungsinya sudah cukup baik dalam mengatur dan mengkoordinasi pegawainya dalam tugas pekerjaannya. Dalam hal ini pemimpin/kepala Puskesmas telah memberikan perintah, instruksi, pengarahan, bimbingan, petunjuk, dan koreksi terhadap bawahan/pegawainya. Akan tetapi jika dilihat dari prosentase yang ada hal tersebut belum dilakukan secara optimal yaitu 83,3 % dan termasuk dalam

kategori yang sangat baik. Akan tetapi hal tersebut belum optimal, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Telah dijelaskan bahwa peranan seorang pemimpin melalui perilaku kepemimpinannya sangat diharapkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para bawahannya. Sehingga perlu adanya peran yang lebih dari pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, terutama untuk menunjang prestasi kerja pegawai/bawahannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis mengambil judul penelitian **'Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Bawahan Di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember'**



1.2 Perumusan Masalah

Di dalam mengadakan suatu penelitian, maka sudah menjadi suatu keharusan bagi peneliti untuk membuat rumusan-rumusan masalah yang akan diteliti. Perumusan masalah dalam penelitian adalah sangat penting. Karena dalam perumusan masalah secara tegas dan jelas dapat memberikan gambaran tentang suatu yang sesuai dengan variabel-variabel yang ditampilkan.

Dengan mengetahui permasalahan akan memberikan arah kepada kita di dalam setiap penelitian dan membuat kita mudah di dalam memfokuskan suatu topik permasalahan di dalam penulisan, serta membuat kita mampu untuk mencari dan menyarankan suatu penyelesaian di dalam permasalahan yang sedang kita hadapi dan kita pecahkan.

Adapun definisi masalah menurut Surachmad (1994 : 34) sebagai berikut :

Masalah adalah setiap kesulitan yang mengarahkan manusia untuk memecahkannya, masalah harus dirasakan sebagai rintangan yang mesti dilalui dengan jalan mengatasinya apabila ingin berjalan terus.

Kriteria perumusan masalah yang baik seperti disebutkan Loedin (1976 : 12) adalah sebagai berikut :

1. Menunjukkan hubungan dua variabel atau lebih.
2. Persoalan harus ditegaskan dalam bahasa yang jelas untuk memudahkan diluahkan dalam kalimat tanya.
3. Persoalan harus memungkinkan perumusan yang empiris.

Mengacu pada konteks latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

Apakah perilaku pemimpin dapat meningkatkan prestasi kerja bawahan/pegawai di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Setiap aktifitas pasti mempunyai tujuan tertentu serta diharapkan mempunyai manfaat atau kegunaan tertentu pula. Maka sesuai dengan topik yang ada penulisan ini mempunyai tujuan dan kegunaan sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin/Kepala Puskesmas, dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja bawahan/pegawai di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui tingkat perilaku pemimpin dan tingkat prestasi kerja pegawai yang ada di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan input bagi Kepala Puskesmas di dalam perilaku kepemimpinannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja bawahannya.
2. Bagi pegawai Puskesmas hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dalam mengukur tingkat prestasi kerjanya, sehingga untuk masa yang akan datang bisa lebih meingkatkan prestasi.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan akademis yaitu tambahan referensi bagi mahasiswa khususnya yang melaksanakan aktifitas penulisan skripsi.

1.4 Kerangka Teori

Organisasi merupakan suatu wadah bagi sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi muncul karena keterbatasan manusia sebagai makhluk individu dalam mencapai kebutuhan dan tujuannya. Kita ketahui bahwa kebutuhan manusia semakin lama kian berkembang. Dalam pemenuhan kebutuhan yang demikian kompleks tersebut dalam diri manusia banyak terdapat keterbatasan-keterbatasan sehingga membutuhkan bantuan atau kerjasama dengan orang lain. Dari kerjasama inilah pada akhirnya muncul yang namanya organisasi.

Sedangkan yang dimaksud dengan organisasi menurut Sondang P. Siagian adalah sebagai berikut :

Setiap persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pemimpin dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. (dalam Kartini Kartono, 1991 : 6)

Dari pendapat diatas menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang melakukan kerjasama dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama. Persekutuan tersebut terikat secara formal di dalam suatu ikatan hirarkhi. Disamping itu di dalam suatu organisasi terdapat seseorang yang disebut pemimpin dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan, dimana antara keduanya bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penjelasan diatas diperkuat oleh Wahjosumidjo mengemukakan tiga gejala yang perlu dimiliki oleh suatu organisasi yaitu :

(1) Setiap organisasi mempunyai tujuan ; (2) Untuk mencapai tujuan setiap organisasi perlu menyusun program, dan menentukan metode bagaimana program itu dilaksanakan ; (3) Setiap organisasi memiliki pemimpin/manajer yang bertanggung jawab terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Dan setiap pemimpin mempunyai tanggung jawab pokok membantu anggota-anggota lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (1987 :32)

Berdasarkan ketiga unsur pokok yang menandai setiap kehidupan organisasi, akan tetapi dalam suatu organisasi sangat diperlukan manajemen.

Karena organisasi pada intinya hanya sebagai wadah pencapaian tujuan dan yang menggerakkan upaya pencapaian tujuan itu adalah manajemen. Berkaitan dengan hal tersebut James A.F. Stoner mengatakan bahwa :

Management is the process by which the goals are achieved. (dalam Wahjosumidjo, 1987 : 33)

Lebih lanjut dia menyatakan bahwa manajemen sebagai proses, didalamnya mengandung berbagai implikasi yaitu :

1. Adanya rangkaian kegiatan usaha kerjasama dalam mencapai tujuan.
2. Sebagai rangkaian kerjasama, mengandung arti pula serangkaian kegiatan yang didalamnya mencerminkan kegiatan merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengawasi.
3. Sebagai suatu proses kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dipergunakan pula berbagai sumber daya : manusia, dana, sarana, informasi.
4. Dalam proses kegiatan, manajer bertanggungjawab atas tercapainya tujuan-tujuan yang ada. (1987 : 33)

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa dalam kegiatan manajemen yang terdiri kegiatan merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengawasi. Dalam hal ini peran pemimpin sangat vital dan memiliki tanggung jawab paling besar dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Berkaitan dengan hal ini Wahjosumidjo mengemukakan peran penting seorang pemimpin dalam proses manajemen yaitu :

(1) Kepemimpinan atau pemimpin pada hakekatnya merupakan salah satu fungsi manajer ; (2) Di dalam melaksanakan serangkaian fungsi manajemen, pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan pada bawahan ; (3) Selaku seorang pemimpin tidak bekerja tanpa bekerjasama dengan bawahan ; (4) Sebagai seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang sebaik-baiknya, harus memenuhi apa yang diharapkan bawahan, sehingga bawahan dapat bekerja sebaik-baiknya. (1987 : 34)

Pernyataan diatas semakin memperjelas betapa pentingnya peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi, terutama dalam upaya mencapai tujuannya. Yang dimaksud dengan pemimpin disini adalah orang yang secara hirarkhi di dalam suatu organisasi sebagai pengatur bawahan dalam melaksanakan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus bisa menciptakan iklim

yang kondusif sehingga bawahan dapat bekerja sebaik-baiknya. Sedangkan arti kepemimpinan itu sendiri menurut Hersey dan Blanchard adalah :

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dari definisi itu dapat disimpulkan bahwa proses kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut dan variabel situasional lainnya. (1995 : 99)

Dari uraian di atas terlihat bahwa peran pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran bawahan dan situasi yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Berkaitan dengan kepemimpinan, Yukl mengemukakan bahwa :

Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara. Kebanyakan definisi mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur kegiatan-kegiatan dan hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. (1998 : 2)

Dari dua pengertian diatas menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki definisi yang beragam. Akan tetapi bergantung dari mana titik tolak pemikirannya pengertian kepemimpinan dapat dibatasi dalam suatu ruang lingkup tertentu. Dalam penulisan ini penulis mengambil pengertian kepemimpinan sebagai konsep manajemen. Sedangkan kepemimpinan sebagai konsep manajemen menurut Ralph M. Stogdill dapat dikemukakan sebagai berikut :

Kepemimpinan adalah :

- (1) Suatu seni untuk menciptakan kesesuaian faham.
- (2) Suatu bentuk persuasi dan inspirasi.
- (3) Suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh.
- (4) Tindakan dan perilaku.
- (5) Titik sentral kegiatan kelompok.
- (6) Hubungan kekuatan/kekuasaan.
- (7) Sarana pencapaian tujuan.
- (8) Suatu hasil dari interaksi.
- (9) Peranan yang dipolakan.
- (10) Sebagai inisiasi/permulaan struktur. (dalam Wahjosumidjo, 1987 : 22)

Dalam penulisan ini fokus kita adalah upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi melalui tindakan/perilakunya dalam memimpin. Lebih lanjut Ralph mengemukakan bahwa :

Kepemimpinan merupakan tindakan atau perilaku adalah sebagai serangkaian perilaku seseorang yang mengarahkan kegiatan bersama-sama. Dari serangkaian perilaku tersebut dapat berupa menilai anggota kelompok, menentukan hubungan kerjasama, mampu memperhatikan kepentingan bawahan, dan sebagainya. (1987 : 22)

Dari pernyataan diatas terlihat bahwa seorang pemimpin dengan perilakunya berusaha untuk mempengaruhi bawahan dengan mengarahkan dan membina hubungan dengan para bawahannya. Akan tetapi perlu ditekankan bahwa pemimpin yang efektif apabila bisa mempengaruhi bawahan sesuai dengan situasi yang ada. Selain itu agar pemimpin bisa efektif menjalankan kepemimpinannya, dia perlu diterima dengan baik oleh anggota organisasi yang lain. Dalam kondisi demikian ini oleh Ernest Dale dan L.C. Michelin (1986) menerangkan bahwa :

Dalam suatu organisasi perlu adanya seorang pemimpin yang benar-benar dapat diterima oleh para anggota-anggota lain dalam organisasi tersebut. Dikatakan, ... Sebagai pimpinan seperti yang disebut di atas adalah orang yang dapat membantu mereka (para anggotanya) meraih tujuannya dan dalam banyak hal urusan serta keadaan organisasi, tujuan anggota-anggota kelompok itu sejalan dengan tujuan organisasi sampai pada tingkat tertentu. Mengapa harus demikian ... ? karena mereka ingin rasa berprestasi dan mereka ingin bertumbuh dalam tugasnya, dipromosikan, dinaikkan gajinya. Manajer yang dapat membantu meraih ambisi mereka karena dia tahu lebih baik dan sabar mengajar mereka bisa bertahan sebagai pemimpin yang diakui. (dalam Abdulsyani, 1987 : 43)

Dari pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa pemimpin yang dapat diterima oleh bawahannya akan dapat membantu bawahan dalam mengejar ambisinya, meningkatkan prestasinya dan bertumbuh/berkembang dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu agar hal itu bisa tercapai, pemimpin harus memiliki kemampuan yang memadai. Seperti yang dikemukakan Abdulsyani bahwa :

Penekanan pada *human skill* dapat dipandang sebagai hal yang sangat penting, karena didalamnya terdapat keseimbangan antara *conceptual skill*, *human skill*, dan *technical skill*, disamping menyangkut kemampuan untuk

bekerjasama antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya. (1987 : 259)

Kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin ini tidak lain adalah untuk mendukung perilaku kepemimpinannya, sehingga seorang dapat menerapkan perilakunya dalam mempengaruhi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif. Lebih lanjut dia menyatakan bahwa :

... seorang pemimpin perlu untuk meningkatkan paling tidak tiga level keahlian yaitu : (1) Keahlian untuk dapat memahami perilaku di masa lampau ; (2) Keahlian untuk mengadakan prediksi perilaku di masa yang akan datang ; (3) Keahlian untuk dapat mengarahkan dan menyelia (mengawasi) perilaku dimasa sekarang. (1987 :259)

Dengan keahlian yang dimilikinya diharapkan perilaku pemimpin bisa disesuaikan dengan kondisi bawahan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja dari para bawahan. Sesuai dengan yang dinyatakan Abdulsyani bahwa :

Perilaku yang diterapkan berdasar pendekatan di atas dapat dikatakan lebih efektif karena merupakan suatu kombinasi dari beberapa dimensi perilaku kepemimpinan, sehingga dengan demikian dapat mendorong peningkatan prestasi kerja dari para bawahan. (1987 : 260)

Dari pernyataan di atas terlihat bahwa perilaku kepemimpinan yang sesuai akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari bawahan. Dengan prestasi kerja yang meningkat diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal, berdaya guna dan berhasil guna.

1.5 Konsepsi Dasar

Konsepsi dasar mempunyai peranan karena konsepsi merupakan serangkaian konsep yang menjadi dasar berpijak cara berpikir dalam suatu penelitian dan menjelaskan fenomena yang terjadi, Supranoto (1986 :11) menyatakan :

Konsepsi dasar merupakan suatu pandangan yang teoritis dan definisi singkat yang mendasari penilaian dan pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau pemecahan dari persoalan yang diteliti. Tujuannya adalah

untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah penemuan dan peristiwa.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa konsepsi dasar merupakan suatu pandangan teoritis kita guna memecahkan masalah yang diteliti. Teori-teori dan konsep-konsep yang dapat dipertanggungjawabkan yang berhubungan dengan permasalahan tersebut. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi bahwa :

Konsep adalah abstraksi dari suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian atau keadaan, kelompok atau individu tertentu. (1989 :34)

Dari pendapat diatas jelas bahwa konsepsi dasar sangat penting karena memberikan kerangka berfikir yang kuat sebagai dasar maupun sebagai landasan untuk pemecahan masalah. Dengan berpedoman pada pendapat tersebut, penulis akan menjelaskan beberapa konsep yang terkandung dalam kerangka teori penelitian ini adalah :

1. Konsep tentang Perilaku Pemimpin dari variabel pengaruh (X).
2. Konsep tentang Prestasi Kerja dari variabel terpengaruh (Y).

1.5.1 Konsep Perilaku Pemimpin

Suatu organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dan bawahannya. Keduanya harus bisa bekerjasama dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai.

Dalam kepemimpinan ada beberapa macam pendekatan yang bisa digunakan. Gary A. Yukl dalam bukunya yang berjudul "*Leadership In Organization*", mengatakan ada empat bidang studi atau pendekatan dalam kepemimpinan :

Ada empat macam studi/pendekatan kepemimpinan, yaitu : *trait, behavior, situasional, dan power influence approach*. (dalam Wahjosumidjo, 1987 : 13)

Dalam hal ini penulis menggunakan studi/pendekatan situasional (kontingensi), di mana inti dari pendekatan situasional ini bahwa tiap-tiap organisasi memiliki ciri khusus, tiap organisasi adalah unik. Dalam suatu organisasi akan menghadapi permasalahan yang berbeda, lingkungan yang berbeda, pejabat dengan watak dan perilaku yang berbeda dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu tidak mungkin dipimpin dengan perilaku tunggal untuk segala situasi. Situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula. Oleh karena itu muncul pendekatan yang disebut *Contingency Approach* yang apabila diterjemahkan secara harfiah berarti pendekatan kemungkinan.

Dalam pendekatan kontingensi/situasional ini Siagian menyatakan bahwa :

Model kepemimpinan berdasarkan teori kontingensi menekankan pada betapa pentingnya seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan situasi nyata yang dihadapi dalam kehidupan organisasional. (1991 : 24)

Dalam pendekatan kontingensi/situasional ini menurut Siagian ada beberapa macam model kepemimpinan yaitu :

Model Kontinum “Otokratik – Demokratik”

Dalam model kepemimpinan ini menurut Siagian bahwa :

Ciri-ciri kepemimpinan otokratik yang menonjol disini adalah ketegasan disertai perilaku yang berorientasi pada penyelesaian tugas tanpa terlalu memperhitungkan unsur manusia pelaksanaan keputusan tersebut.

Sebaliknya seorang pemimpin dengan gaya demokratik akan berbagi wewenang pengambilan keputusan dengan para bawahannya. (1991 : 130-131)

Model Interaksi Atasan – Bawahan

Dalam model ini Fiedler menyatakan bahwa ada tiga dimensi situasional yang dipertimbangkan dalam gaya kepemimpinan seseorang :

- (a) hubungan antara atasan dengan bawahan, dalam arti tingkat kepercayaan, rasa hormat dan kekaguman para bawahan pada atasan.
- (b) struktur tugas yang harus dikerjakan, dalam arti sejauh mana tugas-tugas yang harus dikerjakan/dilaksanakan itu terstruktur atau tidak.

- (c) posisi kewenangan seseorang, dalam arti tugas dari pengaruh seseorang pemimpin pada variabel-variabel wewenang. (ibid : 132-133)

Model Kepemimpinan Jalur-Tujuan

Menurut Siagian model ini menekankan bahwa :

Seorang pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh para bawahannya sehingga gerak maju yang diinginkan dari posisi yang sekarang ke posisi yang diinginkan berlangsung mulus. Salah satu cara yang dipandang efektif untuk mewujudkannya adalah : (a) kejelasan tugas yang harus dilakukan (b) perhatian pemimpin pada kepentingan dan kebutuhan bawahan. (Ibid : 145)

Model “Pimpinan – Peran Serta Bawahan”

Dalam model ini perilaku pemimpin dikaitkan dengan proses pengambilan keputusan. Dengan menyadari bahwa struktur tugas menimbulkan berbagai tuntutan, dalam arti tuntutan tugas yang terstruktur dan tidak rutin. Siagian menyatakan bahwa :

Perilaku pemimpin perlu disesuaikan dengan struktur tugas yang harus diselesaikan bawahan. Salah satu syarat penting untuk paradigma demikian, bahwa ada serangkaian ketentuan yang harus ditaati oleh para bawahan dalam menentukan bentuk dan tingkat peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan. Ditegaskan bahwa bentuk dan tingkat peran serta bawahan tersebut “didektekan” oleh situasi yang dihadapi dan masalah yang ingin dipecahkan melalui proses pengambilan keputusan. (Ibid : 149)

Model Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan situasional akan menjadi konsep yang digunakan dalam penulisan ini. Model kepemimpinan situasional ini dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard yang mengemukakan bahwa :

Dalam model kepemimpinan ini ada dua dimensi kepemimpinan yang digunakan yaitu perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan tugas kepemimpinannya dan hubungan atasan-bawahan. (Ibid : 138)

Fokus dalam pendekatan situasional terhadap kepemimpinan adalah pada perilaku yang dapat diamati, tidak pada suatu kemampuan atau potensi

kepemimpinan yang secara hipotesis dibawa sejak lahir atau diperoleh. Penekanan pendekatan tersebut adalah pada perilaku para pemimpin dan anggota kelompok mereka atau pengikut dan berbagai situasi. Dengan penekanan pada perilaku dan lingkungan ini dorongan lebih diarahkan pada kemungkinan untuk melatih orang-orang dalam upaya mengadaptasi gaya/perilaku pemimpin kedalam berbagai situasi.

Konsepsi ini telah dikembangkan untuk membantu orang menjalankan kepemimpinan dengan tanpa memperhatikan peranannya, yang lebih efektif di dalam interaksinya dengan orang lain setiap harinya. Konsepsi ini melengkapi pemimpin dengan pemahaman dari hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan bawahannya. Dengan demikian walaupun terdapat banyak variabel situasional yang penting lainnya, seperti misalnya : organisasi, tugas-tugas pekerjaan, pengawas dan waktu kerja, akan tetapi penekanan dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja.

Perilaku menurut Siagian(1993 : 120) adalah : merupakan keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya sebagai anggota organisasi. Sedangkan arti kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard (1995: 99) yaitu : Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam kaitannya dengan hal tersebut Leonard Sayles menyatakan bahwa :

Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui perbuatannya agar bawahan mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pimpinnannya. (1988 : 156)

Penerapan perilaku pemimpin bukan merupakan perilaku yang bisa dilakukan secara sembarangan, tetapi haruslah didasari dengan kepentingan atai kondisi dari bawahannya. Sehingga sebagai konsekuensinya seorang pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab lebih besar dalam suatu organisasi. Perilaku pemimpin sering disebut juga gaya kepemimpinan.

Berkaitan dengan hal tersebut Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa :

Gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi efektifitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. (1995 :114)

Jadi agar pegawai atau bawahan bisa mengikuti kehendak dari pimpinan, pimpinan perlu mewujudkannya melalui sikap yang diwujudkan dengan perbuatan. Sikap dan perbuatan tersebut adalah melalui perilaku kepemimpinannya, yang menurut Hersey dan Blanchard terdiri dari dua yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Berdasarkan pendapat dan uraian-uraian tersebut di atas maka untuk mengukur perilaku pemimpin ditetapkan dua indikator yaitu :

1. Perilaku tugas
2. Perilaku hubungan

1.5.1.1 Perilaku Tugas

Telah dikemukakan bahwa setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan usaha dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukan dengan se-efektif dan se-efisien mungkin. Upaya yang dilakukan dengan memberikan tugas dan pengarahan kepada bawahan ini sehubungan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Mengenai perilaku tugas ini Hersey dan Blanchard menyatakan sebagai berikut :

Perilaku tugas adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut) ; menjelaskan aktifitas setiap anggota serta kapan, di mana, bagaimana menyelesaikannya ; dicirikan dengan upaya untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. (1995 : 114)

Pada dasarnya perilaku tugas adalah perilaku dimana pemimpin melibatkan diri dalam organisasi dan menetapkan peranan anggota, melakukan komunikasi satu arah yaitu pemimpin memberitahu bawahan tentang kapan, di

mana dan bagaimana pelaksanaan tugasnya. Seorang pemimpin juga menghendaki adanya penyelesaian pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan organisasi.

1.5.1.2 Perilaku Hubungan

Pemimpin dalam hal ini harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya dan memberi kepercayaan kepada kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga anggota organisasi tersebut akan merasa mempunyai tanggung jawab. Dengan adanya rasa tanggung jawab tersebut akan mendorong dan memacu semangat mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dalam perilaku hubungan ini Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa :

Perilaku hubungan adalah kadar upaya seorang pemimpin membina hubungan pribadi di antara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, "sambaran-sambaran psikologis", dan pemudahan perilaku. (1995 : 114)

Dengan pendapat tersebut menunjukkan bahwa pemimpin menerapkan perilaku hubungan yang tidak bersifat sepihak, dalam arti pemimpin tidak hanya memberikan petunjuk dan peranan anggota. Akan tetapi pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada anggota/bawahan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian-uraian di atas terlihat bahwa ciri-ciri pemimpin yang menerapkan perilaku hubungan adalah berusaha untuk menunjukkan sikap dan perhatian pribadi terhadap anggota organisasi, selalu membuka kesempatan untuk mengadakan konsultasi, menanggapi kesulitan dan cara pemecahannya sehingga dapat mendorong kemauan anggota masyarakat untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

1.5.2 Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi merupakan manifestasi dari pegawai, hal ini sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef bahwa :

Prestasi kerja yang tinggi berarti pegawai benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang baik, tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai. (1983 : 16)

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja akan tinggi jika pegawai tersebut bisa menjalankan fungsinya dan menghasilkan sesuatu yang betul-betul berguna bagi organisasi tersebut. Nainggolan mengemukakan bahwa :

Prestasi kerja adalah hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (1985 : 77)

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil karya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jadi pelaksanaan pekerjaan akan sangat menentukan hasil kerja seorang pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas John Suprihanto menyatakan sebagai berikut :

Pelaksanaan kerja dalam arti **prestasi kerja** tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan seorang pegawai/karyawan. Pelaksanaan pekerjaan di sini dalam arti secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan dengan berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan pegawai. (1988 : 2)

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa untuk melihat prestasi kerja seorang pegawai dapat di ukur melalui kemampuan kerjanya, kedisiplinan, hubungan kerja dengan pegawai lain, dan kepemimpinan. Dari uraian tersebut untuk mengukur prestasi kerja bawahan penulis menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja
2. Disiplin kerja

Indikator yang lain tidak di ambil karena kerajinan sudah termasuk dalam disiplin kerja, kepemimpinan dibahas tersendiri dalam hal perilakunya dan hubungan kerja sudah termasuk dalam kemampuan kerja seorang pegawai karena kemampuan disebutkan adanya kerjasama antar pegawai maupun dengan pimpinan dalam pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

1.5.2.1 Kemampuan Kerja

Berhasilnya pelaksanaan pekerjaan dengan baik merupakan manifestasi dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Menyinggung masalah kemampuan Gibson dkk menyatakan bahwa :

Kemampuan (*ability*) merupakan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. (1988 : 104)

Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa kemampuan merupakan suatu potensi yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dalam organisasinya. Sedangkan menurut Alferd R. Latencir yang diikuti oleh Sudjono mendefinisikan kemampuan kerja sebagai berikut :

Yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kepuasan, mempunyai hasrat untuk maju, mampu bekerjasama dan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. (1980 : 57)

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kemampuan kerja bawahan dapat dilihat dari kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai hasrat untuk maju, mampu untuk bekerjasama dan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Adam Indrawijaya adalah sebagai berikut :

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja adalah berbagai hal seperti kondisi emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak secara nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. (1986 : 72)

Jadi dengan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja akan berpengaruh dalam penyelesaian/hasil pekerjaan tersebut. Disisi lain seseorang dapat berprestasi dengan baik bila mereka mempunyai hasrat untuk maju. Dimana bawahan ingin selalu meraih sesuatu yang terbaik, mampu untuk berkreasi dan memberikan penemuan-penemuan baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti pendapat Leoyd Homme yaitu :

Seseorang yang mempunyai hasrat untuk maju dapat dilihat dari keinginannya untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, kreatif dan inofatif. (1978 : 23)

Prestasi kerja seorang pegawai juga dapat diukur dari bagaimana dia dapat bekerjasama dalam organisasi tersebut. Menurut The Liang Gie yang dimaksud kerjasama adalah :

Kerjasama adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang seutuhnya tidak akan terjadi kalau pekerjaannya dikerjakan oleh masing-masing sendiri. (1982 : 92)

Selain tiga hal tersebut diatas, kemampuan kerja bawahan dapat dilihat pula dari rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Siagian yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah :

Tanggung jawab adalah kewajiban bagi bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan. Jadi inti dari tanggung jawab adalah kewajiban. (1987 : 142)

Tanggung jawab disini pada intinya adalah bahwa pegawai itu dapat mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan apabila terjadi sesuatu diluar aturan dia berani menanggung sanksinya.

1.5.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan salah satu indikator untuk mengukur prestasi kerja seorang pegawai dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut Musanef menyatakan bahwa :

Disiplin tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai akan mempengaruhi hasil prestasi kerja, oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu ditegakkan disiplin kerja yang tinggi bagi pekerjaannya, melalui disiplin kerja yang tinggi produktifitas kerja pada pokoknya akan dapat ditingkatkan, oleh karena itu perlu ditanamkan pada pekerja sebaik-baiknya. (1983 : 10)

Dari pengertian di atas terlihat bahwa disiplin kerja pegawai sangat penting dalam suatu organisasi. Sedangkan Alex S. Nitisemito menyatakan yang dimaksud disiplin yaitu :

Suatu sikap tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi baik tertulis ataupun tidak tertulis. (1983 : 99)

Disisi lain Moenir menyatakan bahwa :

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan pada aturan tertulis yaitu menetapi jam kerja, prosedur kerja, dan target yang telah ditetapkan. Sedangkan ketaatan terhadap peraturan tidak tertulis ialah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi. (1992 : 94-96)

Dari pengertian diatas disiplin pada intinya adalah ketaatan dan kepatuhan pegawai dalam organisasi terutama dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hasil yang dicapai akan dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang mungkin benar dan juga mungkin salah. Hipotesis merupakan kesimpulan, namun kesimpulan tersebut belum selesai, artinya masih perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis menurut Sutrisno Hadi adalah sebagai berikut :

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar dan juga mungkin salah, dan akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. (1981 :13)

Bertitik tolak dari pendapat tersebut di atas berarti bahwa dugaan sementara itu perlu bukti dan fakta-fakta untuk dapat dinyatakan kebenarannya. Dalam melakukan suatu penelitian, manfaat dan kegunaan hipotesis sangat penting dalam memberikan arahan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Meli G. Tan mengemukakan kegunaan hipotesis yaitu :

1. Memberikan tujuan yang tegas dan jelas.
2. Membantu dalam penentuan arah yang ditempuh, dalam pembatasan ruang lingkup penelitian dengan memilih fakta-fakta yang menjadi pokok perhatian dengan menentukan fakta-fakta yang relevan.
3. Menghindarkan suatu penelitian yang tidak terarah dan tidak bertujuan serta pengumpulan data yang mungkin tidak ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. (1980 :36)

Secara garis besar hipotesis dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih dan hipotesis alternatif yang menyatakan adanya saling hubungan antara dua variabel atau lebih. Di dalam buku Metode Penelitian yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pendidikan Tinggi (halaman 38) dinyatakan bahwa :

Sering timbul pertanyaan mengenai mana diantara kedua macam hipotesis itu, yaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif yang harus dirumuskan sebagai hipotesis penelitian. Jawaban terhadap pertanyaan ini sangat tergantung kepada landasan teoritis yang dipergunakan. Jika landasan teoritis itu mengarahkan pada penyimpulan "tidak ada hubungan" atau "tidak ada perbedaan" maka hipotesis penelitian yang dirumuskan akan merupakan hipotesis nol. Sebaliknya jika tinjauan teoritis mengarahkan penyimpulan ke "ada hubungan" atau ke "ada perbedaan" maka hipotesis penelitian yang akan dirumuskan merupakan hipotesis alternatif.

Berdasarkan uraian di atas karena landasan teori mengarah pada penyimpulan ke “ada hubungan” maka hipotesis yang dirumuskan akan merupakan hipotesis alternatif (H_a), maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Jika dalam perilaku pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan tugas dan membina hubungan dengan bawahan sesuai dengan kondisi, maka semakin baik prestasi kerja bawahan di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember”

1.7 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu unsur yang penting dalam penulisan, di mana definisi operasional merupakan petunjuk dalam pengukuran variabel. Agar konsep yang ada dapat diterapkan atau dioperasionalkan dengan jelas dan mudah dalam penulisan, maka perlu adanya penjabaran pengertian, penentuan standard pengukuran dan penganalisaan tertentu dari konsep yang ada. Sehubungan dengan definisi operasional, Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1989, 46) berpendapat, bahwa :

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Dari uraian di atas, maka untuk membatasi secara tegas konsep atau variabel penulisan yang telah dirumuskan maka masing-masing variabel dari penulisan ini akan dioperasionalkan sebagai berikut :

1. Operasionalisasi Variabel (X) yaitu Perilaku Pemimpin/Kepala Puskesmas di Puskesmas Rambipuji.
2. Operasionalisasi Variabel (Y) yaitu Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Rambipuji.

1.7.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X) yaitu Perilaku Pemimpin/Kepala Puskesmas di Puskesmas Rambipuji.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa perilaku pemimpin akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sedangkan pengukuran perilaku pemimpin berdasarkan konsep yang digunakan yaitu dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perilaku Tugas
2. Perilaku Hubungan

1.7.1.1 Perilaku Tugas (X1)

Untuk mengukur perilaku tugas digunakan item-item sebagai berikut :

1. Pemimpin/Kepala Puskesmas menetapkan jenis tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawainya
2. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberitahukan kepada pegawainya tentang kapan dan dimana melaksanakan pekerjaannya
3. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberitahukan tentang cara melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan kepada pegawainya
4. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan ketetapan waktu penyelesaian suatu pekerjaan kepada pegawainya

1.7.1.2 Perilaku Hubungan (X2)

Untuk mengukur perilaku hubungan digunakan item-item sebagai berikut :

1. Pemimpin/Kepala Puskesmas membuka lebar saluran komunikasi dengan pegawainya
2. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan dukungan kepada pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan
3. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan "sambaran-sambaran psikologis" yang berupa pujian kepada pegawainya
4. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan kemudahan perilaku bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya

1.7.2 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh(Y) yaitu Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Rambipuji.

Pengukuran prestasi kerja digunakan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja
2. Disiplin Kerja

1.7.2.1 Kemampuan Kerja (Y1)

Untuk mengukur kemampuan kerja digunakan item-item sebagai berikut yaitu :

1. Pegawai merasa senang (puas) dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
2. Adanya hasrat untuk maju dari pegawai terutama dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Pegawai mampu bekerjasama dengan sesama pegawai atau dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Kesadaran pegawai atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya

1.7.2.2 Disiplin Kerja (Y2)

Untuk mengukur disiplin kerja digunakan item-item sebagai berikut yaitu :

1. Pegawai Puskesmas menepati jam kerja yang telah ditentukan
2. Pegawai Puskesmas taat pada prosedur kerja yang telah ditentukan
3. Pegawai Puskesmas dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
4. Pegawai Puskesmas dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan Puskesmas

Selanjutnya penilaian dari masing-masing item tersebut akan diberi skor antara 1 - 2 yang merupakan nilai dari jawaban responden terhadap kemungkinan jawaban itu :

1. Jawaban ya diberi skor 2

2. Jawaban tidak diberi skor 1

Untuk mengetahui klasifikasi dari pengukuran indikator-indikator tersebut di atas, berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan maka penjelasannya adalah :

1. Untuk variabel perilaku pemimpin dengan indikator X1 dan X2 mempunyai nilai antara 8 - 16, maka kategori yang ada adalah :

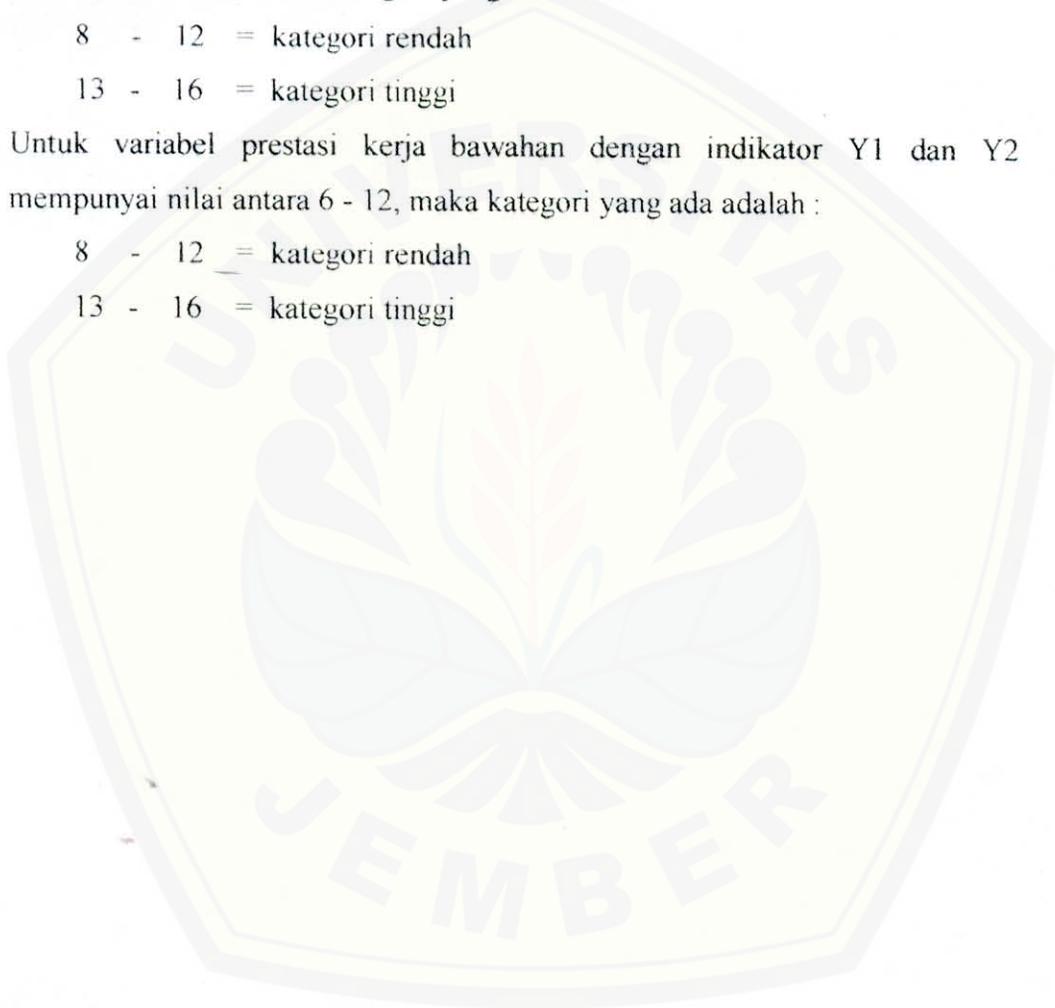
8 - 12 = kategori rendah

13 - 16 = kategori tinggi

2. Untuk variabel prestasi kerja bawahan dengan indikator Y1 dan Y2 mempunyai nilai antara 6 - 12, maka kategori yang ada adalah :

8 - 12 = kategori rendah

13 - 16 = kategori tinggi



1.8 Metode Penelitian

Dalam rangka penelitian maka perlu diperhatikan kebenaran teori yang dipakai. Dan kebenaran tersebut didukung oleh data yang diperoleh dengan jalan penelitian dengan menggunakan metode-metode tertentu. Menurut Sutrisno Hadi (1981 : 20) bahwa : "Metode adalah sebagai usaha untuk mengemukakan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah".

Dengan cara tersebut di atas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Penentuan populasi
2. Penentuan populasi penelitian atau sensus
3. Metode pengumpulan data
4. Metode analisa data

1.8.1 Penentuan Populasi

Di dalam melakukan penelitian, terlebih dahulu harus ditentukan tempat yang akan dijadikan obyek penelitian. Keseluruhan unsur yang ada di wilayah penelitian disebut populasi. Menurut Bagus Mantra (1982 : 108) bahwa : "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan di duga. Populasi dapat dibedakan antara populasi sampling dan populasi sasaran". Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Rambipuji yang berjumlah 39 orang.

1.8.2 Metode Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, dengan kata lain sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi tersebut untuk diteliti. Mengenai banyaknya sampel yang harus diambil dari populasi tidak ada ketentuan yang pasti. Sutrisno Hadi (1991 : 6) mengatakan bahwa : "Sebenarnya tidak ada ketentuan berapa persen sampel harus diambil dari suatu populasi". Sedangkan menurut Arikunto (1996 : 117) bahwa : "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Oleh karena populasinya sedikit, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Rambipuji tanpa mengikutsertakan pimpinan atau kepala Puskesmas. Sehingga metode pengambilan sampelnya dengan cara sensus yaitu menjadikan populasi sasaran sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas yang berjumlah 38 orang.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa cara yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam setiap penelitian, yaitu dengan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal ini sesuai dengan yang Koentjoroningrat bahwa :

Bagaimana cara memperoleh data adalah persoalan metodologi yang khusus membicarakan teknik-teknik pengumpulan data, apakah seseorang penyelidik menggunakan kuesioner, interview, observasi, test eksperimen, koleksi atau beberapa dari metode ini sebenarnya harus mempunyai dasar-dasar yang beralasan. (1983 : 137)

Berdasarkan pendapat di atas metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui :

1. Metode Observasi
2. Metode Wawancara
3. Metode Kuesioner
4. Metode Dokumentasi

1.8.3.1 Metode Observasi

Observasi, dengan teknik ini memungkinkan penulis untuk mengambil gejala-gejala atau fenomena yang terjadi pada obyek penelitian. Data yang diperoleh sebagai data pendukung yang diperlukan dalam penelitian. Yang dimaksud dengan observasi menurut Hadi yaitu :

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan mata saja, melainkan semua jenis pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. (1984 : 136)

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan terutama untuk mendapatkan gambaran dari lokasi penelitian untuk dimanfaatkan bagi langkah selanjutnya.

1.8.3.2 Metode Wawancara

Wawancara, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden, yaitu bertanya langsung kepada responden. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi bahwa :

Interview adalah sebagai suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadapan langsung secara fisik, yang satu dapat melihat yang lain, mendengar dengan telinganya sendiri, tampaknya pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial. (1984 : 192)

1.8.3.3 Metode Kuesioner

Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan memberikan pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini kuesioner menjadi alat utama, diharapkan data primer sebagai data pokok dari responden. Menurut Koenjoroningrat menyatakan bahwa :

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai satu hal atau satu bidang. Dengan demikian kuesioner adalah daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden/orang-orang yang menjawab. (1990 : 87)

Adapun daftar pertanyaan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dalam arti disediakan alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia.

1.8.3.4 Metode Dokumentasi

Dokumentasi, cara untuk mendapat data-data sekunder yang melengkapi data primer yang telah diperoleh. Dengan demikian data-data yang didapatkan lebih banyak sehingga lebih valid. Surachmad menyatakan bahwa :

Dokumentasi merupakan laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri atas penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa itu, dan ditulis

sengaja untuk menyimpan dan meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut. (1985 : 135)

Adapun metode dokumentasi di dalam penelitian ini terutama adalah untuk mendapatkan data-data sekunder yang berkaitan dengan obyek penelitian

1.8.4 Metode Analisa Data

Analisa data yang dimaksud adalah sebagai rangkaian berfikir untuk menelaah suatu hal secara mendalam dan sistematis mengenai ciri-ciri dan fenomena dan keterkaitannya dengan kondisi tertentu. Analisa data ini merupakan langkah terakhir bagi seorang peneliti untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesis dengan menganalisis dan menginterpretasikan data. Sebagaimana pendapat Sofyan Effendi (1989 : 163) adalah “proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dicapai dan diinterpretasikan. Dalam proses ini sering sekali digunakan statistik”.

Tentang metode analisis data ada dua metode yang sering digunakan oleh seorang peneliti yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Kedua metode ini dapat digunakan sebagai alat masalah dan pengujian hipotesis. Pengertian analisis kualitatif menurut Marzuki (1982 : 328) adalah “suatu analisis yang dilakukan dengan cara membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang kemudian dilakukan uraian dan penafsiran-penafsiran. Sedangkan Umar Husein (1998 : 95) memberikan keterangan tentang riset diskriptif kualitatif sebagai berikut :

Riset kualitatif menggunakan data yang bukan skala rasio tapi dalam bentuk yang lebih rendah yaitu skala nominal, ordinal, atau interval yang semuanya dapat dikategorikan sehingga jelas apa yang akan di data dan apa yang akan diperbandingkan untuk menggambarkan permasalahan yang dirumuskan dalam riset. Karena inilah bagian terpenting dari riset jenis ini. Selanjutnya ditambahkan bahwa dalam pengkategorian itu, kita harus berpegang pada prinsip menyesuaikan kategori dengan data dan bukan sebaliknya data disesuaikan kategori.

Metode kualitatif hanya merupakan suatu uraian dan penafsiran, maka untuk dapat meyakinkan kebenaran penalaran tersebut perlu di dukung dengan menggunakan teknik uji kuantitatif atau uji statistik. Menurut Koentjoroningrat

(1981 : 328) adalah “analisis kuantitatif atau disebut analisis statistik yaitu analisa untuk jenis data yang mudah diklasifikasikan ke dalam kategori (dan oleh karenanya berstruktur) dan jumlah data yang terkumpul besar”.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif yang di dukung oleh metode kualitatif. Metode kuantitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini, karena berskala nominal maksudnya pada tingkat pengukuran yang tidak ada jarak maupun urutan antara kategori-kategori dalam ukuran itu. Dasar penggolongan hanyalah kategori yang tidak tumpang tindih dan tuntas. ‘Angka’ yang di tunjuk untuk suatu kategori tidak merefleksikan bagaimana kedudukan kategori tersebut terhadap kategori yang lainnya, tetapi hanyalah sekedar label atau kode.

Dengan melihat skala nominal tersebut berarti alat uji statistik yang bisa digunakan dalam penelitian ini adalah **Chi Kuadrat (X²)** dengan rumus yang dipakai :

$$X^2 = \frac{N(|AD - BC|)^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

Keterangan :

- X^2 : Chi Kuadrat
A,B,C,D : Frekuensi tiap-tiap sel
(A+B), (C+D) : Jumlah Frekuensi kejadian dalam baris
(A+C), (B+D) : Jumlah Frekuensi kejadian dalam kolom
N : jumlah sampel

(Sidney Siegel, 1994 : 37)



BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi daerah penelitian merupakan suatu gambaran mengenai lokasi atau daerah, tempat penelitian dilakukan. Daerah yang dijadikan tempat untuk mengadakan penelitian ini adalah Puskesmas Rambipuji Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember.

Puskesmas Rambipuji yang digunakan sebagai lokasi dalam penelitian ini terletak disalah satu bagian wilayah Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember yaitu 12 Km sebelah barat kota Jember. Puskesmas Rambipuji berdiri pada tahun 1967 dan langsung menjadi Puskesmas.

Adapun nama-nama dokter yang pernah memimpin Puskesmas Rambipuji adalah :

1. Tan Pek Ho
2. dr. Gunawan Slamet
3. dr. Joko S.
4. dr. Robianto SW.
5. dr. Ummi Djauhari
6. dr. Soesilo W.
7. dr. Soemarmo

Dokter yang memimpin Puskesmas tersebut rata-rata lima tahun, kecuali Dokter Soemarmo yang sampai sekarang masih menjabat sebagai Kepala Puskesmas dari tahun 1992. Jadi Dokter Soemarmo telah memimpin Puskesmas Rambipuji selama sembilan tahun sampai tahun 2001.

Puskesmas Rambipuji adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

2.2 Kegiatan Pokok Puskesmas

Kegiatan pokok setiap puskesmas berbeda – beda sesuai dengan kemampuan tenaga dan fasilitas masing – masing, adapun kegiatan pokok di Puskesmas Rambipuji adalah sebagai berikut :

- a. KIA dan KB
- b. Perbaikan Gizi
- c. Immunisasi
- d. Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular
- e. Penyuluhan Kesehatan Masyarakat
- f. Pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan
- g. Kesehatan sekolah
- h. Kesehatan Gigi dan Mulut
- i. Laboratorium Sederhana
- j. Pencatatan dan Pelaporan dalam rangka sistem informasi kesehatan
- k. Kesehatan Jiwa
- l. Perawatan Kesehatan Masyarakat

Disamping kegiatan pokok tersebut di atas tidak tertutup kemungkinan adanya kegiatan lain sesuai dengan kemampuan, misalnya : kesehatan mata, kesehatan pekerja, kesegaran jasmani, dan lain-lain. Pelaksanaan kegiatan pokok tersebut diarahkan kepada keluarga sebagai satu satuan masyarakat. Dengan lain perkataan kegiatan pokok Puskesmas ditujukan untuk kepentingan kesehatan keluarga sebagai bagian dari masyarakat wilayah kerjanya.

2.3 Wilayah Kerja Puskesmas Rambipuji

Wilayah kerja Puskesmas bisa satu kecamatan atau sebagian dari kecamatan. Faktor kepadatan penduduk , luas daerah, keadaan geografi dan keadaan infrastruktur lainnya merupakan bahan pertimbangan dalam menentukan wilayah kerja Puskesmas.

Untuk Puskesmas Rambipuji, wilayah kerjanya sebagian dari wilayah Kecamatan Rambipuji yaitu 5 desa dari 8 desa yang ada di kecamatan tersebut.

Hal ini karena adanya faktor luas daerah dan jumlah penduduk yang cukup besar. Adapun kelima desa yang termasuk dalam wilayah kerja Puskesmas Rambipuji tersebut adalah :

- a. Desa Rambipuji
- b. Desa Kaliwining
- c. Desa Rambigundam
- d. Desa Gugut
- e. Desa Pecoro

Dari kelima desa tersebut jumlah penduduknya adalah 45.172 jiwa. Dengan perbandingan laki-laki 21.975 jiwa dan perempuan 23.197 jiwa.

2.4 Sarana Tenaga Puskesmas Rambipuji

Pemberian pelayanan kesehatan di Puskesmas Rambipuji dilakukan oleh tenaga medis maupun paramedis, adapun yang termasuk tenaga medis adalah dokter umum dan dokter gigi, sedangkan yang termasuk tenaga paramedis antara lain adalah perawat, bidan dan analis. Baik tenaga medis dan paramedis bertugas memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai dengan keahlian masing – masing. Jumlah tenaga medis dan paramedis di Puskesmas Rambipuji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Tenaga medis dan paramedis di Puskesmas Rambipuji

No	Tenaga Medis / Paramedis	Jumlah
1	Dokter Umum	1
2	Dokter Gigi	1
3	Bidan Puskesmas	4
4	Perawat Kesehatan	7
5	Asisten Apotiker	1
6	Bidan Desa	3
7	Pekarya Kesehatan	1
8	Staf Puskesmas	8
9	Juru Rawat	6
10	Petugas Gizi	1
11	Petugas SP2TP	1
12	Juru Immunisasi	1
13	Analisis Kesehatan	1
14	Petugas Sanitasi	1
15	Juru Kesehatan	1
16	Pel. Kebidanan	1
Jumlah		39

Sumber: Puskesmas Rambipuji, 2000

2.5 Kedudukan Puskesmas

Adapun kedudukan Puskesmas ada dua yaitu :

a. Kedudukan dalam bidang administrasi

Puskesmas merupakan perangkat pemerintah daerah dan bertanggung jawab langsung baik teknis maupun administratif kepada Kepala Dinas Kesehatan daerah.

b. Kedudukan dalam hirarki pelayanan kesehatan :

Dalam urutan hirarkhi pelayanan kesehatan, sesuai SKN, maka Puskesmas berkedudukan pada Tingkat Fasilitas Kesehatan Pertama.

2.6 Fungsi Puskesmas

Puskesmas memiliki fungsi 3 macam, yaitu :

1. Sebagai pusat pembinaan kesehatan di wilayah kerjanya.
2. Membina peran serta masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat.
3. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

Sedangkan dalam melaksanakan fungsinya, dilaksanakan dengan cara :

1. Merangsang masyarakat termasuk swasta untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka menolong dirinya sendiri.
2. Memberikan petunjuk kepada masyarakat tentang bagaimana menggali dan menggunakan Sumber Daya yang ada secara efektif dan efisien.
3. Memberi bantuan yang bersifat bimbingan teknis materi dan rujukan kesehatan kepada masyarakat dengan ketentuan bantuan tersebut tidak menimbulkan ketergantungan.
4. Memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat.
5. Bekerjasama dengan sektor – sektor yang bersangkutan dalam melaksanakan program Puskesmas.

2.7 Satuan Penunjang.

Luas wilayah kerja yang masih efektif bagi sebuah Puskesmas di daerah adalah satu area dengan jari-jari 5 kilometer. Sedangkan luas wilayah kerja yang dipandang optimal adalah area dengan jari-jari 3 kilometer. Untuk memperluas jangkauan pelayanan kesehatan maka Puskesmas perlu ditunjang oleh unit pelayanan kesehatan yang lebih sederhana yang disebut Puskesmas pembantu dan Puskesmas keliling serta tenaga bidan yang bertugas di desa.

2.7.1 Puskesmas Pembantu

Puskesmas Pembantu merupakan unit pelayanan kesehatan yang sederhana dan berfungsi menunjang dan membantu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan Puskesmas dalam ruang lingkup yang kecil dan derajat kecanggihan yang lebih rendah. Puskesmas Pembantu merupakan bagian integral

dari Puskesmas, dengan lain perkataan kalau menyebut satu Puskesmas berarti meliputi juga seluruh Puskesmas Pembantu yang ada di wilayah kerjanya.

Untuk memenuhi pelayanan kesehatan yang sederhana di masyarakat, Puskesmas Rambipuji mempunyai empat Puskesmas Pembantu yang terletak di empat desa wilayah kerjanya, yaitu :

- a. Pustu Kaliwining
- b. Pustu Rambigundam
- c. Pustu Pecoro
- d. Pustu Gugut

2.7.2 Puskesmas keliling

Puskesmas Keliling merupakan unit pelayanan kesehatan keliling yang dilengkapi dengan kendaraan bermotor roda empat, peralatan komunikasi serta seperangkat tenaga yang berasal dari puskesmas. Puskesmas keliling berfungsi menunjang dan membantu pelaksanaan kegiatan-kegiatan Puskesmas dalam wilayah kerjanya yang belum terjangkau oleh pelayanan kesehatan oleh karena terletak jauh dan terpencil. Di Puskesmas Rambipuji tersedia satu unit Puskesmas Keliling lengkap dengan peralatan dan tenaga medisnya.

Adapun kegiatannya mencakup pemberian layanan kesehatan kepada masyarakat di daerah terpencil yang tidak terjangkau oleh pelayanan Puskesmas pembantu 4 hari dalam seminggu. Tugas Puskesmas Keliling :

- a. Melakukan penyelidikan tentang kejadian luar biasa
- b. Melakukan rujukan bagi kasus gawat darurat
- c. Melakukan penyuluhan kesehatan dengan menggunakan alat audio visual.

2.7.3 Bidan yang bertugas di desa

Pada setiap desa yang belum ada fasilitas pelayanan kesehatannya, ditempatkan seorang bidan yang bertempat tinggal di desa tersebut dan langsung bertanggung jawab kepada kepala Puskesmas. Penempatan bidan desa diutamakan pada desa yang mempunyai masalah kesehatan lebih besar, mempunyai penduduk minimal 500 KK, terletak pada radius 5/3 Kmdari Puskesmas atau Puskesmas Pembantu, luas wilayah maksimal 10 Km² (bisa satu desa atau dua desa yang memenuhi syarat tersebut).

Di wilayah kerja Puskesmas Rambipuji ditempatkan tiga bidan desa yaitu :

- a. Polindes Kaliwining
- b. Polindes Rambigundam
- c. Polindes Gugut

Tugas utama bidan tersebut adalah membina peran serta masyarakat melalui pembinaan posyandu dan pembinaan kelompok persepuluh atau Dasawisma, disamping memberi pelayanan langsung di posyandu dan menolong persalinan dirumah-rumah.

2.8 Peran Serta Masyarakat.

Setiap Puskesmas melakukan pengembangan dan pembinaan PKMD dalam rangka melaksanakan kegiatan pokok Puskesmas. Pengembangan PKMD dilakukan dengan cara pendekatan edukatif dan persuasif.

2.8.1 Pembangunan kesehatan masyarakat desa (PKMD)

Pembangunan Kesehatan Masyarakat Desa adalah rangkaian kegiatan masyarakat yang dilakukan berdasarkan gotong royong dan swasembada masyarakat dalam rangka menolong mereka sendiri untuk mengenal dan memecahkan masalah atau kebutuhan yang dirasakan oleh masyarakat baik dalam bidang kesehatan maupun dalam bidang yang berkaitan dengan kesehatan agar mampu memelihara kehidupannya yang sehat dalam rangka meningkatkan mutu hidup dan kesejahteraan masyarakat. Kegiatan tersebut merupakan bagian integral dari pembangunan nasional umumnya dan pembangunan desa khususnya.

Kegiatan masyarakat tersebut diharapkan muncul atas kesadaran dan prakarsa masyarakat sendiri dengan bimbingan dan pembinaan dari pemerintah secara lintas sektoral dan lintas program.

Puskesmas sebagai pusat pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan mengambil prakarsa untuk bersama-sama dengan sektor-sektor yang bersangkutan menggerakkan peran serta masyarakat dalam bentuk kegiatan PKMD.

2.8.2 Posyandu

Dalam rangka menurunkan angka kematian bayi, anak balita dan angka kelahiran, telah dikembangkan pendekatan partisipasi masyarakat untuk meningkatkan keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan cara membina masyarakat untuk berusaha menolong mereka sendiri dalam rangka melaksanakan 5 program prioritas yang mempunyai dampak besar dan menurunkan angka kematian bayi, balita dan menurunkan angka kelahiran. 5 program yang dimaksud adalah KIA, KB, Gizi, Imunisasi dan penanggulangan diare.

Baik angka kematian bayi dan angka kematian balita yang tinggi maupun angka kelahiran yang tinggi, pada umumnya belum dirasakan oleh masyarakat sebagai kebutuhan yang perlu ditanggulangi, oleh karenanya penyuluhan kesehatan yang intensif perlu dilakukan baik melalui media masa maupun penyuluhan kelompok dan perorangan. Pada tahap berikutnya masyarakat dapat diyakinkan mengenai pentingnya masalah tersebut dengan mengadakan survey dini.

Sesuai pula dengan 10 segi PKK yang diantaranya ada segi kesehatan dan Keluarga Berencana, maka para ibu PKK dapat diikut sertakan sebagai penyelenggara 5 program terpadu di desa dalam bentuk pos pelayanan 5 program terpadu (posyandu) di bawah asuhan dan bimbingan Puskesmas yang bekerja sama dengan sektor-sektor yang bersangkutan.

Untuk mengembangkan pendekatan keterpaduan KB-Kesehatan dalam wilayah kerjanya, dokter Puskesmas dengan staffnya dibekali Pedoman Perencana Tingkat Puskesmas (Micro-Planning), dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan berpikir secara analitik dan kreatif dalam melakukan perencanaan ditingkat Puskesmas.

Dalam melakukan bimbingan dan asuhan terhadap posyandu tersebut didesa dalam wilayah kerjanya Puskesmas tidak mengabaikan kegiatan yang selama ini telah berjalan. Oleh karenanya perlu diperhatikan jumlah tenaga dan pembagian waktu tenaga yang akan ditugaskan untuk membina pos pelayanan terpadu tersebut.

Hasil kegiatan Posyandu tidak terlepas dari hasil kegiatan Puskesmas secara keseluruhan, maka untuk pemantauan dipergunakan sistem pencatatan dan pelaporan terpadu Puskesmas dengan beberapa modifikasi yang diperlukan, dan untuk penilaian dipergunakan Sertifikat Puskesmas yang telah disesuaikan. Sesuai dengan keadaan dan masalah setempat maka jenis kegiatan dalam pos pelayanan terpadu bisa ditambah untuk disesuaikan terutama dengan masalah yang dihadapi oleh masyarakat.

2.8.3 Kelompok Persepuluh (Dasawisma)

Peran serta masyarakat akan diperluas sampai ke tingkat keluarga dengan sepuluh keluarga (Dasawisma) sebagai satuan untuk pembinaan dalam bidang kesehatan secara swadaya. Salah seorang dari anggota keluarga kelompok persepuluh itu dipilih oleh mereka sendiri untuk dijadikan pimpinan dan pembina atau penghubung. Bidan yang ditempatkan di desa akan membina para pimpinan kelompok persepuluh tersebut secara berkala dan menerima rujukan masalah kesehatan dari para anggota keluarga persepuluh tersebut di dalam wilayah kerjanya.

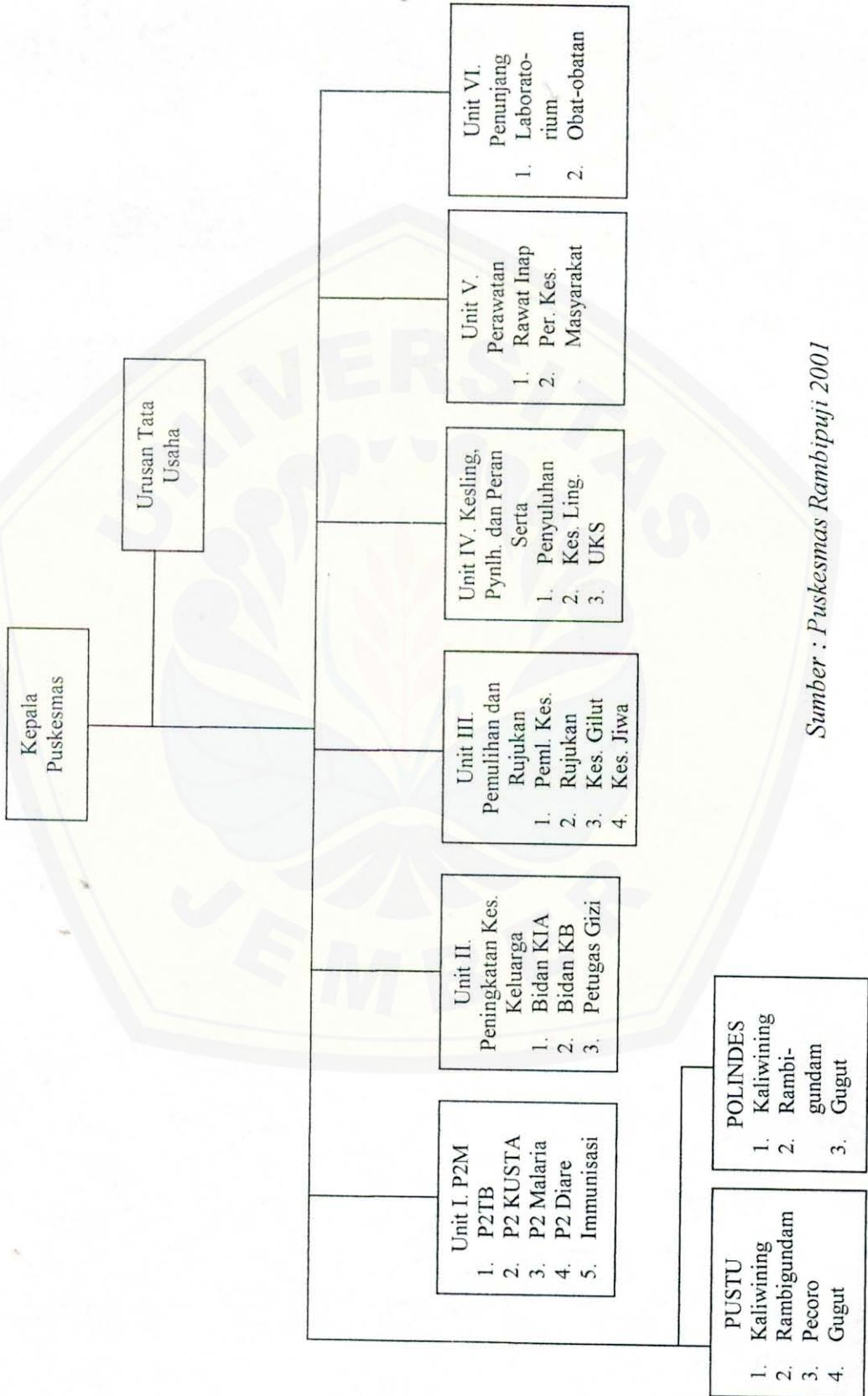
2.8.4 Dana sehat

Dana sehat adalah upaya pemeliharaan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat yang didukung oleh sistem pembiayaan yang dikumpulkan dari dan oleh masyarakat berdasarkan semangat gotong royong, serta dikelola secara cermat dengan prinsip-prinsip asuransi.

2.9 Struktur Organisasi dan Tugas Setiap Unsur di Puskesmas Rambipuji

Struktur organisasi dan tugas tiap unsur sangat penting dimiliki instansi atau lembaga, baik instansi atau lembaga negeri maupun swasta. Dengan adanya penjelasan struktur organisasi beserta tugas – tugasnya, setiap orang akan melakukan pekerjaannya berdasar tugas dan keahlian masing-masing. Sebagaimana diketahui struktur organisasi Puskesmas Rambipuji sebagaimana terlampir di sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PUSKESMAS RAMBIPUJI



Sumber : Puskesmas Rambipuji 2001

2.9.1 Organisasi

Susunan organisasi Puskesmas Rambipuji sebagai berikut :

- a. Unsur Pimpinan : Kepala Puskesmas
- b. Unsur Pembantu Pimpinan : Urusan Tata Usaha
- c. Unsur Pelaksana (Terdiri dari 6 Unit)

2.9.2 Tugas masing – masing unsur

- a. Kepala Puskesmas
 - Bertugas mengawasi dan mengkoordinasi masing – masing kegiatan puskesmas yang dapat dilakukan dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional.
 - Pelaksanan medis rawat jalan.
 - Penanggungjawab seluruh kegiatan/Program Puskesmas
- b. Kepala Urusan Tata Usaha
 - Bertugas dibidang kepegawaian, keuangan dan perlengkapan dan surat menyurat serta pencatatan dan pelaporan.
 - Juru bayar gaji pegawai.
 - Penanggungjawab kegiatan administratif di Puskesmas.
- c. Unit I : Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular
 - Pelaksanan penyuluhan pada masyarakat
 - Pelaksanan PHN
 - Pelaksanan Immunisasi
- d. Unit II : Peningkatan Gizi dan Kesehatan Keluarga
 - Pelaksanakan kegiatan Kesejahteraan Ibu dan Anak, KB dan Perbaikan Gizi.
 - Pelaksanan posyandu
 - Pelaksana PHN
 - Pelaksana penyuluhan
- e. Unit III : Unit Pemulihan dan Rujukan
 - Bertugas melaksanakan kegiatan pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan masyarakat dan penyuluhan kesehatan masyarakat.

- Pelaksana rawat jalan
- f. Unit IV : Unit Kesehatan Lingkungan, Penyuluhan dan Peran Serta Masyarakat
 - Bertugas melaksanakan kegiatan pencegahan dan pemberantasan penyakit, khususnya imunisasi, kesehatan lingkungan dan laboratorium sederhana.
 - Pelaksana penyuluhan
 - Pelaksana PHN
- g. Unit V : Unit Perawatan
 - Bertugas melaksanakan kegiatan kesehatan gigi dan mulut, kesehatan tenaga kerja dan manula.
 - Pelaksana perawatan rawat inap
 - Pelaksana perawatan rawat jalan
 - Penanggungjawab UGD
 - Pelaksana PHN
- h. Unit VI : Unit Penunjang
 - Penanggungjawab Laboratorium Puskesmas.
 - Bertugas melaksanakan kefarmasian.
 - Pengelola obat Puskesmas.
 - Pelaksana apotik induk.
 - Pelaksana penyuluhan

2.10 Keadaan Fisik Puskesmas Rambipuji.

Dalam rangka melaksanakan usaha pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Puskesmas Rambipujii memiliki bangunan fisik sebagai sarana pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan yang terdiri dari 5 gedung yang terletak di bagian depan dan belakang. Masing- masing gedung atau bangunan terdiri dari beberapa ruangan. Bangunan-bangunan tersebut adalah :

2.10.1 Gedung Bagian Depan

Gedung di bagian depan terdiri dari 4 bangunan yaitu Kantor 1, Kantor 2, Aula, dan Rumah Dinas Dokter Puskesmas. Masing-masing bagian dari gedung tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kantor 1

Bangunan ini terletak di bagian paling depan dari Puskesmas Rambipuji dan terdiri dari beberapa ruangan, Ruangan-ruangan tersebut yaitu : ruang Kepala Puskesmas, Ruang Tata Usaha dan Ruang Apotik. Ruang Kepala Puskesmas memiliki luas 9 m^2 dan terdapat satu meja dan kursi serta satu almari kecil. Ruang TU ada disebelah ruang Kepala Puskesmas dan memiliki dua ruangan yang masing-masing luasnya 9 m^2 , terdapat tiga buah meja dan kursi dan merupakan pusat kegiatan administrasi dan kepegawaian Puskesmas.

Selain itu terdapat lagi satu ruangan yaitu Apotik yang memiliki luas 10 m^2 . Ruangan ini berfungsi melayani pengambilan obat. Perlengkapan yang ada antara lain adalah dua buah meja dan kursi, tiga buah almari sebagai tempat menyimpan obat. Pengambilan obat dilayani oleh seorang petugas dan kadang – kadang dua petugas. Obat yang tersedia di Puskesmas Sumbersari ini ada sebanyak 114 macam antara lain Alopurinol tablet 100 mg, Aminofilin, Amoksilin Sirup Kering, Amoksilin Kapsul, Ampisilin tablet, Ampisilin Sirup, Antalgin, Asam Askaorbat (VA c), Asam Klorida, Asetasol tablet, Betametasol Krim, Garam Oralit Etanol 70%, Parasetamol tablet, Retinol, Salisit, Tetrasiklin dll.

b. Kantor 2

Gedung ini memiliki luas 20 m^2 dan terdiri dari dua ruangan, selain itu juga terdapat satu kamar mandi. Ruangan yang pertama memiliki luas 9 m^2 dan berfungsi sabagai tempat untuk menyimpan data tahunan Puskesmas. Di sini terdapat satu buah rak, meja dan kursi. Dan ada satu ruangan lagi sebagai tempat untuk menyimpan arsip-arsip Puskesmas.

c. Aula

Puskesmas Rambipuji juga memiliki Aula yang digunakan sebagai tempat untuk mengadakan pertemuan dan rapat. Aula Puskesmas Rambipuji memiliki tiga ruangan yaitu ruangan utama yang memiliki luas 40 m^2 dan terdapat

puluhan meja dan kursi. Ruangan di sebelah kanan aula adalah laboratorium yang memiliki luas 12 m^2 dan berfungsi melayani pasien yang memerlukan uji laboratorium guna mendeteksi kesehatannya yang dilayani oleh seorang petugas laboratorium.

Peralatan yang ada pada laboratorium ini ada 2 macam yaitu peralatan teknis dan mekanis. Peralatan teknis yang ada pada ruang ini antara lain mikroskop, centrifugo, rak westergen, hemocitometer set, country chamber, thoma pipettes, blood lancet, tabung reaksi dan rak tabung, urinemeter, loop inoculating, kaki tiga. Sedangkan peralatan mekanis yang ada antara lain cairan reaksi (reagen) untuk pemeriksaan darah lengkap, pemeriksaan urine lengkap dan pemeriksaan feces lengkap.

Selain itu di aula juga terdapat satu ruangan komputer yang memiliki luas 10 m^2 dan terdapat satu set komputer lengkap. Ruangan ini berfungsi untuk menolah data dan menyimpan data Puskesmas.

d. Rumah Dinas Dokter Puskesmas

Bangunan ini terletak di depan kantor satu. rumah dinas dokter ini memiliki luas 36 m^2 dan sekaligus berfungsi sebagai tempat praktek dokter tersebut. Disamping rumah dinas tersebut terdapat tempat parkir kendaraan pegawai Puskesmas.

2.10.2 Gedung Bagian Belakang (gedung utama)

Gedung ini terutama berfungsi untuk melayani pasien rawat jalan yang terbagi dalam delapan ruang dan dilayani oleh beberapa petugas administrasi maupun petugas kesehatan.

a. Ruang Pendaftaran

Ruang ini selain berfungsi sebagai tempat menyimpan berkas semua pasien yang pernah berobat di Puskesmas Rambipujii. Petugas yang melayani pendaftaran pasien sebanyak dua orang. Ruang ini dilengkapi dengan dua buah satu, dan dua buah kursi serta dua buah rak sebanyak tempat menyimpan berkas pasien, sedangkan luas tempat ruangan ini adalah 10 m^2 .

b. Ruang Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) dan KB

Ruang BKIA dilayani oleh dua orang bidan, yang dilengkapi dengan sebuah timbangan dewasa, sebuah timbangan bayi, dua buah meja serta tiga buah kursi, sebuah almari besar dan kecil, serta sebuah tabung imunisasi. Luas ruangan ini adalah 16 m². Ruang pelayanan KB letaknya bersebelahan dengan ruang BKIA karena merupakan satu kesatuan. Ruang pelayanan KB dilayani oleh dua orang tenaga paramedis yang bertugas memberikan layanan administrasi dan memberikan keterangan tentang KB. Dalam ruangan ini dilengkapi dengan dua meja dan dua kursi serta sebuah almari. Adapun luas ruangan ini 12 m².

c. Ruang Balai Kesehatan Gigi dan Mulut (BP GILUT)

Ruangan dengan luas 16 m² ini terletak diantara ruang BKIA dan pendaftaran yang berfungsi melayani penderita Gigi dan Mulut. Agar dapat melaksanakan pelayanan kepada penderita, ruangan ini dilengkapi dengan fasilitas antara lain dua buah kursi khusus pasien, dua buah meja dan kursi, sebuah almari serta alat – alat kesehatan. Pelayanan kesehatan khusus Gigi dan Mulut ditangani oleh seorang dokter gigi dan perawat gigi.

d. Ruang Bersalin

Ruang bersalin terbagi dua kamar yang berisi dua buah tempat tidur dan dua buah bok bayi, dua buah meja dan kursi serta almari pasien. Luas ruangan adalah 18 m².

e. Ruang Balai Pengobatan Umum (BPU)

Pelayanan pada balai pengobatan umum dilayani oleh dua orang dokter umum dan dibantu oleh dua orang perawat yang bertugas menggantikan dokter apabila dokter tidak berada ditempat. Ruangan dengan luas 16 m² ini didukung oleh peralatan dan perlengkapan sebagai berikut : sebuah timbangan, sebuah kursi panjang sebagai tempat duduk pasien saat menunggu panggilan perawat atau dokter dari kamar periksa, sebuah almari sebagai tempat menyimpan obat dan peralatan kedokteran, dua buah meja serta tiga buah kursi, dua buah kasur dan sebuah meja bayi

f. UGD

Ruang UGD (Unit Gawat Darurat) terletak disebelah BP umum dan memiliki luas 16 m², terdapat satu tempat tidur, satu tempat tidur dorong, satu

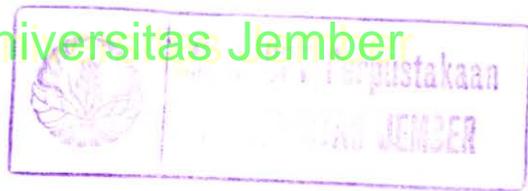
meja dan kursi serta satu almari sebagai tempat untuk menyimpan obat. Ruang UGD ini berfungsi untuk melayani pasien selama 24 jam, terutama pasien yang dalam kondisi darurat..

g. Ruang Rawat Inap

Ruangan ini terletak di bagian belakang BP umum dan UGD. Merupakan tempat khusus digunakan untuk pasien rawat inap yang dilengkapi dengan delapan buah tempat tidur, sebelah kanan ruang rawat inap ada sebuah kamar mandi disediakan khusus pasien dan kamar mandi lainnya untuk karyawan. Terdapat ruang khusus untuk menyimpan obat atau gudang obat yang terletak bersebelahan dengan kantor dan disebelah kantor terdapat sebuah kamar karyawan. Tepat di depan ruang rawat inap ini terdapat ruang juru rawat dan perawat.

h. Ruang Perawatan Anak

Ruang perawatan anak ini terdapat disebelah ruang perawat dan memiliki luas 18 m² dan terdapat empat buah tempat tidur. Ruangan ini berfungsi sebagai ruang rawat inap untuk anak.



BAB III

PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Sebelum melangkah pada tahap penganalisaan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka penulis mengadakan pembahasan mengenai indikator-indikator dan variabel-variabel penelitian, data primer dari sejumlah pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan indikator-indikator yang ada.

Variabel yang terdapat dalam penelitian ada dua yaitu *independent variable* dan *dependent variable*. Adapun variabelnya masing-masing sebagai berikut :

1. Variabel Pengaruh (X) yaitu Perilaku Pemimpin/Kepala Puskesmas, yang terdiri dari indikator-indikator :
 - a. Perilaku Tugas
 - b. Perilaku Hubungan
2. Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas, yang terdiri dari indikator:
 - a. Kemampuan Kerja
 - b. Disiplin Kerja

3.2 Penyajian Data Variabel Pengaruh (X)

Variabel pengaruh dalam penelitian ini adalah perilaku pemimpin. Perilaku pemimpin/Kepala Puskesmas dapat diwujudkan dalam memberikan tugas, dorongan, dukungan dan arahan terhadap pegawainya sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dengan senang karena adanya perhatian dari pimpinan. Sebagaimana yang penulis nyatakan dimuka, dari variabel perilaku pemimpin penulis mengambil indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perilaku Tugas (X1)
2. Perilaku Hubungan (X2)

3.2.1 Perilaku Tugas (X1)

Dalam perilaku tugas di sini maksudnya adalah kepala puskesmas sebagai pemimpin memberikan pengarahan kepada bawahan dengan komunikasi satu arah (one way communication) sehingga ada kecenderungan pemimpin bersifat instruktif dalam memberikan tugas pekerjaan kepada bawahannya. Untuk mengetahui perilaku tugas yang dilaksanakan oleh pimpinan/kepala puskesmas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja bawahan dapat diukur melalui item-item sebagai berikut :

1. Pemimpin/Kepala Puskesmas menetapkan jenis tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawainya
2. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberitahukan kepada pegawainya tentang kapan dan dimana melaksanakan pekerjaannya
3. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberitahukan tentang cara melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan kepada pegawainya
4. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan ketetapan waktu penyelesaian suatu pekerjaan kepada pegawainya

3.2.2 Perilaku Hubungan (X2)

Agar pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan dapat berjalan dengan baik, maka seorang pemimpin/kepala puskesmas perlu membina hubungan yang baik dengan pegawainya yaitu dalam bentuk dukungan, dorongan, memberikan pujian, terutama terhadap pegawai yang dapat bekerja dengan baik sehingga lebih giat dalam bekerja. Dalam perilaku hubungan ini pendekatannya lebih bersifat konsultatif, karena dalam perilaku hubungan ini pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah dengan bawahan.

Untuk mengukur perilaku hubungan digunakan item-item sebagai berikut :

1. Pemimpin/Kepala Puskesmas membuka lebar saluran komunikasi dengan pegawainya
2. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan dukungan kepada pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan

3. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan "sambaran-sambaran psikologis" yang berupa pujian kepada pegawainya
4. Pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan kemudahan perilaku bawahan dalam melaksanakan pekerjaann



Tabel 5. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh Indikator Perilaku Tugas

No	XI				Skor
	1	2	3	4	
1	1	2	1	1	5
2	2	2	1	1	6
3	2	2	1	2	7
4	2	2	2	2	8
5	2	1	1	1	5
6	2	2	2	1	7
7	2	2	2	1	7
8	2	2	2	1	7
9	2	2	1	2	7
10	2	1	1	1	5
11	2	2	1	2	7
12	2	2	2	2	8
13	2	1	2	1	6
14	2	2	2	2	8
15	2	1	1	1	5
16	2	2	2	2	8
17	2	1	1	2	6
18	2	1	1	1	5
19	2	2	1	2	7
20	2	2	2	2	8
21	2	1	2	2	7
22	2	1	2	2	7
23	2	1	1	1	5
24	2	2	1	2	7
25	2	2	2	2	8
26	2	1	2	1	6
27	2	2	1	1	6
28	2	2	1	1	6
29	2	1	1	1	5
30	2	2	2	2	8
31	2	1	1	1	5
32	2	2	1	2	7
33	2	1	1	1	5
34	2	1	1	1	5
35	2	2	2	1	7
36	2	1	1	2	6
37	2	2	1	2	7
38	2	1	2	2	7

Sumber : Data Primer (hasil questioner)

Tabel 6. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh Indikator Perilaku Hubungan

No	X2				Skor
	1	2	3	4	
1	2	2	1	2	7
2	2	2	1	2	7
3	2	1	1	2	6
4	2	2	2	2	8
5	1	1	1	1	4
6	2	2	1	1	6
7	2	2	2	1	7
8	2	2	2	1	7
9	2	1	1	2	6
10	2	1	1	2	6
11	2	1	1	2	6
12	1	1	2	1	5
13	1	1	1	1	4
14	2	2	2	2	8
15	1	1	1	1	4
16	2	2	2	2	8
17	2	2	1	2	7
18	2	1	1	1	5
19	2	1	1	2	6
20	1	1	1	2	5
21	2	2	2	1	7
22	2	1	1	2	6
23	1	1	1	1	4
24	1	1	2	2	6
25	2	2	2	2	8
26	2	1	1	1	5
27	2	2	1	2	7
28	1	1	1	1	4
29	1	1	1	1	4
30	2	2	1	1	6
31	2	2	2	2	8
32	2	1	1	2	6
33	2	2	2	2	8
34	1	1	1	1	4
35	1	1	2	2	6
36	2	2	1	2	7
37	2	1	1	2	6
38	2	2	1	2	7

Sumber : Data Primer (hasil questioner)

Tabel 7. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh (X)

No	X1				X2				Total Skor	Kriteria
	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	1	2	1	1	2	2	1	2	12	Rendah
2	2	2	1	1	2	2	1	2	13	Tinggi
3	2	2	1	2	2	1	1	2	13	Tinggi
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Tinggi
5	2	1	1	1	1	1	1	1	9	Rendah
6	2	2	2	1	2	2	1	1	13	Tinggi
7	2	2	2	1	2	2	2	1	14	Tinggi
8	2	2	2	1	2	2	2	1	14	Tinggi
9	2	2	1	2	2	1	1	2	13	Tinggi
10	2	1	1	1	2	1	1	2	11	Rendah
11	2	2	1	2	2	1	1	2	13	Tinggi
12	2	2	2	2	1	1	2	1	13	Tinggi
13	2	1	2	1	1	1	1	1	10	Rendah
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Tinggi
15	2	1	1	1	1	1	1	1	9	Rendah
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Tinggi
17	2	1	1	2	2	2	1	2	13	Tinggi
18	2	1	1	1	2	1	1	1	10	Rendah
19	2	2	1	2	2	1	1	2	13	Tinggi
20	2	2	2	2	1	1	1	2	13	Tinggi
21	2	1	2	2	2	2	2	1	14	Tinggi
22	2	1	2	2	2	1	1	2	13	Tinggi
23	2	1	1	1	1	1	1	1	9	Rendah
24	2	2	1	2	1	1	2	2	13	Tinggi
25	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Tinggi
26	2	1	2	1	2	1	1	1	11	Rendah
27	2	2	1	1	2	2	1	2	13	Tinggi
28	2	2	1	1	1	1	1	1	10	Rendah
29	2	1	1	1	1	1	1	1	9	Rendah
30	2	2	2	2	2	2	1	1	14	Tinggi
31	2	1	1	1	2	2	2	2	13	Tinggi
32	2	2	1	2	2	1	1	2	13	Tinggi
33	2	1	1	1	2	2	2	2	13	Tinggi
34	2	1	1	1	1	1	1	1	9	Rendah
35	2	2	2	1	1	1	2	2	13	Tinggi
36	2	1	1	2	2	2	1	2	13	Tinggi
37	2	2	1	2	2	1	1	2	13	Tinggi
38	2	1	2	2	2	2	1	2	14	Tinggi

Sumber : Data Primer (hasil questioner)

Berdasarkan total skor jawaban responden terhadap perilaku pemimpin seperti yang tercantum dalam tabel maka data skor jawaban responden tersebut dapat dikelompokkan dalam tabel frekuensi seperti berikut :

Tabel 8.
Frekuensi Perilaku Pemimpin

Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Rendah	11	28,9 %
Tinggi	27	71,1 %
Jumlah	38	100 %

3.3 Penyajian Data Variabel Terpengaruh (Y)

Variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai di Puskesmas Rambipuji. Adapun Variabel ini dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja
2. Disiplin Kerja

3.3.1 Kemampuan Kerja (Y1)

Untuk mengukur kemampuan kerja digunakan item-item sebagai berikut yaitu :

1. Pegawai merasa senang (puas) dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
2. Adanya hasrat untuk maju dari pegawai terutama dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Pegawai mampu bekerjasama dengan sesama pegawai atau dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Kesadaran pegawai atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya

3.3.2 Disiplin Kerja (Y2)

Untuk mengukur disiplin kerja digunakan item-item sebagai berikut yaitu :

1. Pegawai menetapi jam kerja yang telah ditentukan
2. Pegawai taat pada prosedur kerja yang telah ditentukan
3. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
4. Pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan Puskesmas



Tabel 9. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh yaitu indikator Kemampuan Kerja

No	Y1				Skor
	1	2	3	4	
1	1	2	1	2	6
2	2	1	2	2	7
3	1	2	1	1	5
4	2	1	2	2	7
5	1	1	2	1	5
6	2	1	2	2	7
7	2	2	1	2	7
8	1	2	1	2	6
9	1	2	2	2	7
10	2	2	2	2	8
11	1	1	2	1	5
12	2	2	1	2	7
13	2	1	1	2	6
14	2	1	2	2	7
15	2	1	1	1	5
16	1	2	1	2	6
17	2	1	2	2	7
18	2	1	2	2	7
19	1	1	1	2	5
20	2	2	1	2	7
21	2	2	1	2	7
22	1	2	2	2	7
23	1	1	2	1	5
24	2	1	2	2	7
25	2	2	1	2	7
26	1	1	1	1	4
27	1	1	2	2	6
28	2	1	1	1	5
29	1	2	1	1	5
30	2	2	1	2	7
31	1	1	2	2	6
32	2	2	1	2	7
33	1	2	2	2	7
34	1	1	1	1	4
35	1	2	1	2	6
36	2	2	2	2	8
37	1	2	1	1	5
38	2	1	1	2	6

Sumber : Data Primer (hasil questioner)

Tabel 10. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh yaitu indikator Disiplin Kerja

No	Y2				Skor
	1	2	3	4	
1	2	2	2	2	8
2	2	1	2	2	7
3	1	1	1	1	4
4	2	2	2	2	8
5	1	1	1	1	4
6	2	2	2	2	8
7	2	1	2	2	7
8	2	1	1	2	6
9	2	2	1	2	7
10	1	2	2	2	7
11	2	1	1	1	5
12	1	2	2	2	7
13	2	2	2	1	7
14	2	1	2	2	7
15	1	1	1	1	4
16	2	2	2	2	8
17	2	1	1	2	6
18	2	2	2	1	7
19	2	1	1	1	5
20	2	2	1	2	7
21	2	2	1	1	6
22	1	2	2	1	6
23	2	1	1	2	6
24	1	2	2	1	6
25	2	2	1	2	7
26	1	1	1	1	4
27	2	2	2	2	8
28	1	1	1	2	5
29	2	1	1	1	5
30	1	2	2	2	7
31	2	2	2	2	8
32	1	1	1	2	5
33	2	2	1	2	7
34	1	1	1	2	5
35	2	2	2	1	7
36	2	2	2	2	8
37	1	1	1	2	5
38	2	2	2	1	7

Sumber : Data Primer (hasil questioner)

Tabel 11. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh (Y)

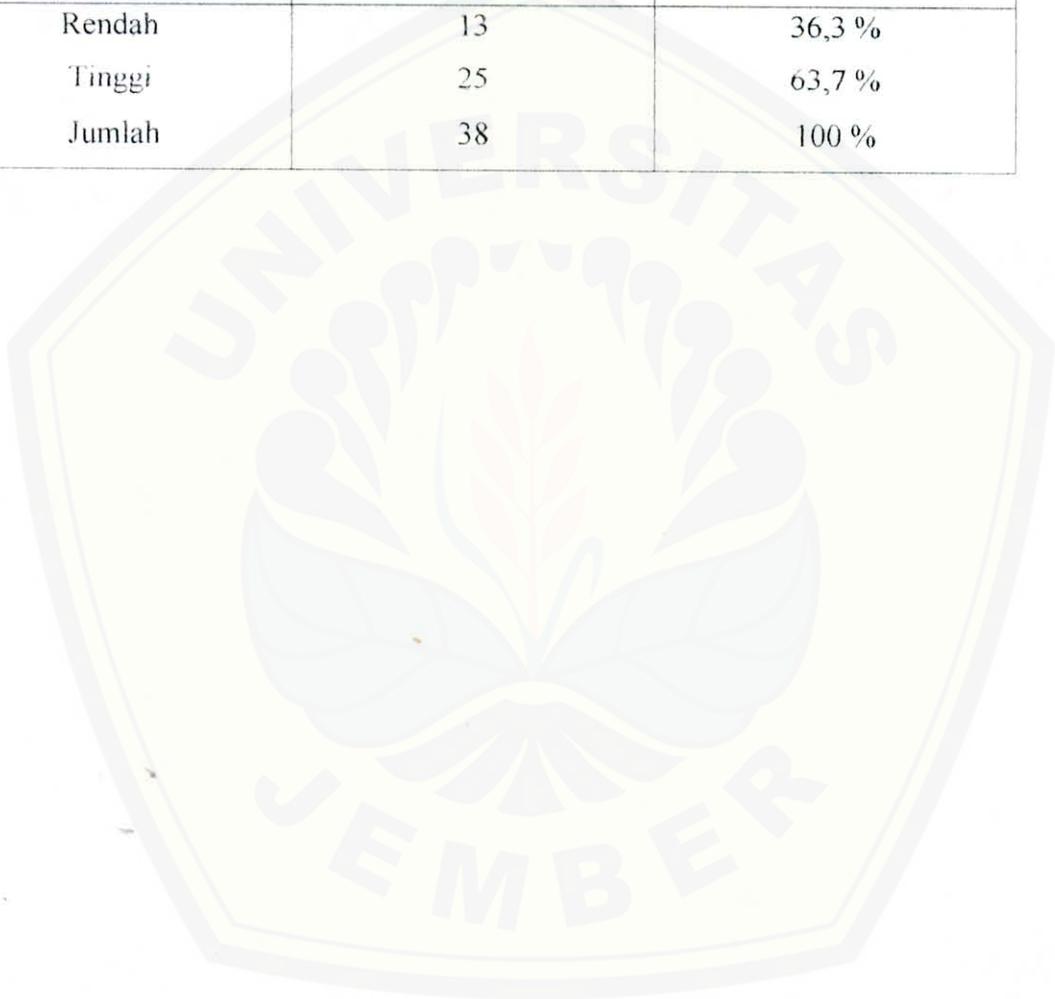
No	Y1				Y2				Total Skor	Kriteria
	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	1	2	1	2	2	2	2	2	14	Tinggi
2	2	1	2	2	2	1	2	2	14	Tinggi
3	1	2	1	1	1	1	1	1	9	Rendah
4	2	1	2	2	2	2	2	2	15	Tinggi
5	1	1	2	1	1	1	1	1	9	Rendah
6	2	1	2	2	2	2	2	2	15	Tinggi
7	2	2	1	2	2	1	2	2	14	Tinggi
8	1	2	1	2	2	1	1	2	12	Rendah
9	1	2	2	2	2	2	1	2	14	Tinggi
10	2	2	2	2	1	2	2	2	15	Tinggi
11	1	1	2	1	2	1	1	1	10	Rendah
12	2	2	1	2	1	2	2	2	14	Tinggi
13	2	1	1	2	2	2	2	1	13	Tinggi
14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	Tinggi
15	2	1	1	1	1	1	1	1	9	Rendah
16	1	2	1	2	2	2	2	2	14	Tinggi
17	2	1	2	2	2	1	1	2	13	Tinggi
18	2	1	2	2	2	2	2	1	14	Tinggi
19	1	1	1	2	2	1	1	1	10	Rendah
20	2	2	1	2	2	2	1	2	14	Tinggi
21	2	2	1	2	2	2	1	1	13	Tinggi
22	1	2	2	2	1	2	2	1	13	Tinggi
23	1	1	2	1	2	1	1	2	11	Rendah
24	2	1	2	2	1	2	2	1	13	Tinggi
25	2	2	1	2	2	2	1	2	14	Tinggi
26	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Rendah
27	1	1	2	2	2	2	2	2	14	Tinggi
28	2	1	1	1	1	1	1	2	10	Rendah
29	1	2	1	1	2	1	1	1	10	Rendah
30	2	2	1	2	1	2	2	2	14	Tinggi
31	1	1	2	2	2	2	2	2	14	Tinggi
32	2	2	1	2	1	1	1	2	12	Rendah
33	1	2	2	2	2	2	1	2	14	Tinggi
34	1	1	1	1	1	1	1	2	9	Rendah
35	1	2	1	2	2	2	2	1	13	Tinggi
36	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Tinggi
37	1	2	1	1	1	1	1	2	10	Rendah
38	2	1	1	2	2	2	2	1	13	Tinggi

Sumber : Data Primer (hasil questioner)

Berdasarkan total skor jawaban responden terhadap prestasi kerja pegawai seperti yang tercantum dalam tabel maka data skor jawaban responden tersebut dapat dikelompokkan dalam tabel frekuensi seperti berikut :

Tabel 12.
Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai

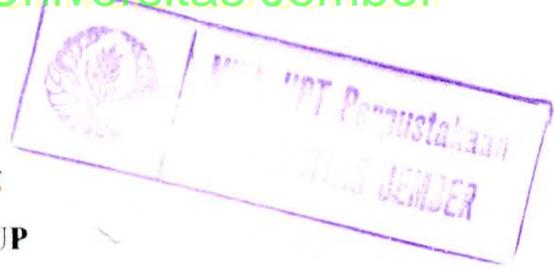
Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Rendah	13	36,3 %
Tinggi	25	63,7 %
Jumlah	38	100 %



Tabel 13. Data Kriteria Jawaban Responden Terhadap Variabel (X) dan (Y)

No	Variabel (X)		Variabel (Y)	
	Skor	Kriteria	Skor	Kriteria
1	12	Rendah	14	Tinggi
2	13	Tinggi	14	Tinggi
3	13	Tinggi	9	Rendah
4	16	Tinggi	15	Tinggi
5	9	Rendah	9	Rendah
6	13	Tinggi	15	Tinggi
7	14	Tinggi	14	Tinggi
8	14	Tinggi	12	Rendah
9	13	Tinggi	14	Tinggi
10	11	Rendah	15	Tinggi
11	13	Tinggi	10	Rendah
12	13	Tinggi	14	Tinggi
13	10	Rendah	13	Tinggi
14	16	Tinggi	14	Tinggi
15	9	Rendah	9	Rendah
16	16	Tinggi	14	Tinggi
17	13	Tinggi	13	Tinggi
18	10	Rendah	14	Tinggi
19	13	Tinggi	10	Rendah
20	13	Tinggi	14	Tinggi
21	14	Tinggi	13	Tinggi
22	13	Tinggi	13	Tinggi
23	9	Rendah	11	Rendah
24	13	Tinggi	13	Tinggi
25	16	Tinggi	14	Tinggi
26	11	Rendah	8	Rendah
27	13	Tinggi	14	Tinggi
28	10	Rendah	10	Rendah
29	9	Rendah	10	Rendah
30	14	Tinggi	14	Tinggi
31	13	Tinggi	14	Tinggi
32	13	Tinggi	12	Rendah
33	13	Tinggi	14	Tinggi
34	9	Rendah	9	Rendah
35	13	Tinggi	13	Tinggi
36	13	Tinggi	16	Tinggi
37	13	Tinggi	10	Rendah
38	14	Tinggi	13	Tinggi

Sumber : Data Primer (hasil quesioner)



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian-uraian yang telah penulis jelaskan dimuka, mulai dari latar belakang masalah sampai langkah terakhir yaitu analisis data maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

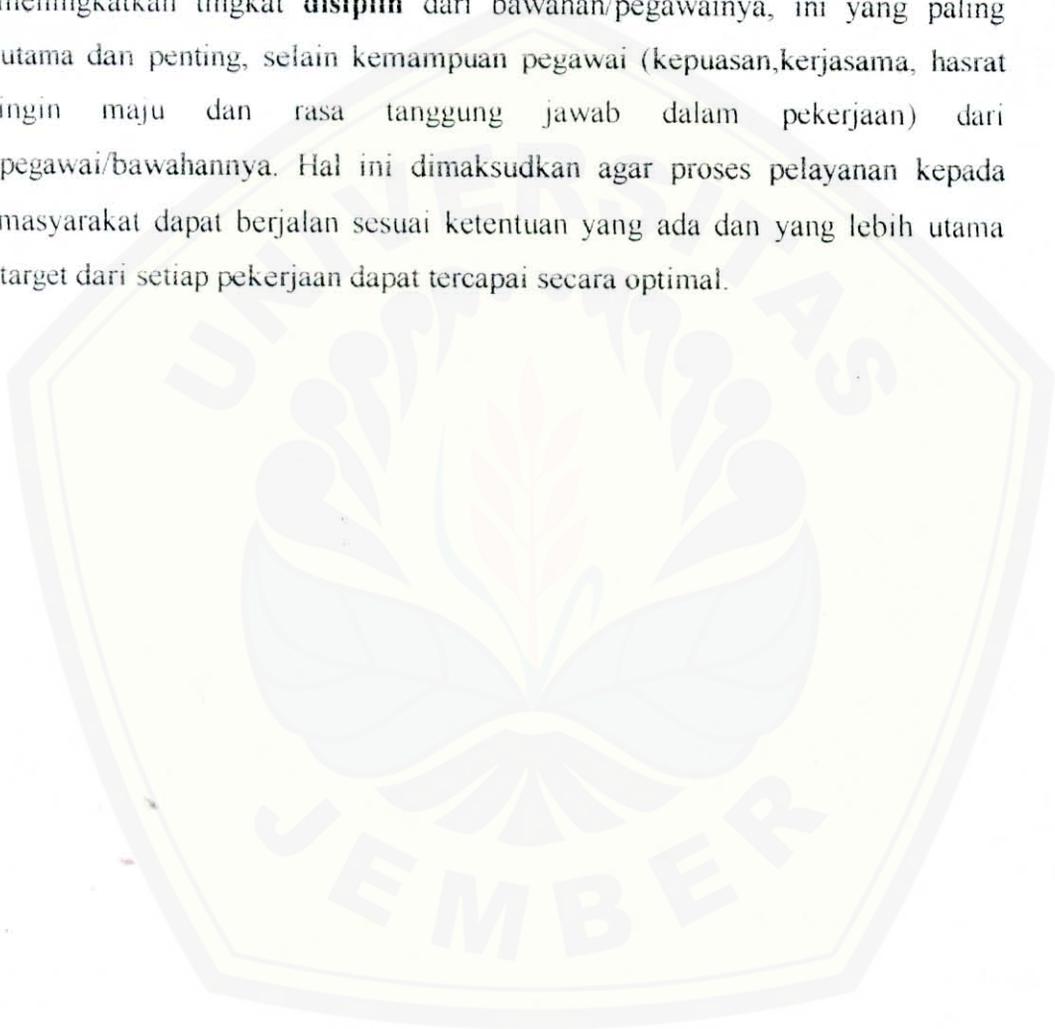
1. Analisis statistik chi kuadrat (X^2) yang penulis gunakan dalam penelitian ini menunjukkan harga chi kuadrat (X^2) tabel sebesar 3,84 , sedangkan nilai chi kuadrat (X^2) hitung sebesar 5,95. Hal ini menunjukkan bahwa X^2 hitung/observasi lebih besar dari X^2 tabel ($5,95 > 3,84$), maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara perilaku pemimpin/Kepala Puskesmas terhadap prestasi kerja bawahan/pegawai di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember.
2. Berdasarkan analisis data deskriptif yang penulis gunakan, untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu perilaku pimpinan di Puskesmas Rambipuji tergolong tinggi yaitu 78,45% , sedangkan tingkat prestasi kerja pegawainya juga tergolong tinggi yaitu 78,43%. Dari analisis data deskriptif ini ternyata menunjukkan bahwa jika dalam perilaku pemimpin/Kepala Puskesmas memberikan tugas dan membina hubungan dengan bawahan sesuai kondisi maka semakin baik prestasi kerja bawahan di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Saran yang dimaksud adalah menawarkan berbagai alternatif untuk pencapaian tujuan organisasi dengan menitikberatkan pada perilaku pemimpin dan tingkat prestasi kerja pegawai yaitu :

1. Pemimpin/Kepala Puskesmas untuk lebih meningkatkan perilaku hubungan dengan bawahannya sehingga bawahan/pegawai merasa lebih diperhatikan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Perlunya peningkatan kemampuan pegawai terutama pegawai yang memiliki pendidikan yang belum memadai, agar dalam melakukan tugas pekerjaannya dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada, sehingga pada akhirnya dapat menunjang peningkatan pelayanan kepada masyarakat.
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja bawahan, pimpinan Puskesmas harus lebih meningkatkan tingkat **disiplin** dari bawahan/pegawainya, ini yang paling utama dan penting, selain kemampuan pegawai (kepuasan,kerjasama, hasrat ingin maju dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan) dari pegawai/bawahannya. Hal ini dimaksudkan agar proses pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan sesuai ketentuan yang ada dan yang lebih utama target dari setiap pekerjaan dapat tercapai secara optimal.



DAFTAR PUSTAKA

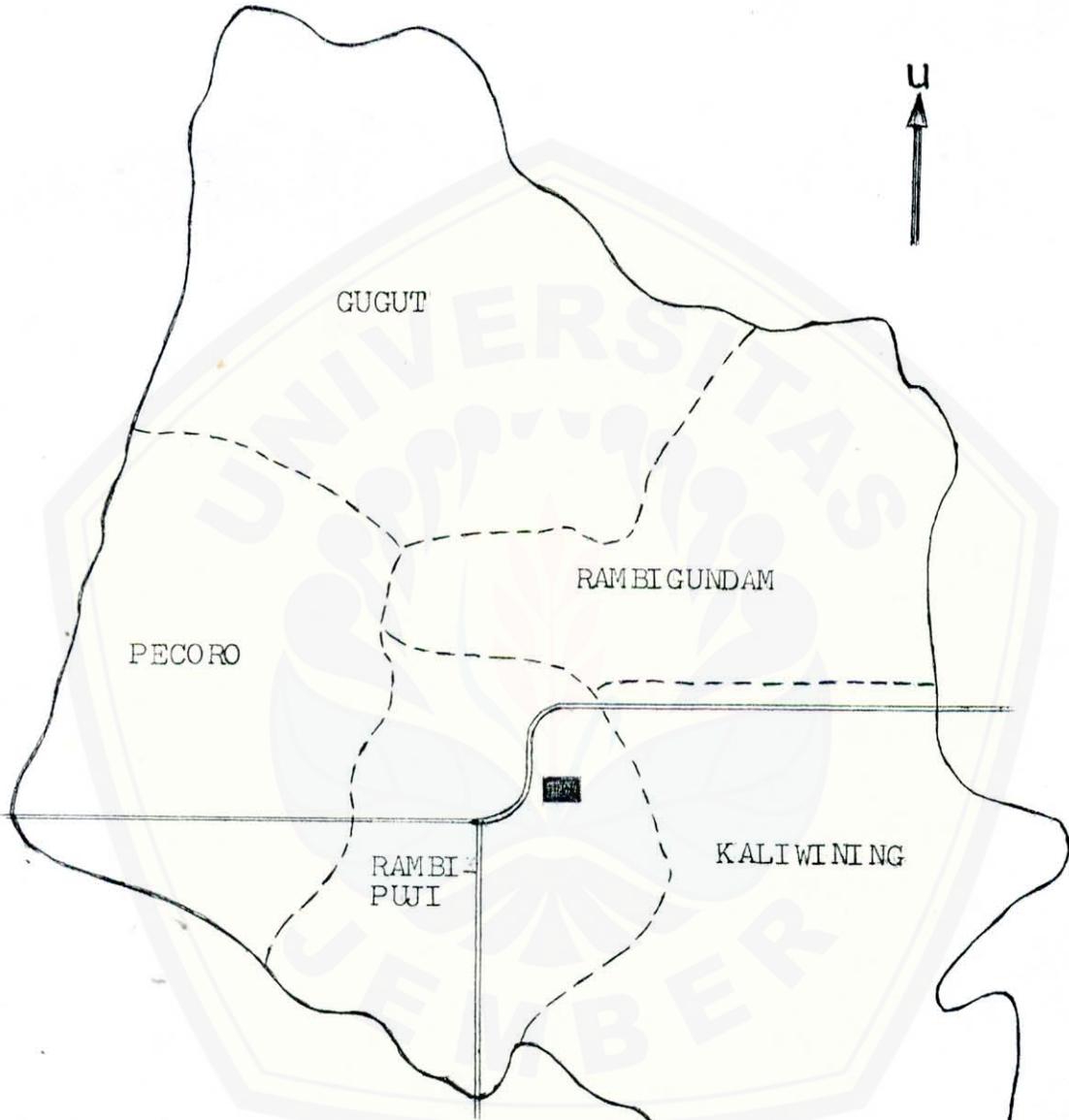
- Abdulsyani, 1987. **Manajemen Organisasi**. Bina Aksara. Jakarta.
- ANONIM. 1999. **Garis Garis Besar Haluan Negara**.
- Azwar, Azrul. 1996. **Pengantar Administrasi Kesehatan**. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Depdikbud. **Metode Penelitian**. Dirjen Pendidikan Tinggi. Jakarta.
- Gie, The Liang. 1979. **Efisiensi Kerja Bagi Pengembangan Negara**. Gadjah Mada University. Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1981. **Methodology Research**. Andy Offset. Yogyakarta.
- _____. 1984. **Metode Research**. Fak. Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Hassley, George. 1985. **Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Saudara**. Djaja Sakti. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1995. **Manajemen Perilaku Organisasi : Pendaayagunaan Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.
- Indrawijaya, Adam. 1986. **Perilaku Organisasi**. Sinar Baru Bandung.
- Ivanicevich, Gibson dan Donelly. 1988. **Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses**. Erlangga. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1990. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. C.V. Rajawali. Jakarta.
- Koenjoroningrat. 1990. **Metode Penelitian Masyarakat**. Gramedia. Jakarta.
- Lateneir, Alferd R. (Imam Sudjono). 1980. **Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja**. Aksara Baru. Jakarta.
- Loedin, A.A. 1976. **Pengantar Pengetahuan Dasar Penelitian**. Airlangga University Press. Surabaya.
- Marzuki. 1982. **Metode Research**. FE - UI. Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 1992. **Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia**. Bumi Aksara.

- Musanef. 1983. **Manajemen Kepegawaian di Indonesia**. Gunung Agung. Jakarta.
- Nainggolan. 1985. **Pembinaan Pegawai Negeri Sipil**. Pancer. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1988. **Organisasi : Kepemimpinan dan perilaku Administrasi**. Gunung Agung. Jakarta.
- _____. 1991. **Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____. 1993. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bina Ilmu. Jakarta.
- Siegel, Sidney. 1985. **Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial**. PT. Gramedia. Jakarta.
- _____. 1994. **Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial**. Paramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1989. **Manajemen Tenaga Kerja**. Sinar Baru Bandung.
- Supranoto. 1986. **Metode Research dan Aplikasinya Dalam Research Pemasaran**. FE - UI. Jakarta.
- Suprihanto, John. 1988. **Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan**. BPFE. Yogyakarta.
- Surachmad, Winarno. 1985. **Dasar dan Teknik Research**. Tarsito. Bandung.
- Singarimbun, Masri dan S. Effendi. 1989. **Metode Penelitian Survey**. LP3ES. Jakarta.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 1987. **Politik dan Pembangunan (Sebuah Analisis Konsep, Arah dan Strategi)**. P.T. Tiara Wacana. Yogyakarta.
- Umar, Hussein. 1998. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Gramedia. Jakarta.
- UU No. 43 Tahun 1999. **Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1987. **Kepemimpinan dan Motivasi**. Ghalia Indonesia.
- Widjaya, A.W. 1986. **Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan**. Akademi Resindo. Jakarta.

Yuki, Gary A. (Jusuf Udaya. alih bahasa/Kasasih Iskandarsyah. penyunting).
1998. **Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership in Organizations 3e)**. Prenhallindo. Jakarta.



WILAYAH PUSKESMAS RAMBIPUJI



Keterangan :

———— : Batas Wilayah

- - - - : Batas Desa

==== : Jalan Raya

■ : Puskesmas Rambipuji

DAFTAR PERTANYAAN

1. PENGANTAR

Sesuai dengan penelitian yang kami lakukan yaitu “Pengaruh Perilaku Pemimpin / Kepala Puskesmas Terhadap Prestasi Kerja Bawahan Di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember” maka berikut ini kami sampaikan beberapa pertanyaan.

Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab pertanyaan ini merupakan sumbangan besar bagi penelitian yang penulis lakukan. Dalam mengisi lembar pertanyaan ini kami berharap dilakukan dengan jujur mengungkapkan apa adanya sesuai kenyataan.

Demikian atas bantuannya kami sampaikan terima kasih, dan tak lupa penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada hal-hal yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara sekalian.

Hormat Kami,

(Bambang Hari Wahyudi)

2. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jabatan :

3. PETUNJUK

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai, dengan memberi tanda silang (X)



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER

LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337818, JEMBER 68121

E-mail : lemlit_unej@jember.telkom.net.id

Nomor : 810 /J25.3.1/PL.5/2001

22 Juni 2001

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan ijin melaksanakan penelitian**

Kepada : **Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Pemerintah Kabupaten Jember
di -**

JEMBER.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 2182/J25.1.2/PL.5/2001 Tanggal 20 Juni 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : BAMBANG HARI WAHYUDI / 96-1113
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Administrasi Negara
Alamat : Jl. Brantas XXV/78 B Jember.
Judul Penelitian : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Prestasi Kerja Bawahan Di Puskesmas Rambipuji Kabupaten Jember.
Lokasi : Kabupaten Jember.
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,

DR. Ir. T. Sutikto, MSc.
NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA
Jalan. Letjen. S. Parman 89 Telp. 337853 Jember

Jember, 25 Juni 2001

Nomor : 072/100/346.46/2001
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian.

K e p a d a
Yth. Sdr. Kepala Puskesmas
Rambipuji
di -

Rambipuji

Memperhatikan Surat dari Universitas Jember, tanggal 22 Juni 2001, Nomor : 810/J25.3.1/PL.5/2001, perihal permohonan ijin penelitian.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan ijin penelitian di maksud, diminta kepada saudara untuk memberikan bantuan berupa data/keterangan seperlunya kepada :

N a m a : BAMBANG HARI WAHYUDI
Alamat : JL. BRANTAS XXV/78 B JEMBER
Pekerjaan : MHS. FISIP/AN UNIV. JEMBER.
Keperluan : PENELITIAN.
J u d u l : PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS TERHADAP PRESTASI KERJA BAWAHAN DI PUSKESMAS RAMBIPUJI KABUPATEN JEMBER.
W a k t u : TGL. 25 JUNI 2001 S/D 25 JULI 2001.
Peserta : -

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di sampaikan terima kasih.

AN. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
Kepala Bidang Kajian Strategis,



KOERDI, SH.

EMBUSAN : Kepada Yth,

Sdr. Rektor Univ. Jember.
Sdr. Ka. Dinas Kesehatan Kab. Jember
Sdr. Mahasiswa Ybs.

Pembina
NIP. 510 068 324

PEMERINTAH KOTA ADMINISTRASI JEMBER
DINAS KESEHATAN
PUSKESMAS RAMBIPUJI
KECAMATAN RAMBIPUJI

SURAT KETERANGAN

Nomer : 000/22/436.32.3/2001

Yang bertanda tangan di bawah ini Dokter Kepala Puskesmas Rambipuji :

Nama : Dr. SOEMARMO.
Nip. : 140 086 844
Jabatan : Dokter Kepala Puskesmas Rambipuji

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : BAMBANG HARI WAHYUDI
Nim. : 96 - 1113
Fak - Jurusan : FISIP / Adm. Negara
Alamat : Jl. Brantas XXV / 78 B Jember

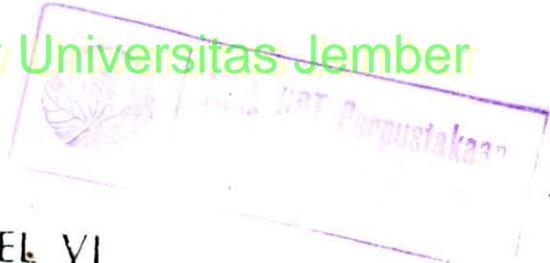
Benar - benar telah mengadakan penelitian dengan judul " PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS TERHADAP PRESTASI KERJA BAWAHAN DI PUSKESMAS RAMBIPUJI KABUPATEN JEMBER," dengan lama penelitian satu bulan (25 Juni s/d 25 Juli 2001).

Demikian surat ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanggal, 1 Agustus 2001

Dokter Kepala Puskesmas
Rambipuji,





TABEL VI
TABEL NILAI-NILAI CHI KUADRAT

d.b.	Tarf Signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
1	0,455	1,074	1,642	2,706	3,841	6,635
2	1,386	2,408	3,219	3,605	5,991	9,210
3	2,366	3,665	4,642	6,251	7,815	11,341
4	3,357	4,878	5,989	7,779	9,488	13,277
5	4,351	6,064	7,289	9,236	11,070	15,086
6	5,348	7,231	8,558	10,645	12,592	16,812
7	6,346	8,383	9,803	12,017	14,017	18,475
8	7,344	9,524	11,030	13,362	15,507	20,090
9	8,343	10,656	12,242	14,684	16,919	21,666
10	9,342	11,781	13,442	15,987	18,307	23,209
11	10,341	12,899	14,631	17,275	19,675	24,725
12	11,340	14,011	15,812	18,549	21,026	26,217
13	12,340	15,119	16,985	19,812	22,362	27,688
14	13,339	16,222	18,151	21,064	23,685	29,141
15	14,339	17,322	19,311	22,307	24,996	30,578
16	15,338	18,418	20,465	23,542	26,296	32,000
17	16,338	19,511	21,615	24,769	27,587	33,409
18	17,338	20,601	22,760	25,989	28,869	34,805
19	18,338	21,689	23,900	27,204	30,144	36,191
20	19,337	22,775	25,038	28,412	31,410	37,566
21	20,337	23,858	26,171	29,615	32,671	38,932
22	21,337	24,939	27,301	30,813	33,924	40,289
23	22,337	26,018	28,429	32,007	35,172	41,638
24	23,337	27,096	29,553	33,194	36,415	42,980
25	24,337	28,172	30,675	34,382	37,652	44,314
26	25,336	29,246	31,795	35,563	38,885	45,642
27	26,336	30,319	32,912	36,741	40,113	46,963
28	27,336	31,391	34,027	37,916	41,337	48,278
29	28,336	32,461	35,139	39,087	42,557	49,588
30	29,336	33,530	36,250	40,256	43,773	50,892