

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maraghi, A. M. (1993). *Tafsir Al-Maraghi Juz 11. Terjemahan Anshori Umar Sitanggal dkk. Semarang: CV Toha Putra.*
- Al-Sheikh, A. B. M. B. A. B. I. (2005). *Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 1) (Cetakan ke).* Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Amron. (2010). *Pengetahuan dan Produktivitas Skill Tenaga Kerja.*
- Ash-Shiddieqy, T. M. H. (2000). *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur Jilid 3.* Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Az-Zuhaili, W. (2013a). *Tafsir Al-Munir (Jilid 6).* Jakarta : Gema Insani.
- Az-Zuhaili, W. (2013b). *Tafsir Al-Munir; Aqidah, Syariah, Manhaj Juz 9-10 (Jilid 5).* Jakarta: Gema Isani Press.
- Chustianengsih, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Interveining Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.* Universitas Islam Majapahit.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Buku Seru.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–2018.*
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi.* Bandung: Alfaberta CV.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.*
- Fitri Tri Buanawati. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.* STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Guspaneza, E. (2017). *Hubungan Disiplin, Motivasi Kerja dan Pembagian Insentif Dana Kapitasi Program Jaminan Kesehatan Nasional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang.* Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas.
- Hamka. (2015a). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 1).* Jakarta : Gema Insani.
- Hamka. (2015b). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 2).* Jakarta : Gema Insani.
- Hamka. (2015c). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 4).* Jakarta: Gema Insani.
- Hamka. (2020). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 5).* Jakarta : Gema Insani.
- Harini, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), 03(10), 15–22.*
- Harini, S. S. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (ULEMR), 3(10).*
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Herlina. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Kreatif.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jefrison. (2017). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Pariaman Tahun 2016*. Doctoral Dissertation, Universitas Andalas.
- Juniarti, A. D., & Trisno, N. (2020). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Operator Proses Produksi Bagian Purified Terephthalic Acid (Pta) Di Pt Mitsubishi Chemical Indonesia. *Journal Industrial Manufacturing*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.31000/jim.v5i1.2445>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kemenag RI. (2020). *Al-Qur'an Kementerian Agama RI*. [Kemenag.go.id](https://quran.kemenag.go.id/). <https://quran.kemenag.go.id/>
- Kemenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas*.
- Kemenkes RI. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia Kesehatan di Daerah Tertinggal, Perbatasan dan Kepulauan Terluar (DTPK). In *Pusat Analisis Determinan Kesehatan*.
- Kemenpan RI. (2004). *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 75 Tahun 2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Khairunnisa. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Khalifah, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Lestari, G. A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) - Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- M Yusrin Najib. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mendagri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*.
- Musrita, U. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Friska Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Norhasanah. (2020). Kepemimpinan Dan Keterampilan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pada Pendidikan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kereja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Pratama, R. Y., Arsyad, M., Banjari, A., Arsyad, M., & Banjari, A. (2021). *Hubungan Beban Kerja da Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021*. 22, 1–7.
- Puskesmas Medan Sunggal. (2021). *Profil Puskesmas Medan Sunggal*.
- Qurthubi, S. I. Al. (2009). *Tafsir Al-Qurthubi Juz 'Ammah*. Jakarta Selatan: Pustaka Azzam.
- Quthb, S. (2000). *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an di Bawah Naungan Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunersi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Organization Behavior* (17th Editi). Essex: Pearson Education Limited.
- Rohman, M. A., & Rully Moch.Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2(1), 1–22.
- Sedgwick, P. (2014). Cross sectional studies: Advantages and disadvantages. *BMJ*, 348, 1–2. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.g2276>
- Shihab, M. Q. (1999). *Membumikan Al Qur'an*. Jakarta: Mizan Media Utama.
- Shihab, M. Q. (2012). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siahaan, D. P., & Dachi, R. A. (2021a). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1373–1380.
- Siahaan, D. P., & Dachi, R. A. (2021b). Humbang Hasundutan Tahun 2021 Relationship of Leadership and Work Motivation With Performance of Sigompul Puskesmas Employees , Lintongnihuta District , Lintongnihuta

- Regency Responsibility Private 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1373–1380.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sofia A. P Sambul. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Silaen, N. R. et al. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Grup CV. Widina Media Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syakir, S. A. M. (2007). *Tafsir Ath-Thabari Juz "Ammu*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Tarwaka. (2015). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.
- WHO. (2016). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. In *Who* (p. 64). https://www.who.int/hrh/resources/global_strategy_workforce2030_14_print.pdf?ua=1
- Yunus, M. (2004). *Tafsir Qur'an Karim* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Hidakarya Agung.

LAMPIRAN**KUESIONER PENELITIAN****Kepada Yth:****Pegawai Puskesmas Medan Sunggal****Di tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi Program Studi S-1 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Hubungan Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Sunggal”** Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 18 Agustus 2022

Hormat saya,

PUTRI RAPIQ RAHAYU

NIM. 0801183360

Lampiran 1 Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEDAN SUNGGAL KOTA MEDAN**

No. Responden : _____ (Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : ____/____/____

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tugas Akhir Skripsi.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Identitas Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : Pria
 Wanita

Umur :

Pendidikan : SLTA
 Akademik/Diploma
 S1
 S2
 Lain-lain

Lama Bekerja : _____ Tahun

1. Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
1	Bapak/ibu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan pekerjaan bersama					
2	Bapak/ibu tidak diberi kesempatan memberikan saran dan ide					
3	Pimpinan mengambil keputusan yang bersifat win-win solution (Pemecahan masalah secara bersama-sama)					
4	Pimpinan menganggap pegawai sebagai mitra kerja					
5	Pimpinan menganggap Bapak/ibu sebagai sumber daya Puskesmas					
6	Pimpinan memberi kesempatan pekerjaan kepada Bapak/ibu untuk berkembang					
7	Pimpinan memberikan kewenangan kepada Bapak/ibu dalam bekerja					
8	Bapak/ibu dapat menentukan cara kerjanya sendiri dalam mencapai target					
9	Pimpinan memberitahukan kepada Bapak/ibu mengenai tujuan yang harus dicapai					
10	Bapak/ibu berkesempatan merumuskan gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan					
11	Pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai					
12	Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja					
13	Pegawai langsung diberikan sanksi bila melakukan kesalahan disaat bekerja					
14	Pegawai diberikan batasan waktu oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaanya					

2. Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
1	Tugas yang Puskesmas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
2	Waktu kerja yang diberikan Puskesmas tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan					
3	Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas sesuai dengan kemampuan saya					
4	Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas masih dikatakan wajar					
5	Saya bebas untuk melakukan tindakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
6	Saya dapat mengambil keputusan kerja sesuai kondisi pekerjaan					
7	Saya bekerja sesuai dengan peraturan Puskesmas					
8	Saya sadar akan tanggung jawab yang diberikan					
9	Saya merasa bingung saat melakukan pekerjaan					
10	Saya fokus dalam melakukan pekerjaan					
11	Saya merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja					
12	Saya berfikir jernih dalam bekerja					
13	Pada jam istirahat pegawai mengerjakan pekerjaan					
14	Standar pekerjaan yang ditetapkan cukup tinggi tetapi tidak memberatkan pegawai					

3. Kinerja

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
1	Sebagai seorang pegawai saya dapat melaksanakan tugas dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan					
2	Sebagai seorang pegawai saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi (puskesmas)					
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan					
5	Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
6	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi puskesmas					
7	Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan bidang kerja					
8	Saya tidak dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bidang profesi lain					
9	Sebagai seorang pegawai saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan					
10	Saya tidak mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja					
11	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya					

Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Kinerja

		Correlations											
		Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5	Kinerja_6	Kinerja_7	Kinerja_8	Kinerja_9	Kinerja_10	Kinerja_11	TOTAL KINERJA
Kinerja_1	Pearson Correlation	1	.947**	.109	.865**	.109	.955**	.142	.277	1.000**	.255	.865**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.647	.000	.647	.000	.550	.237	.000	.278	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_2	Pearson Correlation	.947**	1	.163	.736**	.000	.809**	.029	.365	.947**	.195	.736**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.493	.000	1.000	.000	.902	.114	.000	.410	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_3	Pearson Correlation	.109	.163	1	.326	.350	.050	.597**	.673**	.109	.269	.326	.493
	Sig. (2-tailed)	.647	.493		.161	.130	.835	.005	.001	.647	.251	.161	.027
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_4	Pearson Correlation	.865**	.736**	.326	1	.489	.903**	.534	.369	.865**	.458	1.000**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.161		.029	.000	.015	.109	.000	.042	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_5	Pearson Correlation	.109	.000	.350	.489	1	.199	.652**	.075	.109	.449	.489	.500
	Sig. (2-tailed)	.647	1.000	.130	.029		.400	.002	.754	.647	.047	.029	.025
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_6	Pearson Correlation	.955**	.809**	.050	.903**	.199	1	.232	.171	.955**	.286	.903**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.835	.000	.400		.324	.471	.000	.222	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_7	Pearson Correlation	.142	.029	.597**	.534	.652**	.232	1	.686**	.142	.615**	.534	.631**
	Sig. (2-tailed)	.550	.902	.005	.015	.002	.324		.001	.550	.004	.015	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_8	Pearson Correlation	.277	.365	.673**	.369	.075	.171	.686**	1	.277	.443	.369	.563**
	Sig. (2-tailed)	.237	.114	.001	.109	.754	.471	.001		.237	.050	.109	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_9	Pearson Correlation	1.000**	.947**	.109	.865**	.109	.955**	.142	.277	1	.255	.865**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.647	.000	.647	.000	.550	.237		.278	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_10	Pearson Correlation	.255	.195	.269	.458	.449	.286	.615**	.443	.255	1	.458	.552
	Sig. (2-tailed)	.278	.410	.251	.042	.047	.222	.004	.050	.278		.042	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja_11	Pearson Correlation	.865**	.736**	.326	1.000**	.489	.903**	.534	.369	.865**	.458	1	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.161	.000	.029	.000	.015	.109	.000	.042		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL KINERJA	Pearson Correlation	.837**	.757**	.493	.961**	.500	.832**	.631**	.563**	.837**	.552	.961**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.027	.000	.025	.000	.003	.010	.000	.012	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	42.00	42.421	.791	.891
Kinerja_2	41.90	43.463	.692	.896
Kinerja_3	42.40	46.674	.375	.915
Kinerja_4	42.35	40.661	.949	.881
Kinerja_5	42.40	46.568	.383	.914
Kinerja_6	42.10	41.568	.779	.891
Kinerja_7	42.45	45.208	.542	.904
Kinerja_8	41.95	47.839	.493	.906
Kinerja_9	42.00	42.421	.791	.891
Kinerja_10	42.10	48.726	.494	.906
Kinerja_11	42.35	40.661	.949	.881

1. Kepemimpinan

Correlations

		Kepemimpin an_1	Kepemimpina n_2	Kepemimpina n_3	Kepemimpina n_4	Kepemimpina n_5	Kepemimpina n_6	Kepemimpina n_7	Kepemimpina n_8	Kepemimpina n_9	Kepemimpina n_10	Kepemimpina n_11	Kepemimpina n_12	Kepemimpina n_13	Kepemimpina n_14	Kepemimpina n_15	Kepemimpina n_16	TOTAL KEPEMIMPIN AN
Kepemimpinan_1	Pearson Correlation	1	.476*	.504*	.015	.539*	.633**	.622**	.714**	.055	.524	.323	.629**	.594**	.400	.483	.512	.747**
	Sig. (2-tailed)		.034	.023	.948	.014	.003	.003	.000	.819	.018	.165	.003	.006	.081	.031	.021	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_2	Pearson Correlation	.476*	1	.946**	.546*	.186	.295	.517*	.400	-.118	.503	.636**	.876**	.499	.324	.361	.622**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.034		.000	.013	.432	.207	.020	.081	.620	.024	.003	.000	.025	.163	.117	.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_3	Pearson Correlation	.504*	.946**	1	.467*	.268	.305	.648**	.427	.045	.427	.684**	.899**	.629**	.388	.393	.686**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.038	.254	.191	.002	.061	.852	.061	.001	.000	.003	.091	.086	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_4	Pearson Correlation	.015	.546*	.467*	1	-.187	-.063	-.008	-.186	-.075	.013	.227	.381	.058	.085	-.459	.325	.171
	Sig. (2-tailed)	.948	.013	.038		.792	.792	.972	.433	.754	.957	.336	.097	.808	.720	.042	.161	.470
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_5	Pearson Correlation	.539*	.186	.268	-.187	1	.846**	.885**	.750**	-.308	.673*	.546	.605*	.886**	.413	.347	.703*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.014	.432	.254	.429		.000	.000	.000	.186	.001	.013	.005	.000	.070	.134	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_6	Pearson Correlation	.633**	.295	.305	-.063	.846**	1	.719**	.892**	-.089	.747**	.368	.650**	.774**	.419	.322	.605**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.003	.207	.191	.792	.000		.000	.000	.709	.000	.110	.002	.000	.066	.167	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_7	Pearson Correlation	.622**	.517*	.648**	-.008	.885**	.719**	1	.738**	-.140	.621**	.719**	.821**	.975**	.489	.461	.804**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.003	.020	.002	.972	.000	.000		.000	.557	.003	.000	.000	.000	.029	.041	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_8	Pearson Correlation	.714**	.400	.427	-.186	.750**	.892**	.738**	1	.000	.786**	.388	.663**	.713**	.400	.527	.495	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.061	.433	.000	.000	.000		1.000	.000	.091	.001	.000	.081	.017	.026	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_9	Pearson Correlation	.055	-.118	.045	-.075	-.308	-.089	-.140	.000	1	-.542*	-.490	-.176	-.102	.053	-.081	-.307	-.101
	Sig. (2-tailed)	.819	.620	.852	.754	.186	.709	.557	1.000		.014	.028	.459	.688	.826	.735	.187	.671
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_10	Pearson Correlation	.524	.503	.427	.013	.673*	.747**	.621**	.786**	-.542*	1	.693**	.701**	.613**	.283	.471	.559	.747**
	Sig. (2-tailed)	.018	.024	.061	.957	.001	.000	.003	.000	.014		.001	.001	.004	.227	.036	.010	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_11	Pearson Correlation	.323	.636**	.684**	.227	.546*	.368	.719**	.388	-.490*	.693**	1	.761**	.725**	.295	.381	.646**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.165	.003	.001	.336	.013	.110	.000	.091	.028	.001		.000	.000	.207	.097	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_12	Pearson Correlation	.629**	.876**	.899**	.381	.605*	.650**	.821**	.663**	-.176	.701**	.761**	1	.826**	.469	.423	.866**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.097	.005	.002	.000	.001	.459	.001	.000		.000	.037	.063	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_13	Pearson Correlation	.594**	.499	.629**	.058	.886**	.774**	.975**	.713**	-.102	.613**	.725**	.826**	1	.499	.383	.803**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.006	.025	.003	.808	.000	.000	.000	.000	.668	.004	.000	.000		.025	.095	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_14	Pearson Correlation	.400	.324	.388	.085	.413	.419	.489	.400	.053	.283	.295	.469	.499	1	-.116	.448	.528
	Sig. (2-tailed)	.081	.163	.091	.720	.070	.066	.029	.081	.826	.227	.207	.037	.025		.627	.048	.017
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_15	Pearson Correlation	.483	.361	.393	-.459	.347	.322	.461	.527	-.081	.471	.381	.423	.383	-.116	1	.271	.490
	Sig. (2-tailed)	.031	.117	.086	.042	.134	.167	.041	.017	.735	.036	.097	.063	.095	.627		.248	.028
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan_16	Pearson Correlation	.512	.622**	.686**	.325	.703**	.605*	.804**	.495	-.307	.559	.646**	.866**	.803**	.448	.271	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.021	.003	.001	.161	.001	.005	.000	.026	.187	.010	.002	.000	.000	.048	.248		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.747**	.725**	.789**	.171	.767**	.796**	.918**	.823**	-.101	.747**	.716**	.951**	.918**	.528	.490	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.470	.000	.000	.000	.000	.671	.000	.000	.000	.000	.017	.028	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemiimpinan_1	45.75	96.197	.694	.945
Kepemimpinan_2	46.05	99.103	.645	.946
Kepemimpinan_3	46.75	93.355	.686	.945
Kepemimpinan_5	45.05	91.945	.772	.943
Kepemimpinan_6	45.25	91.776	.765	.943
Kepemimpinan_7	45.55	90.997	.915	.939
Kepemimpinan_8	45.50	89.632	.797	.942
Kepemimpinan_10	46.10	95.463	.764	.943
Kepemimpinan_11	46.30	96.326	.700	.944
Kepemimpinan_12	46.25	93.566	.919	.939
Kepemimpinan_13	45.50	91.632	.904	.939
Kepemimpinan_14	46.45	101.839	.457	.950
Kepemimpinan_15	46.85	99.292	.465	.950
Kepemimpinan_16	46.15	95.082	.795	.942

2. Beban Kerja

Correlations

	Beban K_1	Beban K_2	Beban K_3	Beban K_4	Beban K_5	Beban K_6	Beban K_7	Beban K_8	Beban K_9	Beban K_10	Beban K_11	Beban K_12	Beban K_13	Beban K_14	Beban K_15	TOTAL BK
Beban K_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .247 20	.773 .000 20	.658 .002 20	.876 .000 20	.589 .006 20	.806 .000 20	.806 .000 20	-.013 .955 20	.072 .762 20	.663 .001 20	.336 .147 20	.663 .001 20	.112 .638 20	.679 .001 20	.772 .000 20
Beban K_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.271 .247 20	1 .525 20	-.151 .904 20	.029 .037 20	.470 .337 20	.227 .893 20	.032 .893 20	.032 .000 20	.749 .000 20	.684 .124 20	.356 .000 20	.932 .124 20	.356 .001 20	.694 .001 20	-.158 .505 20
Beban K_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.773 .000 20	-.151 .525 20	1 .000 20	.895 .000 20	.763 .000 20	.670 .001 20	.927 .000 20	.927 .000 20	-.454 .044 20	-.088 .713 20	.757 .000 20	-.154 .518 20	.757 .000 20	-.080 .739 20	.890 .000 20
Beban K_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.658 .002 20	.029 .904 20	.895 .000 20	1 .000 20	.796 .000 20	.706 .001 20	.899 .000 20	.899 .000 20	-.311 .181 20	.206 .384 20	.877 .000 20	-.068 .774 20	.877 .000 20	.167 .481 20	.757 .000 20
Beban K_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.876 .000 20	.470 .037 20	.763 .000 20	.796 .000 20	1 .000 20	.803 .000 20	.885 .000 20	.885 .000 20	.174 .463 20	.401 .080 20	.921 .000 20	.441 .051 20	.921 .000 20	.392 .087 20	.657 .002 20
Beban K_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.589 .006 20	.227 .337 20	.670 .001 20	.706 .001 20	.803 .000 20	1 .000 20	.835 .000 20	.835 .000 20	.231 .328 20	.340 .142 20	.894 .000 20	.170 .474 20	.894 .000 20	.277 .238 20	.388 .091 20
Beban K_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.806 .000 20	.032 .893 20	.927 .000 20	.899 .000 20	.885 .000 20	.835 .000 20	1 .000 20	1.000 .000 20	-.134 .574 20	.174 .463 20	.900 .000 20	.051 .832 20	.900 .000 20	.158 .507 20	.775 .000 20
Beban K_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.806 .000 20	.032 .893 20	.927 .000 20	.899 .000 20	.885 .000 20	.835 .000 20	1.000 .000 20	1 .000 20	-.134 .574 20	.174 .463 20	.900 .000 20	.051 .832 20	.900 .000 20	.158 .507 20	.775 .000 20
Beban K_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.013 .955 20	.749 .000 20	-.454 .044 20	-.311 .181 20	.174 .463 20	-.231 .328 20	-.134 .574 20	1 .000 20	-.646 .002 20	.135 .571 20	.787 .000 20	.135 .571 20	.623 .003 20	-.541 .014 20	.263 .262 20
Beban K_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.072 .762 20	.684 .001 20	-.088 .713 20	-.206 .384 20	.401 .080 20	.340 .142 20	.174 .463 20	.174 .463 20	.646 .002 20	1 .031 20	.484 .003 20	.623 .031 20	.484 .031 20	.939 .000 20	-.129 .587 20
Beban K_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.663 .001 20	.356 .124 20	.757 .000 20	.877 .000 20	.921 .000 20	.894 .000 20	.900 .000 20	.900 .000 20	.135 .571 20	.484 .031 20	1 .229 20	.282 .000 20	1.000 .000 20	.438 .054 20	.594 .006 20
Beban K_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.336 .147 20	.932 .000 20	-.154 .518 20	-.068 .774 20	.441 .051 20	.170 .474 20	.051 .832 20	.051 .832 20	.787 .000 20	.623 .003 20	.282 .229 20	1 .229 20	.282 .229 20	.677 .001 20	-.151 .526 20
Beban K_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.663 .001 20	.356 .124 20	.757 .000 20	.877 .000 20	.921 .000 20	.894 .000 20	.900 .000 20	.900 .000 20	.135 .571 20	.484 .031 20	1.000 .000 20	.282 .229 20	1 .229 20	.438 .054 20	.594 .006 20
Beban K_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.112 .638 20	.694 .001 20	-.080 .739 20	.167 .481 20	.392 .087 20	.277 .238 20	.158 .507 20	.158 .507 20	.623 .003 20	.939 .000 20	.438 .054 20	.677 .001 20	.438 .054 20	1 .001 20	-.100 .674 20
Beban K_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.679 .001 20	-.158 .505 20	.890 .000 20	.757 .000 20	.657 .002 20	.388 .091 20	.775 .000 20	.775 .000 20	-.541 .014 20	-.129 .587 20	.594 .006 20	-.151 .526 20	.594 .006 20	-.100 .674 20	.571 .009 20
TOTAL BK	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.772 .000 20	.509 .022 20	.703 .001 20	.792 .000 20	.972 .000 20	.836 .000 20	.868 .000 20	.868 .000 20	.263 .262 20	.558 .010 20	.961 .000 20	.484 .031 20	.961 .000 20	.546 .013 20	.571 .009 20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban K_1	50.55	90.471	.767	.932
Beban K_2	51.30	90.432	.380	.939
Beban K_3	51.10	83.042	.700	.931
Beban K_4	51.50	85.316	.804	.928
Beban K_5	51.40	78.568	.970	.922
Beban K_6	51.30	82.853	.798	.928
Beban K_7	50.90	79.884	.869	.925
Beban K_8	50.90	79.884	.869	.925
Beban K_10	51.40	89.516	.445	.938
Beban K_11	51.20	80.168	.960	.923
Beban K_12	51.40	89.411	.327	.944
Beban K_13	51.20	80.168	.960	.923
Beban K_14	51.50	89.947	.437	.938
Beban K_15	51.95	87.418	.564	.934

Lampiran 3 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL KINERJA	.147	43	.020	.941	43	.029

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL KEPEMIMPINAN	.227	43	.000	.935	43	.017

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL BK	.170	43	.003	.849	43	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 4 Output Analisis Data

1. Analisis Univariat

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	40	93.0	93.0	93.0
Laki-laki	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <34	5	11.6	11.6	11.6
35-39	12	27.9	27.9	39.5
40-44	10	23.3	23.3	62.8
45-49	8	18.6	18.6	81.4
50-54	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan_Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	2	4.7	4.7	4.7
Akademik/Diploma	19	44.2	44.2	48.8
Valid S1	20	46.5	46.5	95.3
S2	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<6	22	51.2	51.2	51.2
Valid >6	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Statistics

TOTAL KEPEMIMPINAN

N	Valid	43
	Missing	0
Mean		47.07
Median		47.00
Std. Deviation		4.421
Minimum		40
Maximum		57

**Kepemimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	31	72.1	72.1	72.1
	Baik	12	27.9	27.9	100.0
Total		43	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Statistics

TOTAL BK

N	Valid	43
	Missing	0
Mean		50.47
Median		51.00
Std. Deviation		3.104
Minimum		46
Maximum		54

**Beban_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	23	53.5	53.5	53.5
	Ringan	20	46.5	46.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Statistics

TOTAL KINERJA

N	Valid	43
	Missing	0
Mean		42.42
Median		42.00
Std. Deviation		3.905
Minimum		35
Maximum		49

**Kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	26	60.5	60.5	60.5
	Baik	17	39.5	39.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

- **Output Masing-masing Item Variabel**

Variabel	F	%
Kepemimpinan		
Jawaban Tidak Pernah		
Bapak/ibu tidak diberi kesempatan memberikan saran dan ide (K2)	2	4,7%
Pimpinan mengambil keputusan yang bersifat win-win solution (Pemecahan masalah secara bersama-sama) (K3)	1	2,3%
Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja (K12)	2	4,7
Pegawai langsung diberikan sanksi bila melakukan kesalahan disaat bekerja (K13)	17	39,5
Jawaban Jarang		
Bapak/ibu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan pekerjaan bersama (K1)	2	4,7%
Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja (K2)	4	9,3%
Pimpinan mengambil keputusan yang bersifat win-win solution (Pemecahan masalah secara bersama-sama) (K3)	3	7%
Pimpinan memberi kesempatan pekerjaan kepada Bapak/ibu untuk berkembang (K6)	2	4,7%
Pimpinan memberikan kewenangan kepada Bapak/ibu dalam bekerja (K7)	5	11,6
Bapak/ibu dapat menentukan cara kerjanya sendiri dalam mencapai target (K8)	7	16,3
Bapak/ibu berkesempatan merumuskan gagasan untuk	1	2,3%

menyelesaikan pekerjaan (K10)		
Pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai (K11)	14	32,6%
Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja (K12)	7	16,3%
Pegawai langsung diberikan sanksi bila melakukan kesalahan disaat bekerja (K13)	19	44,2%
Pegawai diberikan batasan waktu oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaanya (K14)	7	16,3%
Jawaban Kadang-kadang		
Bapak/ibu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan pekerjaan bersama (K1)	34	79,1%
Bapak/ibu tidak diberi kesempatan memberikan saran dan ide (K2)	13	30,2%
Pimpinan mengambil keputusan yang bersifat win-win solution (Pemecahan masalah secara bersama-sama) (K3)	25	58,1%
Pimpinan memberi kesempatan pekerjaan kepada Bapak/ibu untuk berkembang (K6)	5	11,6%
Pimpinan memberikan kewenangan kepada Bapak/ibu dalam bekerja (K7)	4	9,3%
Bapak/ibu dapat menentukan cara kerjanya sendiri dalam mencapai target (K8)	29	67,4%
Pimpinan memberitahukan kepada Bapak/ibu mengenai tujuan yang harus dicapai (K9)	22	51,2%
Bapak/ibu berkesempatan merumuskan gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan (K10)	31	72,1%
Pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai (K11)	5	11,6%

Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja (K12)	21	48,8%
Pegawai langsung diberikan sanksi bila melakukan kesalahan disaat bekerja (K13)	6	14%
Pegawai diberikan batasan waktu oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaanya (K14)	27	62,8%
Jawaban Sering		
Bapak/ibu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan pekerjaan bersama (K1)	7	16,3%
Bapak/ibu tidak diberi kesempatan memberikan saran dan ide (K2)	23	53,5%
Pimpinan mengambil keputusan yang bersifat win-win solution (Pemecahan masalah secara bersama-sama) (K3)	14	32,6%
Pimpinan menganggap pegawai sebagai mitra kerja (K4)	16	37,2%
Pimpinan menganggap Bapak/ibu sebagai sumber daya Puskesmas (K5)	11	25,6%
Pimpinan memberi kesempatan pekerjaan kepada Bapak/ibu untuk berkembang (K6)	29	67,4%
Pimpinan memberikan kewenangan kepada Bapak/ibu dalam bekerja (K7)	29	67,4
Bapak/ibu dapat menentukan cara kerjanya sendiri dalam mencapai target (K8)	6	14%
Pimpinan memberitahukan kepada Bapak/ibu mengenai tujuan yang harus dicapai (K9)	7	16,3%
Bapak/ibu berkesempatan merumuskan gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan (K10)	11	25,6%

Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja (K11)	24	55,8%
Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja (K12)	10	23,3%
Pegawai langsung diberikan sanksi bila melakukan kesalahan disaat bekerja (K13)	1	2,3%
Pegawai diberikan batasan waktu oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaanya (K14)	9	20,9%
Jawaban Selalu		
Bapak/ibu tidak diberi kesempatan memberikan saran dan ide (K2)	1	2,3%
Pimpinan menganggap pegawai sebagai mitra kerja (K4)	27	62,8%
Pimpinan menganggap Bapak/ibu sebagai sumber daya Puskesmas (K5)	32	74,4%
Pimpinan memberi kesempatan pekerjaan kepada Bapak/ibu untuk berkembang (K6)	7	16,3%
Pimpinan memberikan kewenangan kepada Bapak/ibu dalam bekerja (K7)	5	11,6%
Bapak/ibu dapat menentukan cara kerjanya sendiri dalam mencapai target (K8)	1	2,3%
Pimpinan memberitahukan kepada Bapak/ibu mengenai tujuan yang harus dicapai (K9)	14	32,6%
Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja (K12)	3	7%
Beban Kerja		
Jawaban Tidak Pernah		
Tugas yang Puskesmas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya (BK1)	2	4,7%

Waktu kerja yang diberikan Puskesmas tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan (BK2)	16	37,2%
Pada jam istirahat pegawai mengerjakan pekerjaan (BK13)	3	7%
Jawaban Jarang		
Tugas yang Puskesmas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya (BK1)	3	7%
Waktu kerja yang diberikan Puskesmas tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan (BK2)	7	16,3%
Saya merasa bingung saat melakukan pekerjaan (BK9)	21	48,8%
Saya merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja (BK11)	21	48,8%
Pada jam istirahat pegawai mengerjakan pekerjaan (BK13)	15	34,9%
Jawaban Kadang-Kadang		
Tugas yang Puskesmas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya (BK1)	26	60,5%
Waktu kerja yang diberikan Puskesmas tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan (BK2)	18	41,9%
Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas sesuai dengan kemampuan saya (BK3)	13	30,2%
Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas masih dikatakan wajar (BK4)	5	11,6%
Saya bebas untuk melakukan tindakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya (BK5)	9	20,9%
Saya dapat mengambil keputusan kerja sesuai kondisi pekerjaan (BK6)	34	79,1%

Saya sadar akan tanggung jawab yang diberikan (BK8)	7	16,3%
Saya merasa bingung saat melakukan pekerjaan (BK9)	6	14%
Saya fokus dalam melakukan pekerjaan (BK10)	22	51,2%
Saya merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja (BK11)	20	46,5%
Saya berfikir jernih dalam bekerja (BK12)	4	9,3%
Pada jam istirahat pegawai mengerjakan pekerjaan (BK13)	16	37,2%
Standar pekerjaan yang ditetapkan cukup tinggi tetapi tidak memberatkan pegawai (BK14)	19	44,2%
Jawaban Sering		
Tugas yang Puskesmas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya (BK1)	10	23,3%
Waktu kerja yang diberikan Puskesmas tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan (BK2)	2	4,7%
Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas sesuai dengan kemampuan saya (BK3)	28	65,1%
Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas masih dikatakan wajar (BK4)	36	83,7%
Saya bebas untuk melakukan tindakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya (BK5)	32	74,4%
Saya dapat mengambil keputusan kerja sesuai kondisi pekerjaan (BK6)	7	16,3%
Saya bekerja sesuai dengan peraturan Puskesmas (BK7)	30	69,8%
Saya sadar akan tanggung jawab yang diberikan (BK8)	32	74,4%
Saya merasa bingung saat melakukan pekerjaan (BK9)	13	30,2%

Saya fokus dalam melakukan pekerjaan (BK10)	19	44,2%
Saya merasa frustasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja (BK11)	2	4,7%
Saya berfikir jernih dalam bekerja (BK12)	39	90,7%
Pada jam istirahat pegawai mengerjakan pekerjaan (BK13)	9	20,9%
Standar pekerjaan yang ditetapkan cukup tinggi tetapi tidak memberatkan pegawai (BK14)	24	55,8%
Jawaban Selalu		
Tugas yang Puskesmas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya (BK1)	2	4,7%
Waktu kerja yang diberikan Puskesmas tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan (BK2)	2	4,7%
Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas sesuai dengan kemampuan saya (BK3)	2	4,7%
Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas masih dikatakan wajar (BK4)	2	4,7%
Saya bebas untuk melakukan tindakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya (BK5)	2	4,7%
Saya dapat mengambil keputusan kerja sesuai kondisi pekerjaan (BK6)	13	30,2%
Saya bekerja sesuai dengan peraturan Puskesmas (BK7)	4	9,3%
Saya sadar akan tanggung jawab yang diberikan (BK8)	3	7%
Saya merasa bingung saat melakukan pekerjaan (BK9)	2	4,7%
Kinerja		
Jawaban Tidak Pernah		

Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi (puskesmas) (KI3)	12	27,9%
Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan (KI5)	14	32,6%
Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan bidang kerja (KI7)	27	62,8%
Saya tidak dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bidang profesi lain (KI8)	20	46,5%
Saya tidak mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja (KI10)	1	2,3%
Jawaban Jarang		
Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi (puskesmas) (KI3)	11	25,6%
Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan (KI5)	16	37,2%
Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan bidang kerja (KI7)	7	16,3%
Saya tidak dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bidang profesi lain (KI8)	14	32,6%
Saya tidak mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja (KI10)	24	55,8%
Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya (KI11)	4	9,3%
Jawaban Kadang-Kadang		
Sebagai seorang pegawai saya dapat melaksanakan tugas dengan	16	37,2%

teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan (KI1)		
Sebagai seorang pegawai saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki (KI2)	13	30,2%
Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi (puskesmas) (KI3)	14	32,6%
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan (KI4)	13	30,2%
Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan (KI5)	9	20,9%
Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan bidang kerja (KI7)	9	20,9%
Saya tidak dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bidang profesi lain (KI8)	9	20,9%
Sebagai seorang pegawai saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (KI9)	2	4,7%
Saya tidak mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja (KI10)	7	16,3%
Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya (KI11)	29	67,4%
Jawaban Sering		
Sebagai seorang pegawai saya dapat melaksanakan tugas dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan (KI1)	25	58,1%
Sebagai seorang pegawai saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki (KI2)	27	62,8%
Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai	4	9,3%

dengan harapan organisasi (puskesmas) (KI3)		
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan (KI4)	27	62,8%
Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan (KI5)	4	9,3%
Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi puskesmas (KI6)	38	88,4%
Sebagai seorang pegawai saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (KI9)	23	53,5%
Saya tidak mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja (KI10)	11	25,6%
Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya (KI11)	10	23,3%
Jawaban Selalu		
Sebagai seorang pegawai saya dapat melaksanakan tugas dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan (KI1)	2	4,7%
Sebagai seorang pegawai saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki (KI2)	3	7%
Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi (puskesmas) (KI3)	2	4,7%
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan (KI4)	3	7%
Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi puskesmas (KI6)	5	11,6%
Sebagai seorang pegawai saya memiliki tanggung jawab dalam	18	41,9%

melaksanakan tugas atau pekerjaan (KI9)		
---	--	--

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

		TOTAL KEPEMIMPINAN	TOTAL KINERJA
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.270
	TOTAL KEPEMIMPINAN		
	Sig. (2-tailed)	.	.079
	N	43	43
	TOTAL KINERJA		
	Sig. (2-tailed)	.079	.
	N	43	43

b. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Correlations

			TOTAL BK	TOTAL KINERJA
Spearman's rho	TOTAL BK	Correlation Coefficient	1.000	.686**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	43	43
	TOTAL KINERJA	Correlation Coefficient	.686**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN

Jalan Rotan Komplek Petisah Telepon/Faksimile(061) 4520331
 Website : dinkes.pemkomedan.go.id email : dinkes@pemkomedan.go.id
M E D A N

Medan, 11 April 2022

Nomor : 440/06.17 /IV/2022
 Lamp : -
 Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera
Utara Medan
Di
MEDAN

Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Nomor : B.1215/Un.11/KM.1/PP.00.9/04/2022 Tanggal 05 April 2022 Perihal tentang melaksanakan izin riset di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Medan, kepada:

Nama : Putri Rapiq Rahayu
 NIM : 0801183360
 Judul : Hubungan Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Sunggal.

Berkenaan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menyetujui kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh yang bersangkutan tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku, serta mematuhi pelaksanaan protokol kesehatan penanganan COVID - 19 di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Medan Puskesmas Medan Sunggal.

Dalam rangka meningkatkan Validasi Data hasil penelitian maka diharapkan kepada saudara agar memberikan hasil penelitian, dalam bentuk hard copy dan soft copy ke Dinas Kesehatan Kota Medan. Demikian kami sampaikan agar dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

A.n. KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA MEDAN
SEKRETARIS,



EDI SUBROTO, SKM, M.Kes
PEMBINA

NIP.19720827 199703 1 004

Tembusan :

1. Ka.Puskesmas Medan Sunggal
2. Yang Bersangkutan
3. Pertinggal,-



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS MEDAN SUNGGAL

Jalan TB. Simatupang No. 251 - Medan
 Email : p_sunggalmedan@gmail.com

Nomor	: 800/163.3/KET/IV/2022	Medan, 12 April 2022
Lamp	: -	Kepada Yth,
Perihal	: Izin Penelitian	Fakultas Kesehatan Masyarakat
		Universitas Islam Negeri
		Sumatera Utara Medan
		di_

Medan

Sehubungan dengan surat dari Kepala Dinas Kesehatan Kota Medan nomor: 440/136.17/IV/2022 tanggal 11 April 2022 tentang Izin Riset, kepada :

Nama : Putri Rapiq Rahayu
 NIM : 0801183360
 Judul : Hubungan Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
 Pegawai Puskesmas Medan Sunggal

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menyetujui kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh yang bersangkutan tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku, serta mematuhi pelaksanaan protokol kesehatan penanganan Covid-19 di wilayah kerja UPT Puskesmas Medan Sunggal.

Demikian kami sampaikan agar dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

A.n **Kepala UPT Puskesmas Medan Sunggal**
Kepala Tata Usaha



Fivi Endi Lisa Sembiring, S.Kep Ns
NIP. 19850629 201101 2 019

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



Pengisian Kuesioner Oleh Responden yang Bertugas di Ruang Tata Usaha



Pengisian Kuesioner Oleh Responden yang Bertugas di Loker Pendaftaran



Pengisian Kuesioner Oleh Responden yang Bertugas di Ruang Farmasi



Pengisian Kuesioner Oleh Responden yang Bertugas di Ruang Tata Usaha

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN



Pengisian Kuesioner Oleh Responden yang Bertugas di Ruang Poli Gigi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN