

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN
KARYAWAN DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SIDOHARJO SRAGEN**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sajana Ekonomi Dalam

Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah



Oleh :

LAILA FARADIBA HIDAYAH

NIM.19.52.11.055

JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RADENMAS SAID SURAKARTA

2023

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN
KARYAWAN DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SIDOHARJO SRAGEN**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sajana Ekonomi Dalam

Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

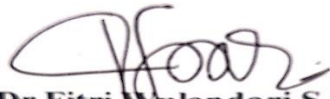
LAILA FARADIBA HIDAYAH

NIM.19.52.11.055

Surakarta, 19 September
2023

Disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing Proposal Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP.19721109 199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamuallaikum.Wr.Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : LAILA FARADIBA HIDAYAH
NIM : 19.52.11.055
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul : “ PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SIDOHARJO SRAGEN “

Benar – benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi , saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Surakarta 24 September ,2023



LAILA FARADIBA HIDAYAH

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : LAILA FARADIBA HIDAYAH
NIM : 19.52.11.055
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul :
"PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONA,PEMBERDAYAAN
KARYAWAN DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SIDOHARJO SRAGEN "

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar – benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden pegawai Puskesmas Sidoharjo Sragen .Apabila diketahui skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai,saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya .

Surakarta 24 September ,2023


METERAL TEMBAL
415AKX604438886
LAILA FARADIBA HIDAYAH

Dr Fitri Wulandari, S.E., M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Laila Faradiba Hidayah

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamuallaikum Wr. Wb.

Dengan hormat bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Laila Faradiba Hidayah NIM : 19.52.11.055 yang berjudul :

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN “

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Surakarta 19, September 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si
NIP.19721109 199903 2 002

MOTTO

“Minta pertolongan dengan sabar dan sholat
Sesungguhnya Allah bersama orang – orang yang sabar”
(QS.Al – Baqarah 153)

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut ,Tapi
sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit.
Jadi jangan mudah menyerah “
(Joko Widodo)

“Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk mengubah
dunia “
(Nelson Mandela)

“Hidup bukan saling mendahului ,Bermimpilah sendiri – sendiri “
(Hindia)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan, bimbingan dan dorongan dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia rasa syukur dan terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya hingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Orang tua tercinta Alm Bapak Shodikin dan ibu Sumarni yang selalu melantunkan doa, dukungan dan semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi
3. Frida Yuni Astika dan Ulfa Candra Desiana terimakasih kakak-kakak yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan telah banyak membantu dalam bentuk biaya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan ini hingga selesai.
4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama menyelesaikan penulisan skripsi.
5. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Teman – teman MBS B angkatan 2019 dan teman – teman terdekat yang telah membantu dan menemani dalam penulisan skripsi, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
7. Terimakasih untuk mood Booster yang selalu menemani dalam keadaan apapun dan memberikan support
8. Untuk diriku sendiri terimakasih telah berjuang sejauh ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Peran Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan Dan Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sidoharjo Sragen “.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak dan ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama menyelesaikan penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Orang tua dan kakak – kakak saya , terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dan tak pernah ada habisnya.
7. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah B angkatan 2019 terimakasih atas motivasi dan semangat yang berikan.

Wasallamuallaikum Wr.Wb.

Surakarta, 11 Agustus 2023

LAILA FARADIBA HIDAYAH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan *non probability* sampling dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* sebanyak 69 responden pegawai Puskesmas Sidoharjo Sragen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan Software IBM SPSS Versi 25. Analisis data menggunakan uji regresi berganda dengan menggunakan uji T sebagai uji hipotesis dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik dengan nilai t hitung 1,244 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, pemberdayaan karyawan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik dengan nilai t hitung 3,373 dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 0,622 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 0,243 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap kinerja karyawan 0,814 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, kepemimpinan transformasional tidak terbukti terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pelayanan publik dengan nilai $0,210 > 0,030$, dan pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pelayanan publik dengan nilai $0,554 > 0,079$.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan yang terjadi dalam pelayanan terhadap masyarakat dapat menurunkan performa dalam kinerja, karena tugas yang dilakukannya. Kondisi apapun yang dialami tentu akan dipertanggung jawabkan karena sudah tugas merekamemberikan pelayanan. Pegawai dan pimpinan diharapkan dapat mengatur waktu dan perhatiannya. Sehingga menyelesaikan permasalahan pelayanan agar tidak menurunkan kinerjanya.

Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Pelayanan Publik, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership, employee empowerment, public service motivation on employee performance. The sample used was non-probability sampling with purposive sampling techniques as many as 69 respondents of Sidoharjo Sragen Health Center employees. This study used quantitative research methods using questionnaires as data collection materials which were analyzed with the help of IBM SPSS Software Version 25. Data analysis uses multiple regression tests using the T test as a hypothesis test and path analysis.

The results of this study show that transformational leadership has a direct and significant influence on public service motivation with a calculated value of 1.244 with a significance value of $0.002 < 0.05$, direct and significant employee empowerment on public service motivation with a calculated t value of 3.373 with a significance value of $0.01 < 0.05$, transformational leadership has a significant effect on employee performance with a calculated t value of 0, 622 with a significance value of $0.004 < 0.05$ employee empowerment has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 0.243 with a significance value of $0.003, 0.05$, public service motivation has an effect on employee performance 0.814 with a significance value of $0.002 < 0.05$, transformational leadership is not proven against Employee performance through public service motivation with a value of $0.210 > 0.030$, and employee empowerment has no effect on employee performance through public service motivation with a value of $0.554 > 0.079$.

The findings of this study prove that employee performance that occurs in service to the community can reduce performance in performance, because of the tasks they perform. Any conditions experienced will certainly be accounted for because it is their duty to provide services. Employees and leaders are expected to manage their time and attention. So as to solve service problems so as not to reduce its performance.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Empowerment, Public Service Motivation, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN NOTA DINAS.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10

1.7	Sistematika Penulisan Skripsi	12
BAB II LANDASAN TEORI		13
2.1	Kajian Teori	13
2.1.1.	Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.2.	Pemberdayaan Karyawan	17
2.1.3.	Motivasi Pelayanan Publik	21
2.1.4.	Kinerja Karyawan	26
2.2	Tinjauan Pustaka	29
2.3	Kerangka Pemikiran	33
2.4	Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Waktu Dan Wilayah Penelitian	38
3.1.1	Waktu Penelitian	38
3.1.2	Wilayah Penelitian	38
3.2	Jenis Penelitian	38
3.3	Populasi, Sampel ,Teknik Pengambilan Sampel	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel	39
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	40
3.4	Data Dan Sumber Data	40
3.4.1	Data Primer	40
3.4.2	Data Sekunder	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Variabel Penelitian	42
3.7	Definisi Operasional Variabel	43

3.8 Teknik Analisis Data	45
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.8.2 Analisis Statistik Deskriptif	47
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.4 Uji Ketepatan Model	49
3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.8.6 Uji Parsial (Uji t).....	51
3.8.7 Analisis Jalur (Path Analysis).....	52
3.8.8 Uji Variabel Mediasi (<i>Sobel Test</i>).....	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Penelitian	56
4.2 Pengujian Dan Hasil Analisis Data	56
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden	Error! Bookmark not defined.
4.3 Teknik Analisis Data	60
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif	63
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.4.4 Uji Ketepatan Model	69
4.4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.4.6 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)	74
4.4.7 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	76
4.4.8 Uji Sobel.....	80
4.4.9 Pembahasan Hasil Analisis Data	82
BAB V PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan	87

5.2 Keterbatasan Penelitian.....	88
5.3 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ringkasan <i>Research Gap</i> Peran Kepemimpinan Transformasional, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN	3
Tabel 3.1 Skala Likert	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja	58
Tabel 4.4 Karakteristik Respdnen Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan pendapatan	59
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.9 hasil uji analisis statistik deskriptif.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Sebelum Transfrom Data	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Setelah Transfrom Data	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas persamaan I	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas persamaan II.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas persamaan I	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas persamaan II	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi persamaan I	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi persamaan II.....	70
Tabel 4.18 Hasil Uji F persamaan I	70

Tabel 4.19 Hasil Uji F persamaan II	71
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda persamaan I.....	72
Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda persamaan II	73
Tabel 4.22 Hasil Analisis Jalur 1	77
Tabel 4.23 Hasil Analisis Jalur II.....	77
Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur	79
Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data kesehatan per Kecamatan Kabupaten Sragen.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1 Uji Analisis Jalur.....	76
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	97
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	97
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	102
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas.....	103
Lampiran 5 Analisis Data Deskriptif	107
Lampiran 6 Dokumentasi Kegiatan Pengumpulan Data	107
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup.....	108
Lampiran 8 Bukti Cek Plagiarisme	109

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yaitu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi maupun perusahaan. Mereka adalah kunci untuk menentukan pengembangan bisnis inti dan sumber daya manusia sebagai promotor, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Susan, 2019). Menurut Edwin B Flippo, Program Manajemen SDM berfokus pada perolehan, pengembangan, kompensasi, onboarding, retensi, dan penghentian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan individu.

Kepemimpinan adalah seni dan kemampuan menggunakan kekuatan seseorang untuk mengarahkan orang lain pada suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pada dasarnya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti arahnya dan bekerja secara kooperatif dan efektif. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin digunakan untuk mengarahkan SDM menggunakan semua keterampilan motivasi terbaiknya di tempat kerja (Usman et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah model gaya kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi tidak bertujuan untuk mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan untuk perbaikan mereka (Usman et al., 2020). Karakter yang mengakui dalam diri seorang pemimpin bahwa hasrat untuk memimpin diperlukan agar dapat bekerja dengan baik untuk orang lain dan untuk organisasi secara keseluruhan. Karena satu-satunya solusi yang mungkin adalah kepribadian kepemimpinan

transformatif. Salah satu penyebab munculnya berbagai praktik manajemen dan perusahaan yang tidak etis adalah kecenderungan masyarakat Indonesia, termasuk para pemimpin, untuk mementingkan nilai-nilai materialistis (Udin, 2019).

Pemberdayaan karyawan (pemberdayaan pribadi) adalah tentang memberikan kesempatan dan mendorong karyawan untuk menggunakan bakat keterampilan, sumber daya dan pengalaman mereka untuk melakukan pekerjaan tepat waktu. Penerapan konsep pemberdayaan pada berbagai usaha telah menghasilkan peningkatan efisiensi dan kualitas produksi dan pelayanan (Leovani : 2016).

Pengaruh perusahaan terhadap karyawannya dapat menjadi pendorong kreativitas, kepercayaan diri, dan inovasi pada setiap orang. Individu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya melalui program pengembangan karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan bisnis tercapai secara akurat, cepat dan mudah. Namun, masih ada beberapa karyawan yang lambat menyelesaikan pekerjaannya karena terus menerus menunggu instruksi dari atasannya, sehingga masih tertunda dalam pemberdayaan (Saputra, 2019).

Motivasi pelayanan publik adalah konstruksi menyeluruh, karena dapat menjelaskan motivasi dan orientasi pekerja sektor publik motivasi pelayanan publik sering digambarkan sebagai orientasi pribadi yang dipengaruhi oleh - seperti sosialisasi orang tua, orientasi agama, identitas profesional, dan ideologi politik. Motivasi pelayanan publik dianggap memiliki ikatan erat dengan orientasi prososial karena sikap adalah salah satu komponen inti

motivasi pelayanan publik membuat peneliti berspekulasi bahwa pegawai negeri dengan tingkat yang tinggi akan lebih berempati dan menunjukkan keterlibatan yang lebih proaktif dalam perilaku (Sholikhah, 2021).

Winardi (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendasari yang ada pada manusia dan dapat di kembangkan sendiri atau oleh banyak kekuatan eksternal berupa tujuan atau insentif verifikasi motivasi adalah tingkat insentif bahwa auditor harus melakukan audit yang berkualitas (Mukrimaa et al., 2016).

Tabel 1.1
Ringkasan *Research Gap*
Peran Kepemimpinan Transformasional, PEMBERDAYAAN KARYAWAN
Dan Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Karyawan

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian peran kepemimpinan transformasional: Kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	(Widayati et al., 2017), rashakti & Setiawan, 2019) (Saputra, 2019) (Clinton et al., 2018) (Arda, 2017)
	Tidak Berpengaruh Signifikan	(Prihatin & Gumilar 2013)

Kinerja Karyawan merupakan permasalahan kinerja berapa banyak yang berkontribusi kepada organisasi. Peningkatan kinerja adalah Individu dan kelompok menjadi fokus upaya peningkatan kinerja organisasi, Seperti yang dikatakan oleh Maltis dalam (Masturi et al., 2021). Sedangkan Suwatno dan

Priansa mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai prestasi kerja pelaksanaan pekerjaan atau hasil jasa.

Menurut Mangkunegara (2010) dalam (Clinton et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. atau prestasi adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai tanggung jawab masing – masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan berinteraksi langsung dengan masyarakat yang bersifat umum dengan keiatan yang terdiri dari promotif, preventif, dan rehabilitatif. Puskesmas diartikan sebagai unit teknis yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan wilayah kecamatan yang berfungsi sebagai pusat pemberdayaan masyarakat dan pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam mencapai keberhasilan fungsi puskesmas sebagai ujung bidang kesehatan .

Pemerintah menyelenggarakan pelayanan kesehatan dari pelayanan kesehatan primer ditingkat pusat kesehatan masyarakat, pelayanan, tingkat kesehatan sekunder dalam tingkat pelayanan Rumah Sakit dengan pelayanan sub spesialis. Kualittas pelayanan kesehatan Puskesmas dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat ditentukan oleh, faktor pertama Puskesmas yang berhubungan dengan kualitas pelayanan kesehatan dan tingkat kepuasan pasien faktor kedua adanya perubahan transisi (demografi), *epidemiologi*, sosio-ekonomi dan sikap kritis masyarakat.

Agar kedudukan dan peran mutu pelayanan Puskesmas sangat penting maka pekerja harus diberi wewenang dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab sebagai unit teknis yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan daerah Kecamatan yang memiliki fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam mencapai fungsi Puskesmas.

Puskesmas Sidoharjo Sragen adalah unit kesehatan masyarakat yang terletak di pusat Kota dan mudah di jangkau. Puskesmas Sidoharjo merupakan lembaga yang diperuntukkan bagi masyarakat umum dan khususya masyarakat Kecamatan Sidoharjo Sragen. Maka setiap daerah dituntut untuk meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakatnya dengan tujuan untuk memberikan pelayanan secara merata dan berkualitas kepada masyarakat. Puskesmas harus memiliki kualitas pelayanan yang yang baik untuk mencapai tujuan yang telah dilakukan peningkatan, pemerataan dan perluasan jangkauan pelayanan kesehata melalui Puskesmas. Namun usaha tersebut belum sepenuhnya memberikan pelayanan kesehatan yang baik, selain itu juga sering dijumpa Puskesmas yang harus mampu memberikan pelaynan optimal bagi mayarakat amun tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Terdapat data tenaga kesehatan perkecamatan di Kabupaten Sragen pada tahun 2015:

Gambar 0.1 data kesehatan per Kecamatan Kabupaten Sragen

Banyaknya Tenaga Kesehatan Dirinci Per Kecamatan Di Kabupaten Sragen 2015										
Number of Health Personnel by District in Sragen 2015										
KECAMATAN District	DOKTER Doctors			PERAWAT Nurse			Samud/ Kesehatan Sarjana	Apoteker	Asisten Apoteker	Jumlah kolom (2) s/d (14)
	Spesialis Specialist	Umum General	Gigi Dentist	Gigi Dentist	Bidan Midwife	Pembantu Para Medis The maid Medical				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
01. Kalijambe	0	4	1	1	19	0	1	1	1	28
02. Plupuh	0	5	1	1	26	0	4	2	2	41
03. Masaran	0	6	2	2	49	1	2	0	5	67
04. Kedawung	0	6	2	3	24	1	3	1	3	43
05. Sambirejo	0	3	1	1	17	0	3	1	1	27
06. Gondang	0	3	1	1	13	1	1	0	1	21
07. Sambungmacan	0	4	2	2	24	0	2	0	2	36
08. Ngrampal	0	2	1	1	14	0	4	0	2	24
09. Karangmalang	0	3	1	1	15	1	1	1	1	24
10. Sragen	0	4	2	1	19	0	1	0	3	30
11. Sidoharjo	0	2	1	1	21	0	1	0	2	28
12. Tanon	0	4	2	1	29	1	2	0	2	41
13. Gemolong	0	2	1	1	12	0	2	0	1	19
14. Miri	0	2	1	1	12	0	2	0	1	19
15. Sumberlawang	0	2	1	1	14	0	2	0	1	21
16. Mondokan	0	2	1	2	13	1	1	0	2	22
17. Sukodono	0	2	1	1	17	0	1	0	1	23
18. Gesi	0	2	1	1	10	0	1	0	1	16
19. Tangen	0	3	1	1	12	0	1	1	1	20
20. Jenar	0	2	1	1	10	0	1	0	1	16
JUMLAH/ Total 2015	0	63	25	25	370	6	36	7	34	566
JUMLAH/ Total 2014	0	63	23	25	370	6	35	6	34	562
JUMLAH/ Total 2013	0	63	23	25	370	6	33	6	32	558
JUMLAH/ Total 2012	0	63	23	25	351	6	30	6	32	536
JUMLAH/ Total 2011	0	67	24	25	361	5	31	12	34	559

Source : Public Health Service of Sragen Regency

Sumber :Badan Pusat Statistik

Dari gambar tabel data kesehatan per Kecamatan Kabupaten Sragen tahun 2015. Pada gambar tabel data diatas tenaga kesehatan Kecamatan Sidoharjo berjumlah 28 pada data yang diperoleh tahun 2015 dan mengalami naik turunnya jumlah tenaga medis di setiap tahunnya dari tahun 2011 sampai dengan 2015. Dalam penelitian ini jumlah tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen sebanya kurang lebih 69 tenaga medis jika di bandingkan pada tahun 2015 jumlah tenaga medis di Puskesmas Sidoharjo Sragen mengalami peningkatan.

Banyaknya tenaga kerja kesehatan sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena banyak varian virus yang muncul di Indonesia, misalnya pada kasus

covid 19 yang terjadi di Indonesia dan beberapa varians virus baru yang ada membuta tenaga kesehatan menjadi peran penting dalam membantu melayani masyarakat, sehingga banyak tenaga medis yang menjadi korban, maka tenaga kesehatan perlu di apresiasi menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan observasi yang penulis telah lakukan permasalahan yang terjadi pada pelayanan kesehatan di Puskesmas Sidoharjo Sragen yaitu lama proses pendaftaran, beberapa fasilitas yang kurang memadai, dan banyaknya pasien yang merasa kurang puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan. Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu pasien di Puskesmas mengatakan bahwa kualitas pelayanan kesehatan masih kurang baik misalnya ruang tunggu yang kurang luas, kursi yang kurang, petugas yang ketus dan proses pendaftaran yang lama.

Selain itu beberapa orang pengguna layanan Puskesmas juga mengharapkan perhatian yang lebih dari Dokter terhadap pasien yaitu pemberian penjelasan aturan mengonsumsi obat, sehingga mereka merasa mengerti tentang penjelasan yang telah diberikan. Hal ini menimbulkan tidak nyaman pasien terhadap pelayanan yang diberikan, jika permasalahan tersebut tidak segera ditangani akan menjadikan permasalahan yang serius bagi pihak Puskesmas karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Sidoharjo Sragen.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEMBERDAYAAN KARYAWAN MOTIVASI**

PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terjadi pada puskesmas Sidoharjo Sragenyang telah dijelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan.
2. Kepuasan fasilitas yang masih rendah yang terlihat dengan adanya keluhan masyarakat terhadap keputusan yang diambil Puskesmas Sidoharjo Sragen.
3. Pemberdayaan karyawan membantu meningkatkan kinerja karyawan puskesmas dengan menggunakan kemampuan ,rasa percaya diri,rasa tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang maksimal dan lebih baik.
4. Sumber daya manusia diharapkan memiliki peran kepemimpinan transformasional agar mereka dapat menunjukkan performasi yang baik dalam kinerjanya,sehingga karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis memberikan batasan ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan agar masalah yang diteliti terarah dan lebih jelas. Peneliti hanya membatasi pada:

1. Penelitian dilakukan di Puskesmas Sidoharjo Sragen
2. Obyek penelitian difokuskan pada karyawan Puskesmas Sidoharjo Sragen
3. Variabel penelitian hanya sebatas kepemimpinan transformasional pemberdayaan karyawan dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sidoharjo Sragen

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian akan dirumuskan suatu permasalahan yang betitik tolak pada latar belakang masalah yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi
2. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
 - c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.
3. Bagi Pembaca
- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca Rumah Sakit dan kinerja karyawan serta berbagai aspek yang mempengaruhinya.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.
 - d. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
 - e. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan proposal skripsi ini dibagi menjadi tiga bab yaitu pendahuluan, landasan teori, dan metodologi penelitian antara lain :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan awal permasalahan yang akan dibahas, meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang akan dipakai meliputi pengertian kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, pemberdaan dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang model penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum penelitian, pengujian, dan pembahasan analisis data (pembuktian hipotesis)

Bab 5 : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Kajian teori dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian teori, yaitu kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik, kinerja karyawan. Adapun penjelasan dari setiap teori diantaranya sebagai berikut:

2.1.1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (1994) kepemimpinan adalah suatu proses yang diberi sosial dengan penyebab yang disengaja oleh seseorang untuk orang lain dengan tujuan menstruktur kegiatan – kegiatan dan hubungan dalam kelompok organisasi. Kepemimpinan diartikan sebagai kecerdasan atau kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama saat menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional merupakan proses yang melibatkan orang membangun hubungan yang meningkatkan motivasi dan moral dengan pemimpin dan pengikut. Tipe pemimpin ini peduli dengan kebutuhan dan motivasi pengikut mereka dan berusaha membantu mereka mencapai potensi penuh mereka. Tertarik pada masyarakat dan kebaikan bersama.

Para pemimpin perubahan sosial ini menang atas kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan orang lain. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa kepemimpinan bersifat transformatif, bagaimana pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk

mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Widayati et al., 2017).

Peristiwa awal dari ahli kepemimpinan mengenai model transformasional adalah bagaimana seorang pemimpin yang masuk di definisikan sebagai tipe transformasional dan bagaimana tingkat seorang pemimpin disebut transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para bawahan (Nurhayati, 2012).

Pemimpin transformasional merupakan rangkaian dari pemimpin kharismatik artinya semua pemimpin transformasional adalah pemimpin kharismatik tetapi tidak semua pemimpin kharismatik adalah pemimpin transformasional pemimpin transformasional mempunyai sifat yang kharismatik karena mereka mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan publik untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan dengan pendekatan baru menjadi kebutuhan yang tidak terlupakan dalam menghadapi tuntutan zaman yang begitu cepat. Salah satunya adalah dibutuhkannya model kepemimpinan transformative yang mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan bawahannya secara inovatif, memberdayakan staf dan organisasi dengan perubahan cara berfikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi, dan membawa organisasi menuju perubahan melalui pengolahan aktifitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan, dan pengalaman (Nurhayati, 2012).

Dari definisi tersebut disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan sehingga berhasil

tidaknya seorang pemimpin dipengaruhi oleh bawahan. Jika pengaruhnya kuat maka bawahan akan tunduk, sebaliknya jika pengaruh lemah maka orang lain atau bawahan menolak terhadap perintah yang diberikan (Eva, 2011).

2.1.1.1 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

(Yohanes, 2017) mendefinisikan karakteristik kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi (*achievement orientated leadership*)

Karakteristik kepemimpinan menunjukkan tujuan - tujuan yang bersifat menempuh dan mengelola bermaksud agar bawahannya berusaha mencapai target sebaik mungkin, dan pengelola menunjukkan rasa percaya diri kepada bawahannya agar dapat mengikuti peraturan pimpinannya.

2. Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)

Karakteristik pemimpin memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengetahui keinginan yang akan dilakukan oleh pemimpin, pemimpin akan memberitahu bawahannya tentang cara mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Kepemimpinan Partisipatif (*participatory Leadership*)

Karakteristik pemimpin berdiskusi dengan bawahannya untuk bertanya agar memperoleh saran – saran dalam hal pengambilan keputusan

4. Kepemimpinan suportif (*supportive leadership*)

Karakteristik suatu usaha pemimpin untuk mendekati diri dan bersikap sopan santun dan menyenangkan hati bawahan.

2.1.1.2 Jenis – jenis kepemimpinan Transformasional

Menurut Feriyanto dan Triana dalam (Masturi et al., 2021) berikut

jenis – jenis kepemimpinan:

1. Kepemimpinan Otoriter

Suatu tingkatan tertinggi atau wewenang sebgai mutlak tetapi tetap pada pemimpin. Proses pengambilan keputusan dan kebijakan ditetapkan oleh pemimpin. Bawahan tidak dilibatkan dalam memberikan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Delegatif

Keinginan dengan lengkap, maka bawahan memutuskan mengambil keputusan dan kebijakan secara bebas dalam melakukan pekerjaan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan dilakukan secara persuasi, membentuk kerja sama yang serasi membentuk rasa loyalitas, dan partisipasi pada bawahan.

2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2008) dalam Widayat et al., 2017) mengemukakan komponen – komponen kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut:

1. *Idealize influence* visi dan misi menanamkan kebanggaan, meraih kehormatan dan kepercayaan
2. *Inspirational Motivation* menumbuhkan intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah
3. *Individualized Consideration* memberikan pelayanan pribadi, perhatian pribadi melatih dan menasehati.
4. *Intellectual stimulation* menjalankan pertukaran kontraktual antara hadiah dan usaha, menjanjikan hadiah untuk kinerja yang bagus dan mengakui kinerja

yang diperoleh

5. Melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan

2.1.2. Pemberdayaan Karyawan

Sentana (2008) menyatakan memberdayakan karyawan berarti memberdayakan dan memberi menyediakan karyawan dengan rencana kerja dan merupakan tanggung jawabnya atau tanggung jawab timnya untuk mengontrol rencana kerja. Pemberdayaan akan memberikan filsafat praktis dan sarana perubahan untuk membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dan karyawan, sehingga meningkatkan kegunaan organisasi.

Pemberdayaan adalah pergeseran filsafat manajemen yang membantu mewujudkan lingkungan bagi setiap orang dapat menggunakan kemampuan dan kekuatan mereka untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Sihite et al., 2016). Ghost et al.,(2013) Pemberdayaan karyawan merupakan proses bergantinya wewenang dan tanggung jawab pada karyawan di level terendah dalam ukuran organisasi. Pemberdayaan berarti memberi kesempatan (power), memberikan kesempatan), yang dapat diartikan sebagai inisiatif sendiri atau oleh orang lain pemberdayaan karyawan berarti tanggung jawab mereka untuk memungkinkan dan memberdayakan karyawan untuk melakukan fungsi manajemen baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim.

Pemberdayaan karyawan (pemberdayaan pribadi) adalah tentang memberikan kesempatan dan dorongan kepada karyawan untuk menggunakan bakat keterampilan, sumber daya, dan pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil penerapan konsep pemberdayaan di perusahaan

adalah peningkatan efisiensi dan kualitas produksi dan pelayanan (Leovani, 2017).

Makmur (2008) mengemukakan pemberdayaan karyawan adalah upaya mengarahkan, membimbing, dan dukungan sehingga setiap orang dapat secara individu dan kolektif Kompetensi, kemauan (motivasi) dan kemauan untuk bekerja sama dan komunikasi yang baik berdasarkan kematangan etika dan kematangan psikologis untuk mencapai pemenuhan pribadi atau organisasai.

Pengaruh perusahaan kepada karyawan dapat insentif untuk meningkatkan kreativitas, kepercayaan dan inovasi yang dimiliki setiap orang individu memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. dengan program pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan akan meningkat tujuan bisnis akan tercapai dengan tepat, cepat dan mudah. Namun masih ada karyawan yang telat selesai bekerja, karena selalu berdasarkan menunggu perintah dari atasan sehingga pemberdayaan masih lambat (Saputra, 2019).

2.1.2.1 Karakteristik Pemberdayaan

Dari penelitian Mahardani (2004) dalam (Fadzilah,2006) memiliki karakteristik umum yang dimiliki pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut :

1. *Sense of meaning* adalah nilai target pekerjaan yang dapat diamati hubungannya ideal atau standar pribadi
2. *Sense of competence* Kompetensi atau efikasi diri lebih kepada keyakinan individu terhadap kompetensi mereka menggunakan keahlian mereka untuk melakukan kampanye mereka. Dimensi ini menggunakan istilah kompetensi daripada harga diri, karena secara khusus berfokus di keefektifan peran

profesional.

3. *Sense of self-determination* adalah keterampilan perilaku, penentuan nasib sendiri adalah pilihan untuk memilih dan menyelesaikan sesuatu.
4. *Sense of impact* Pengaruh adalah sejauh mana seseorang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, baik strategis, administratif atau operasional

2.1.2.2 Jenis – Jenis Pemberdayaan Karyawan

Khan (1997) dalam (Leovani, 2017) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi yaitu :

1. Model pemberdayaan (*empowerment*) adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan,
2. Trust setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan
3. Credibility menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi
4. Accountability dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan
5. Communication adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan. Model tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan merupakan rangkaian dari proses goyahnya dalam organisasi sehingga yang terbaik

menyadarkan anggota organisasi akan pentingnya proses pemberdayaan.

2.1.2.3 Proses Pemberdayaan Karyawan

Menurut Ginandjar, ada beberapa proses pemberdayaan karyawan (Saputra, 2019).

1. Mewujudkan keadaan atau suasana yang memungkinkan keahlian manusia berkembang. Titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki keahlian yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah daya dengan mendorong, membangun dan mengangkat kesadaran akan keahlian yang dimilikinya dan berupaya untuk melestarikannya.
2. Mempertahankan keahlian atau daya yang dimiliki oleh manusia, untuk langkah nyata yang berkaitan dengan penyediaan berbagai masukan serta pembukaan akses pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi
3. Proses pemberdayaan harus mencegah yang lemah menjadi bertambah lemah, maka kekurangan berdayaannya dalam menghadapi yang kuat sangat perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas melindungi yang lemah.

2.1.2.4 Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut (Purnami & Utama, 2019) menyatakan bahwa terdapat 6 indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Keterlibatan yaitu langkah pertama untuk memulai model pemberdayaan dengan adanya keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat

dicapai dalam memberikan kesempatan mengidentifikasi permasalahan, mendorong terciptanya perspektif baru dalam melatih karyawan untuk mengawasi dirinya sendiri.

2. Kepercayaan Kepercayaan dari pihak manajemen terhadap karyawan hal yang penting dalam perusahaan, adanya rasa saling percaya memberikan kondisi yang baik untuk bertukar informasi dalam bekerja .
3. Kepercayaan diri hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena Kepercayaan diri dapat menimbulkan rasa saling percaya dan menghargai kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.
4. Kredibilitas berhubungan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
5. Akuntabilitas Kewajiban terhadap penanggung jawab terhadap kapasitas yang diberikan untuk memperoleh konsisten dan peran, standar, dan tujuan dalam penilaian kinerja karyawan.
6. Komunikasi memberikan rasa saling memahami antara karyawan dengan pihak manajemen untuk melakukan komunikasi dan menyampaikan kritik dan saran atasan atau rekan kerja.

2.1.3. Motivasi Pelayanan Publik

James L. Perry dan Wise mendefinisikan motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) sebagai keinginan seseorang individu memberikan tanggapan secara umum dan unik dalam institusi publik, dari berbagai pembuatan kebijakan publik, tanggungjawab, dan kewajiban sebaga

warga negara. Secara etimologis motivasi pelayanan publik (PSM) dikembangkan oleh peneliti administrasi publik barat yang mengandung makna sebagai motivasi yang mendorong seseorang karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk publik (rakyat).

Luthans (2012) dalam (Em Yusuf, dkk, 2022) Motivasi pelayanan publik adalah suatu proses untuk mendorong dan menumbuhkan perilaku dan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan semangatnya dan bekal pribadi dalam mencapai kinerja . Menurut UNDP (2014) Motivasi sebagai kemampuan seseorang intuisi dan masyarakat untuk melaksanakan fungsi pemecahan masalah untuk mencapai tujuan bersama sehingga seseorang yang termotivasi diberikan energi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan hasil yang baik, karena dengan melalui usaha karyawan maka tujuan organisasi akan tercapai (Haris, 2018).

Motivasi pelayanan publik adalah konstruksi menyeluruh, karena dapat menjelaskan motivasi dan orientasi pekerja sektor publik Motivasi Pelayanan Publik sering digambarkan sebagai orientasi pribadi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sosialisasi orang tua, orientasi agama, identitas profesional, dan ideologi politik. Motivasi pelayanan publik dianggap memiliki ikatan erat dengan orientasi prososial karena sikap adalah salah satu komponen inti motivasi pelayanan publik, membuat peneliti berspekulasi bahwa pegawai negeri dengan tingkat yang tinggi akan lebih berempati dan menunjukkan keterlibatan yang lebih proaktif dalam perilaku (Sholikhah, 2021).

Winardi (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendasari yang ada pada manusia dan dapat dikembangkan sendiri atau oleh banyak kekuatan eksternal berupa tujuan atau insentif verifikasi motivasi adalah tingkat insentif bahwa auditor harus melakukan audit yang berkualitas (Mukrimaa et al., 2016).

2.1.3.1 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2010) dalam penelitian (Yuliana et al., 2019) Metode motivasi terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Motivasi Langsung atau *Direct Motivation*

Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan langsung pada masing– masing karyawan yang bertujuan mencukupi kebutuhan dan kepuasannya. Contoh, hadiah ,bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung atau *Indirect Motivation*

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan berupa sarana – sarana yang mendorong serta meunjang energi kerja atau kelancaran tugas,maka karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.2 Karakteristik Motivasi Pelayanan Publik

Menurut Warella dalam penelitian (Khasanah, 2015) terdapat tiga karakteristik motivasi pelayanan publik meliputi :

1. Tidak terwujud (*Intangbility*)

Pelayanan yang bersifat dipertunjukkan dan hasil pengalaman dan bukan suatu obyek,pelayanan kebanyakan tidak dapat dihitung,diukur,diraba atau

ditest sebelum menjamin kualitas tertentu.

2. *Heterogenity*

Pemakaian atau klien memiliki kebutuhan yang heterogen, sehingga klien dengan pelayanan yang sama memiliki prioritas yang berbeda. Maka performance sering bervariasi dari waktu ke waktu.

3. Tidak terpisahkan (*inseparability*)

Suatu sistem pelayanan yang tidak konsekuensi dalam bidang pelayanan kualitas tidak direkayasa dalam perusahaan yang kemudian disampaikan kepada klien, tetapi kualitas terjadi selama penyampaian pelayanan biasanya selama interaksi antara klien dan pihak manager.

4. Sifat Pelayanan

Sifat pelayanan bertujuan untuk memberikan kepentingan pengguna atau penyelenggaraan pelayanan yang lebih dominan .

5. Locus Kontrol

Tingkatan atau pegawai yang memegang tanggung jawab kontrol atau transaksi dalam penyelenggaraan pelayanan.

2.1.3.3 Dimensi – Dimensi Motivasi Pelayanan Publik

Menurut Knoke dan Wright- Isak (1982) Motif analisis yang berbeda yaitu rasional tindakan melibatkan tindakan yang didasarkan pada peningkatan tindakan individu, normatif merujuk pada tingkat yang dihasilkan dengan upaya norma yang berlaku dan efektif perilaku yang ditunjuk pada tanggapan emosional atas konteks sosial (Khasanah, 2015). Maka dapat disimpulkan perspektif rasional menunjukkan dasar sejalan dengan kepentingan individu untuk tertarik pada

pembuatan kebijakan untuk menawarkan kepentingan publik .

1. Dimensi Pertama

Menurut Perry dan Wise motivasi untuk mencapai keinginan yang diinginkan untuk mencapai kepuasan batin dan individu.

2. Dimensi Kedua

Keinginan untuk melayani kepentingan publik berupa kepentingan individu dalam program atau pelayanan publik tertentu karena adanya keyakinan yang tulus terhadap kepentingan sosial.

3. Dimensi Ketiga

Adanya keinginan untuk menolong orang lain artinya mencakup kepentingan orang lain sikap ikut merasakan perasaan orang lain

4. Dimensi Keempat

Mencakup sikap kecintaan kepada tanah air dan kesetiaan kepada negara dan memiliki tanggung jawab kepada tugas. Pendapat ini diungkapkan oleh (Brewer et.al,2000) yang mengungkapkan bahwa sebagian individu memiliki norma dan emosi untuk mengabdikan pada sektor publik

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi pelayanan publik yaitu (Hardiyansyah, 2018) :

- a. Kenyamanan tempat melakukan pelayanan
- b. Kemudahan dalam proses pelayanan
- c. Kedisiplinan petugas atau aparatur dalam melakukan pelayanan
- d. Memiliki standar pelayanan yang jelas

- e. Kemampuan pegawai dalam menggunakan alat bantu dalam pelayanan
- f. Merespon setiap pemohon yang ingin mendapatkan pelayanan
- g. Petugas melakukan pelayanan dengan waktu yang tepat
- h. Semua keluhan pelanggan direspon oleh petugas
- i. Petugas memberikan jaminan kepastian biaya dalam pelayanan
- j. Petugas melayani dengan sikap ramah, sopan dan santun
- k. Petugas melayani dengan sikap deskriminatif

2.1.4. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2006) Menyatakan bahwa hasil membandingkan kinerja karyawan selama periode waktu tertentu terhadap berbagai kemungkinan. Misalnya sasaran atau target kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Evaluasi kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku kinerja pekerjaan dan menentukan tindakan (Arda, 2017).

Kinerja Karyawan merupakan permasalahan kinerja berapa banyakyang berkontribusi kepada organisasi. Peningkatan kinerja adalah individu dan kelompok menjadi fokus upaya peningkatan kinerja organisasi, Seperti yang dikatakan oleh Maltis dalam (Masturi et al., 2021). Sedangkan Suwatno dan Priansa mengemukakan bahwa kinerja karyawan prestasi atau prestasi, prestasi adalah juga diartikan sebagai prestasi kerja pelaksanaan pekerjaan atau hasil jasa.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Masturi et al., 2021). Kinerja sebagai fungsi dari motivasi, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang seharusnya di miliki pegawai untuk beberapa keterampilan. Menurut Mangkune gara (2010) dalam (Clinton et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan

kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya atau prestasi adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Terlibat secara legal, tidak melawan hukum, dan konsisten dengan moral dan etika. Robbins (2006), kinerja karyawan merupakan seberapa besar pengaruhnya berkontribusi pada organisasi bahkan untuk memenuhi komitmen organisasi dan kinerja yang kuat anggota organisasi harus merasakan sumpah kewarganegaraan yang kuat miliki organisasi dan rasakan rasa memiliki organisasi (Christy & Amalia, 2018)

2.1.4.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora yang dikembangkan kembali oleh (Parashakti & Setiawan, 2019) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor individual

Faktor individual yaitu kepribadian seseorang terhadap kondisi fisik karyawan yang meliputi keahlian dan kemampuan ,latar belakang dan demografi

2. Faktor psikologis

Faktor psikologis yaitu berkaitan dengan mental karyawan meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi karyawan. Secara psikologis potensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai rata-rata IQ (110-120) dengan latar pendidikan yang memadai untuk jabatan dan trampil ketika mengerjakan tugasnya, sehingga akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi yaitu berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Menurut Bernardin dalam Akbar (2018) berhasil tidaknya kinerja yang dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan baik secara individu atau kelompok, semakin baik kinerja karyawan maka kinerja akan semakin baik .

4. Faktor sosial

Faktor sosial yaitu interaksi sosial antara karyawan dengan atasan dan interaksi antar lingkungan kerja karyawan. Faktor sosial dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang diberikan beserta dengan hasilnya, tingkat interaksi antar karyawan dengan manager meningkatkan hasil dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja karyawan dalam menilai dan memanfaatkan waktu saat menjalankan tugas Akbar (2018)

5. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai yang menghadapi situasi kerja sikap mental merupakan kondisi mental untuk mendorong diri pegawai untuk mencapai tujuan. Seorang pegawai harus siap mental mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna yang berarti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas atau memenuhi tujuan yang di harapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam arti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia ,organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya .

5. Komitmen Organisasi

Tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai dengan organisasi.

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu di jadikan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel, selain itu penelitian terdahulu dapat di jadikan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang di lakukan.

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Kontribusi penelitian
1	(Widayati et al., 2017)	Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai <i>T-statistic</i> sebesar 2.805 dan nilai <i>original sample</i> sebesar 0,128. Nilai <i>T-statistic</i> lebih besar dari nilai <i>T-table</i> 1,96 dan nilai <i>original sample</i> menunjukkan nilai positif,	Hasil penelitian menunjukkan GayaKepemimpinanT ransformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hanken Indonesia Cibitung
2.	(Masturi et al., 2021)	Hasil penelitian uji koefisien korelasi sebesar 0,703 koefisien determinasi sebesar 49,5%.Pengaruh gaya kepemimpinan diketahui sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta	Hasil penelitian hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta.
3.	(Parashakti & Setiawan, 2019)	Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai parsial sebesar 5,388 >1,296 dengan Tingkat 000 <0,1. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berperan positif pada kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 2.1

4.	(Leovani, 2017)	Hasil penelitian pada PT Fifgroub TBK Cabang Palembang dengan 74 responden yang menggunakan metode <i>proportional cluster random sampling</i> . Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa secara keseluruhan pemberdayaan karyawan P.T.FIF . Cabang Palembang	Penelitian bertujuan mengetahui implementasi pemberdayaan karyawan (<i>Employee Empowerment</i>) di PT. FIF Group Cabang Palembang.
5.	(Saputra, 2019)	Hasil penelitian menunjukkan nilai sebesar $0,011 < \alpha 0,05$ nilai uji F simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTLaboratorium Klinik Pramita Cabang Padang	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemberdayaan karyawan dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	(Sholikhah, 2021)	Hasil penelitian dengan model fit nilai F change 35.117 pada H1 berpengaruh positif, nilai sig value 0.009 lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterkaitan motivasi pelayanan publik dengan OCB yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi	Penelitian menyatakan bahwa signifikan yang konsisten dengan kepemimpinan Rendah Hati Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Pelayanan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Sektor Publik
7.	(Clinton et al., 2018)	Hasil penelitian sebanyak 50 responden pegawai. Nilai terendah 0.05 dengan nilai $r 0,000 < 0,05$ dengan nilai F	Penelitian menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif

Tabel berlanjut...

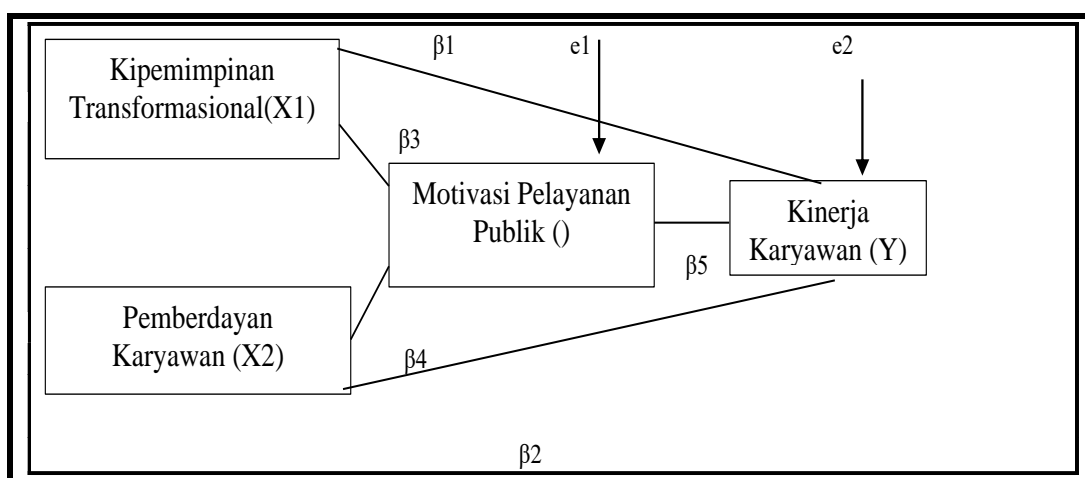
Lanjutan Tabel 2.1

		sebesar 14.617 > F sebesar 2,79 bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	dan signifikan
8.	(Christy & Amalia, 2018)	Hasil penelitian Nilai 0,025 ; 10 didapat nilai t 2,04 nilai t sebesar - 2,321 > t 2,042, kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,027. sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima terhadap karyawan pada KantorPengelola IT Center Manado	Peneliti menyatakan bahwa hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. variabel dari stres kerja sangat kecil terhadapkinerja karyawan dan ada variabel lainyang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap karyawan pada Kantor Pengelola ITCenter Manado
9.	(Arda, 2017)	Hasil penelitian Koefisien determinasi0,162 artinya bahwa16,2% variabel kinerjadapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% . Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh	Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,
10.	(Mukrimaa et al., 2016)	Hasil penelitian (R) sebesar 0.797 (R2) sebesar 0,636 artinya sebesar 63,6% ,sehingga remunerasi berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik.	Peneliti menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis, remunerasi berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai Peran Kepemimpinan Transformasional ,Pemberdayaan Karyawan, Dan Motivasi Pelayanan Publik Melalui Kinerja Karyawan maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1



Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Pemberdayaan

Z = Motivasi Pelayanan Publik

Y = Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

1. Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Menurut (Fanani dkk 2020) mengartikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan yang efektif yang memberikan ide – ide perubahan yang jelas terkait dengan visi dan misi .

Motivasi pelayanan publik dianggap memiliki ikatan erat dengan

orientasi prososial karena sikap adalah salah satu komponen inti motivasi pelayanan publik, membuat peneliti berspekulasi bahwa pegawai negeri dengan tingkat yang tinggi akan lebih berempati dan menunjukkan keterlibatan yang lebih proaktif dalam perilaku (Sholikhah, 2021)

H1 = Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

2. Peran Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Makmur (2008) mengemukakan pemberdayaan karyawan adalah upaya mengarahkan, membimbing, dan dukungan sehingga setiap orang dapat secara individu dan kolektif. (Clinton et al., 2018) pemberdayaan karyawan merupakan proses bergantinya wewenang dan tanggung jawab pada karyawan di level terendah dalam ukuran organisasi.

Luthans (2012) Motivasi pelayanan publik adalah suatu proses untuk mendorong dan menumbuhkan perilaku dan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan semangatnya dan bekal pribadi dalam mencapai kinerja .

H2 = Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

3. Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Ismi atun,2018) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memberikan motivasi dan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendahulukan kepentingan kinerja dari pada kepentingan individu. (Fanani dkk,2020) mengartikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai bentuk

kepemimpinan yang efektif yang memberikan ide – ide perubahan yang jelas terkait dengan visi dan misi perusahaan untuk mengarah ke perubahan yang baik.

Menurut (Widayati et al., 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai *T- statistic* sebesar 2.805 dan nilai *original sample* sebesar 0,128. Nilai *T- statistic* lebih besar dari nilai 1,96 dan nilai *original sample* menunjukkan nilai positif. Gaya kepemimpinan Transformasional pada PT Hanken Indonesia Cibitung .Dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 :Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Peran Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Saputra, 2019) dalam penelitiannya pemberdayaan karyawan dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang karena nilai signifikansi uji F simultan sebesar $0,000 < 0,05$.(Mahiri,2022) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan memberikan wewenang terhadap karyawan dengan memberikan semangat dan dorongan pada karyawan, pimpinan untuk menghargai keputusan serta pemberian informasi yang dibutuhkan karyawan.

Makmur (2008) mengemukakan pemberdayaan karyawan adalah upaya mengarahkan, membimbing, dan dukungan sehingga setiap orang dapat secara individu dan kolektif kompetensi, kemauan (motivasi) dan kemauan untuk bekerja samadan komunikasi yang baik berdasarkan kematangan etika dan

kematangan psikologis untuk mencapai pemenuhan pribadi atau organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

H4 : Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Peran Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai kemampuan seseorang instuisi dan masyarakat untuk melaksanakan fungsi pemecahan masalah untuk mencapai tujuan bersama sehingga seseorang yang termotivasi diberikan energi untuk melakukan suatu pekerjaan (Haris, 2018) Winardi (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendasari yang ada pada manusia dan dapat dikembangkan sendiri atau oleh banyak kekuatan eksternal. Kinerja karyawan merupakan peningkatan kinerja individu dan kelompok menjadi fokus upaya peningkatan kinerja organisasi (Masturi et al., 2021).

H5 = Motivasi Pelayanan Publik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

6. Peran Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pelayanan Publik

Kepemimpinan dengan pendekatan baru menjadi model kepemimpinan transformasional yang mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan bawahannya secara inovatif, dengan perubahan cara berfikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi, dan membawa organisasi menuju perubahan melalui pengolahan aktifitas kerja (Nurhayati, 2012)

Hasibuan (2006) menyatakan bahwa hasil membandingkan kinerja karyawan selama periode waktu tertentu terhadap berbagai kemungkinan. Misalnya sasaran

atau target kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Winardi (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendasari yang ada pada manusia dan dapat dikembangkan sendiri atau oleh banyak kekuatan eksternal berupa tujuan atau insentif verifikasi motivasi adalah tingkat insentif bahwa auditor harus melakukan audit yang berkualitas (Mukrimaa et al., 2016).

H6 : Kepemimpinan Transformasional ,Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Pelayanan Publik

7. Peran Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Intervening

Pemberdayaan karyawan adalah tentang memberikan kesempatan dan dorongan kepada karyawan untuk menggunakan bakat, keterampilan, sumber daya, dan pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil penerapan konsep pemberdayaan di berbagai perusahaan adalah peningkatan efisiensi dan kualitas produksi dan pelayanan (Leovani, 2017).

Kinerja karyawan merupakan seberapa besar pengaruhnya berkontribusi pada organisasi bahkan untuk memenuhi komitmen organisasi dan kinerja yang kuat anggota organisasi harus merasakan sumpah kewarganegaraan yang kuat milik organisasi dan rasakan rasa memiliki organisasi (Christy & Amalia, 2018). Menurut UNDP (2014) motivasi sebagai kemampuan seseorang instuisi dan masyarakat untuk melaksanakan fungsi pemecahan masalah untuk mencapai tujuan bersama .

H7 = Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pelayanan Publik

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Wilayah Penelitian

Waktu dan wilayah penelitian yang dilakukan peneliti dilakukan di suatu wilayah dan sesuai waktu yang telah ditentukan. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2023 hingga selesai.

3.1.2 Wilayah Penelitian

Pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penyusunan penelitian ini bertempat di Puskesmas Sidoharjo Sragen.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mewakili paham positif. Ary, Jacobs dan Razavieh dalam (Romlah, 2021) mendefinisikan ilmu pengetahuan sebagai metode penelitian yang memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menguji fenomena yang diminatinya. Pengertian kuantitatif adalah proses menemukan ilmu dengan cara menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan yang ingin kita ketahui, metode kuantitatif menggunakan metode pengumpulan data di lapangan (Djollong, 2014). Penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan kuesioner.

Sebagai alat untuk pengumpulan data yang terjadi pada saat ini atau masa lampau, tentang keyakinan, pendapat karakteristik, perilaku hubungan variabel

untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian yang tidak di generasikan (Iii , 2017) sugiono (2017).

Dari penelitian ini data yang dikumpulkan berasal dari responden pegawai Puskesmas Sidoharjo Sragen penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara variabel baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan serta variabel terikat yaitu motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sidoharjo Sragen.

3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi , sampel dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini telah dijelaskan dalam penjelasan dibawah ini dengan mengetahui populasi yang digunakan, jumlah sampel dan teknik pengambilan sampel. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Sidoharjo Sragen.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono,2011) sampel adalah bagian yang terdiri dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil untuk

populasi harus terwakili. Sampel merupakan suatu proses memilih porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu *non probability* dengan *total sampling* dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden (Sugiyono,2017).

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan pengambilan sampel dengan teknik *non probability sampling* artinya teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampling jenuh*. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota sampel digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2017).

Penentuan pengambilan sampling dalam penelitian yang penelitiannya lebih dari 30 responden serta kurang dari 100 sudah memadai dan dianggap valid. Maka penelitian ini sampelnya kurang lebih sebanyak 69 karyawan Puskesmas Sidoharjo Sragen.

3.4 Data Dan Sumber Data

Data yang digunakan dari penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh dari Puskesmas Sidoharjo Sragen.

3.4.1 Data Primer

Menurut (Arikunto,2013) data primer yaitu data yang berbentuk verbal atau kata – kata yang diucapkan secara lisan, gerak – gerak atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dipercaya. Sehingga subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Data primer diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden yang berupa tanggapan terhadap pernyataan dari variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan,

motivasi pelayanan publik dan kinerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono,2018) Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari buku, jurnal, laporan perusahaan serta penelitian terdahulu yang berkaitan langsung dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Education et al., 2021).

Skala yang digunakan dalam penelitian kuesioner ini *adalah Likert (Likert Scale)* adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dalam skala *Likert* responden diminta untu mengisi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap kumpulan pertanyaan atau pernyataan (Taluke et al., 2019).

Tabel 3.1 Skala Likert

Alternatif jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
N	Netral	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sifat atau nilai dari seseorang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 68). Berdasarkan dengan judul penelitian ini yaitu peran kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan, maka peneliti membagi penelitian variabel menjadi 3 variabel yaitu Variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi:

1. Variabel Bebas (*Variabel Independent*)

Variabel independent atau sering disebut dengan variabel bebas dapat diartikan suatu kondisi atau nilai ,apabila muncul maka akan mengubah kondisi atau nilai yang lain variabel independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*)

Variabel Dependen atau terikat adalah variabel secara terstruktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan karena adanya perubahan variabel lainnya. Sehingga variabel ini variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel terikat ini yang memberi peluang akan perubahan variabel terikat) (Purwanto, 2019). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Variabel Mediasi (*Variabel Intervening*)

Variabel intervening adalah variabel yang menjadi penengah atau penyalang antara hubungan variabel bebas dan tak bebas. Sehingga variabel bebas tidak

secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Purwanto, 2019). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah pemberdayaan motivasi pelayanan publik.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan Transformasioal (X1)	kepemimpin transformasional yaitu proses yang melibatkan orang,mem bangun hubungan yang meningkat an motivasi dan moral dengan pemimpin dan pengikut (catur idiyarto rahardjo & febriyanti :2017)	Indikator Kepemimpinan transformasional Robbins & Judge (2008) : a. Visi dan misi b. Inspirational motivation c. Individualizrd consideration d. Intelectual simulation e. Melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambila n keputusan	Menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai (setuju)
2.	Pemberdayaan Karyawan (X2)	Pemberdayaan memberdayakan dengan rencana kerja dan tanggung jawabnya atau tangg ungjawab timnya untuk mengontrol rencana kerja (Sihite et al., 2016)	Indikator Pemberdayaan (Utamaet,al,209) a.Keterlibatan b.Kepercayaan c.Kepercayaan diri d.Krediabilits eAkuntabilits f.komunikasi	Menggunakan Skala Likert 1 sampai5 poin skala dimulai dari 1(Sangat Tidak Setuju) sampai (setuju)

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 3.2

3.	Motivasi Pelayanan Publik (Z)	James L Perry & Wise mendefinisikan motivasi pelayanan publik sebagai keinginan seseorang individu memberikan tanggapan secara umum dan unik dalam institusi publik dari berbagai pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab dan kewajiban sebagai warga negara (Haris, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> a. mendapatkan pelayanan b. pelayanan dengan waktu yang tepat c. keluhan pelanggan direspon oleh petugas d. jaminan kepastian biaya dalam pelayanan e. Sikap ramah, sopan dan santun f. Petugas melayani tidak membedakan – bedakan g. Petugas melayani dan menghargai pelanggan. h. Memiliki kenyamanan tempat pelayanan i. Kemudahan dalam proses pelayanan j. Kedisiplinan petugas atau aparatur dalam melakukan pelayanan k. Memiliki standar pelayanan yang jelas l. keahlian pegawai dalam menggunakan alat bantu 	Menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai setuju)
----	-------------------------------	---	--	--

Tabel berlanjut...

Lanjutan Tabel 3.2

4	Kinerja Karyawan (Y)	permasalahan yang banyak berkontribusi kepada organisasi Peningkatan kinerja adalah individu dan kelompok menjadi fokus kepada peingatan kinerja organisasi seperti yang dikatakan oleh Malitis dalam (Masturi et al., 2021)	Menurut Bernadin & Rusel indikator kinerja karyawan yaitu: a. kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. efektifitas e. komitmen organisasi	Menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai (setuju)
---	----------------------	--	---	---

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengolahan data dengan menggunakan uji instrumen penelitian dengan pengumpulan data dengan kuisisioner dan untuk melakukan uji berikutnya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner untuk memudahkan pengumpulan data dilapangan ,penelitian ini di pandu oleh pedoman kuesioner pertanyaan pada kuesioner dibuat dalam bentuk soal dan dijawab dengan pilihan benar atau salah soal dibuat dengan obyektif untuk mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan Sugiyono, (2016) Terdapat uji instrumen penelitian yaitu uji validitasi dan uji reliabilitas :

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan indeks yang memberikan alat ukur yang benar - benar mengukur apa yang diukur. Dengan mengukur harus menggunakan alat yang sesuai dengan kapasitas ukuran tertentu agar hasil yang diperoleh valid (Widi, 2011). Menurut Sugiyono dalam (Arikunto, 2006) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan dari data yang sudah terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, kaidah keputusan uji validitas sebagai berikut Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel, jumlah responden dalam uji validitas ini adalah 69 responden Puskesmas Sidoharjo Sragen. Nilai r hitung diperoleh dari hasil pengujian menggunakan SPSS Versi 25. Berdasarkan 69 responden maka nilai $df = N - 2 = 69$ diperoleh r tabel ($\alpha = 0,05$) = 0,244. Dari hasil uji validitas kepemimpinan transformasional dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan kuisisioner dikatakan valid dapat dilihat di tabel 4.7 hasil uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur yang dapat dipercayai atau dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih pada gejala yang sama dengan ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meski dilakukan pengukuran berulang- ulang (Widi, 2011).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Alfa-Cronbach*. Variabel dinyatakan reliabel menurut Sugiyono (2017) dalam (Widi, 2011) dengan kriteria sebagai berikut jika *r-alpha* positif dan lebih besar dari *r-tabel* maka pernyataan tersebut reliabel dan jika *r-alpha* negatif dan lebih kecil dari *r-tabel* maka pernyataan tersebut tidak *reliabel*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 25 yang terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *cronbach – alfa* dari semua instrumen variabel penelitian lebih besar dari 0,06 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian pada variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik dan kinerja karyawan adalah reliabel

3.8.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Astuti, 2019) statistik deskriptif adalah perlakuan data yang digunakan untuk menggambarkan data. Statistik deskriptif terdiri dari minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Hasil uji deskriptif diolah menggunakan SPSS 25 dengan mendistribusikan data yang diperoleh dari responden dengan hasil nilai maksimum dari masing – masing variabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yaitu cara memahami pola hubungan antara dua seri data atau lebih dan apabila garis regresi menghasilkan eror yang terkecil maka perbedaan nilai observasi dan nilai yang diramalkan oleh garis regresi. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan tiga uji yaitu uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heterokedastisitas yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas untuk menguji dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Misalnya diketahui uji T dan uji F mengansumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika uji normalitas dilanggar maka hasil uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Setiawati, 2021). Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi secara normal. Sedangkan bila hasil *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka dinyatakan data tidak terdistribusi secara normal.

Dalam uji normalitas terdapat dua cara untuk mendeteksi distribusi normal atau tidak. Pertama dengan melakukan uji normalitas sebelum mentransformkan data dengan melihat nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)*, cara kedua dengan melakukan uji normalitas setelah mentransformkan data dengan melihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* pada tabel *One sampel kolmogorov smimov test* lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal apabila lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolieniaritas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Apabila ada korelasi tinggi antara variabel bebas maka hubungan variabel bebas denganyang lainnya menjadi terganggu. Uji multikolieniaritas nilai *Tolerance* dan *VIF (variance inflation factor)* dan besaran korelasi antar variabel independen. Model regresi dapat dikatakan bebas jika memiliki nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan memiliki

angka *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 (Setiawati, 2021).

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF > 10 .

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali,2013) uji heterokedastisitas untuk melihat ketidak samaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoeskedastisitas, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas maka dilakukan dengan uji glejser.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas terdapat dua cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pertama dengan menguji data menggunakan SPSS 25 dengan melihat adaitidaknya titik – titik yang menyebar dan membentuk pola, jika tidak ada pola yang menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas, kedua melihat nilai hasil uji glejser dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Dengan nilai signifikansi variabel $\alpha = 0,05$ maka model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3.8.4 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model diketahui bahwa mempengaruhi suatu variabel yang diteliti yang terdiri dari beberapa variabel yang digunakan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai aktual. Secara statistik,

uji akurasi model dapat dilakukan dengan mengukur koefisien determinasi (Adjusted R²) dan uji statistik F (Ferdinand, 2014).

1. Uji Koefisien Determinasi (R Square / R²)

Koefisien Determinasi digunakan dalam melihat besar kontribusi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi ini mengukur presentase total varian variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independent di dalam garis regresi. Nilai R² mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R² (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekat 0, maka variabel independent secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependent (Customade et al., 2016). Terdapat beberapa cara dalam mengetahui nilai R-Square pertama dengan olah data menggunakan SPSS 25 nilai R-Square 0 -1 apabila mendekati angka satu maka semakin baik dan dapat dijelaskan oleh variabel independen sisanya tidak dapat dijelaskan variabel independen, cara kedua dengan menaikkan nilai R-Square apabila bertambahnya nilai jika terdapat penambahan variabel independen ke dalam model.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serempak (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji signifikansi simultan (uji f) menggunakan tingkat signifikansi 0.05, sehingga jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka semua variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka semua variabel independent secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Nurdany, 2013).

Hasil uji f persamaan pertama nilai f hitung 5,880 dengan signifikansi 0,004 dengan menentukan nilai df 1 dan df 2 dengan residual model (n-k-I). Maka f hitung 5,880 > f tabel 3,14 dengan signifikansi 0,004 < 0,05. Persamaan kedua nilai f hitung 0,542 > f tabel 3,14 nilai signifikan 0,003 > 0,05 dengan menentukan nilai df 1 dan df 2 dengan residual model (n-k-I).

3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Lintong et al., 2018) analisis regresi linear berganda adalah regresi dengan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan.

3.8.6 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial untuk mengetahui apakah berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji konstanta yang diduga untuk mengestimasi persamaan dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah apabila nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima (Customade et al., 2016). Pengujian dilakukan dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 = variabel independen secara parsial tidak berpengaruh pada variabel dependen
2. H_a = variabel independen secara parsial berpengaruh secara variabel

dependen

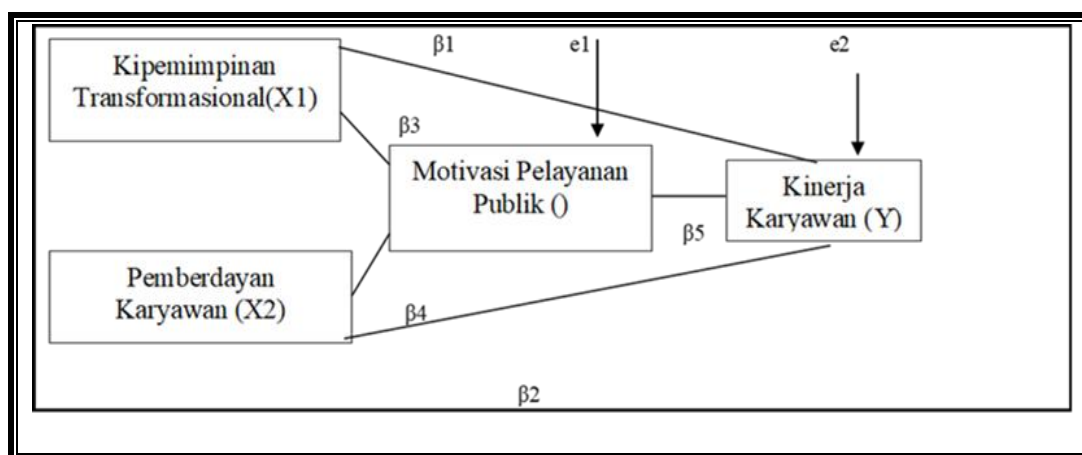
Dasar pengambilan keputusan uji statistik t adalah :

1. Apabila signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan terjadi pengaruh variabel independen pada variabel dependen
2. Apabila signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan tidak terjadi pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

3.8.7 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Model analisis jalur adalah pola hubungan sebab akibat. Oleh karena itu rumusan penelitian dalam kerangka analisis jalur hanya berkisar pada variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Y, atau berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat Y (Hermawan, 1993).

Adapun persamaan regresi dan model analisis jalur dalam penelitian ini adalah :



Interpretasi analisis jalur tersebut adalah sebagai berikut :

Persamaan I

$$Y = a + b_1 \times X_1 + b_2 \times X_2 + e_1$$

Y = Motivasi Pelayanan Publik

a = konstanta

B₁ = Koefisien regresi pengaruh X₁ terhadap

B₂ = Koefisien regresi pengaruh X₂ terhadap

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

Y = Motivasi Pelayanan Publik

$Y = a + b_1 \times X_1 + b_2 \times X_2 + e_1$ dihitung menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - R^2}$, setelah nilai e₁ diketahui dimasukkan dalam persamaan I regresi dan disimpulkan jika kepemimpinan transformasional meningkat 1 maka motivasi pelayanan publik juga meningkat .

Persamaan II

$$Y = a + b_1 \times X_1 + b_2 \times X_2 + e_1$$

Y = Motivasi Pelayanan Publik

a = konstanta

B₁ = Koefisien regresi pengaruh X₁ terhadap Y

B₂ = Koefisien regresi pengaruh X₂ terhadap Y

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Pemberdayaan Karyawan

Y = Motivasi Pelayanan Publik

$Y = a + b_1 X + b_2 + e_1$ dihitung menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - R^2}$, setelah nilai e_1 diketahui dimasukkan dalam persamaan I regresi dan disimpulkan jika kepemimpinan transformasional meningkat 1 maka kinerja menurun

3.8.8 Uji Variabel Mediasi (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X Z (a) dengan jalur Z Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error tidak langsung adalah:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

4.

Secara manual, pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung dilakukan menggunakan perhitungan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

a = Koefisien variabel independent (tanpa variabel mediasi)

b = Koefisien variabel dependen (dengan variabel mediasi)

S_a = Standar error variabel independent (tanpa variabel mediasi)

S_b = Standar error variabel independent (dengan variabel mediasi)

Untuk mengetahui pengaruh mediasi maka dapat dilihat berdasarkan nilai Z apabila nilai $Z < 1,96$ maka variabel gagal memedias hubungan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Sebaliknya jika $Z > 1,96$ variabel tersebut mampu memediasi pengaruh independen terhadap dependen (Ghozali, 2016:243)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Objek penelitian di fokuskan kepada pegawai Puskesmas Sidoharjo Sragen. Penelitian ini dilakukan secara offline dengan metode menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Puskesmas Sidoharjo Sragen yang bersedia sebagai responden penelitian. Objek penelitian ini memiliki karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, pendidikan mulai dari SMA/Sederajat hingga Sarjana, jabatan, serta pendapatan mulai dari Rp. 1.000.000 hingga > Rp.5.000.000.

Total berita umum yang disebar menggunakan kuesioner yang dibagikan secara offline sebesar 69 responden. Kemudian data valid yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sidoharjo Sragen berjumlah 69 responden yang kemudian akan diolah menggunakan software IBM SPSS Statistics 25, karena dari 69 responden terdapat responden yang tidak memenuhi kriteria sebagai responden dalam penelitian ini.

4.2 Pengujian Dan Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis deskriptif mengacu pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, divisi/jabatan, tempat bekerja, lama bekerja, pendidikan, dan pendapatan. Karakteristik responden ditentukan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar. Gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut :

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Dilaksanakannya analisis deskripsi pada responden guna mendapat pengetahuan mengenai karakteristik responden, jenis kelamin, pekerjaan, usia serta jumlah pendapatan yang diperoleh dari responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Banyaknya	Presentase
1.	Laki – laki	10	14 %
2.	Perempuan	59	86%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, diketahui bahwa dari 69 jumlah responden, 10 orang berjenis kelamin laki – laki dengan presentase sebesar 10%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 59 orang dengan presentase sebesar 59%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai se-Puskesmas Sidoharjo Sragen yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan frekuensi lebih besar dari pada laki – laki yaitu $59 > 10$.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

Dskripsi karakteristik responden berdasarkan divisi/ jabatan disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

No.	Divisi/Jabatan	Banyaknya	Persentase
1.	Kepala Puskesmas	2	3%
2.	Tata Usaha (TU)	4	6%
3.	Administrasi	4	6%
4.	Resepsionis	6	8%
5.	Bidan	53	77%
Jumlah		69	100%

Berdasarkan tabel 3.2 diatas diketahui bahwa responden yang memiliki frekuensi terbanyak yaitu responden menggunakan divisi/jabatan menjadi Bidan yaitu sebesar 53 responden. Sedangkan responden menggunakan frekuensi paling rendah yaitu yaitu responden menggunakan divisi/jabatan Kepala Puskesmas yaitu sebesar 2 responden .

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tempat bekerja ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

No.	Tempat Bekerja	Banyaknya	Persentase
1.	Kepala Puskesmas	2	3%
2.	Tata Usaha (TU)	6	8%
3.	Administrasi	6	8%
4.	Laboratorium	6	8%
5.	Resepsionis	8	15%
6.	Lansia	7	10%
7.	KB/Ibu/Anak	6	8%
8.	Gizi /ASI	6	8%
9.	IGD	5	7%
10.	Screening	6	8%

Tabel lanjutan ...

Lanjutan Tabel 4.3

12.	Apoteker	6	8%
13.	Kasir	5	7%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa responden yang memiliki frekuensi paling banyak yaitu responden yang bekerja di resepsionis yaitu sebanyak 8 responden. Sedangkan responden dengan frekuensi paling rendah yaitu responden yang bekerja sebagai Kepala Puskesmas yaitu sebanyak 2 responden .

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Banyaknya	Persentase
1.	2 – 5 Tahun	7	10%
2.	6 – 10 Tahun	13	19%
3.	1 – 15 Tahun	18	26%
4.	6 – 20 Tahun	31	45%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa responden yang paling lama bekerja 6 – 20 Tahun sebanyak 31 responden . Sebaliknya responden yang baru bekerja 2 – 5 Tahun sebanyak 7 responden.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendapatan sebagai berikut :

Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan pendapatan

No.	Pendapatan	Banyaknya	Persentase
1.	< Rp.1.000.000 (kurang dari Rp.1.000.000)	0	0%
2.	Rp.1.000.000 – Rp 5.000.000	42	61%
3.	> Rp.5.000.000 (lebih dari Rp. 5.000.000)	27	39%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Primer,diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui reponden yang memiliki frekuensi paling banyak yaitu responden dengan pendapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 5.000.000 yaitu sebanyak 42 responden. Sedangkan responden dengan frekuensi paling rendah yaitu responden dengan pendapatan < Rp. 1.000.000 (kurang dari) – Rp. 1.000.000 yaitu tidak ada atau (0).

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Banyaknya	Persentase
1.	SMK/SMA,MA	0	0%
2.	Diploma	62	90%
3.	S1	5	7%
4.	S2	2	3%
Jumlah		69%	100%

Sumber: Data Primer,diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah mereka yang berpendidikan Diploma sebanyak 62 responden. Responden yang paling sedikit adalah berpendidikan S2 sebanyak 2 responden.

4.3 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan agenda penelitian yang dilakukan setelah pengambilan data . Analisis data berfungsi pengumpulan data berdasar variabel dan

jenis responden, mempersiapkan data pada setiap variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan analisis data program IBM SPSS Statistics 25.

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner untuk memudahkan pengumpulan data dilapangan, penelitian ini di pandu oleh pedoman kuesioner pertanyaan pada kuesioner dibuat dalam bentuk soal dan dijawab dengan pilihan benar atau salah soal dibuat dengan obyektif untuk mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan Sugiyono, (2016) Terdapat uji instrumen penelitian yaitu uji validitasi dan uji reliabilitas :

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan untuk mengukur kuesioner yang umum valid atau tidak dengan cara menggunakan analisis korelasi untuk mengetahui variabel dinyatakan valid atau tidak. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid (Jaya, 2018).

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Validitas
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,629	0,244	Valid
	X1.2	0,772	0,244	Valid
	X1.3	0,635	0,244	Valid
	X1.4	0,609	0,244	Valid
	X1.5	0,583	0,244	Valid
Pemberdayaan Karyawan	X2.1	0,566	0,244	Valid
	X2.2	0,620	0,244	Valid
	X2.3	0,764	0,244	Valid

Tabel lanjutan...

Lanjutan Tabel 4.7

	X2.4	0,677	0,244	Valid
	X2.5	0,692	0,244	Valid
Motivasi Pelayanan Publik	Z3.1	0,345	0,244	Valid
	Z3.2	0,568	0,244	Valid
	Z3.3	0,460	0,244	Valid
	Z3.4	0,442	0,244	Valid
	Z3.5	0,560	0,244	Valid
	Z3.6	0,465	0,244	Valid
	Z3.7	0,346	0,244	Valid
	Z3.8	0,497	0,244	Valid
	Z3.9	0,482	0,244	Valid
	Z3.10	0,313	0,244	Valid
	Z3.11	0,303	0,244	Valid
	Z3.12	0,379	0,244	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,769	0,244	Valid
	Y2	0,808	0,244	Valid
	Y3	0,669	0,244	valid
	Y4	0,562	0,244	Valid
	Y5	0,477	0,244	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik dan kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua indikator variabel dalam penelitian ini dikatakan valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari nilai df ($df = N - 2$) dengan jumlah sampel ($N = 69$), sehingga diperoleh $r_{tabel} (\alpha = 0,05) = 0,244$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur empat variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan mengukur suatu kuesioner yang memiliki indikator dari suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06 maka kuesioner dapat

dikatakan reliabel (Ghozali,2018).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Conbach Alpha</i>	Standar reliabel	Keterangan Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,672	0,06	Reliabel
Pemberdayaan	0,705	0,06	Reliabel
Motivasi Pelayanan Publik	0,669	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,083	0,06	Reliabel

Sumber: Data Primer,diolah 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 diperoleh *Cronbach Alpha* bagi variabel Kepemimpinan Transformasional 0,672, pemberdayaan karyawan 0,705 motivasi pelayanan publik 0,669, kinerja karyawan 0,083. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 .

4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Astuti,2019) statistik deskriptif adalah pengolahan data yang digunakan untuk menggambarkan data . Beberapa yang termasuk statistik deskriptif terdiri minimum, maksimum, nilai rata – rata dan standar deviasi.

Tabel 4.9 hasil uji analisis statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	69	15,00	25,00	20,3768	2,37698
Pemberdayaan Karyawan	69	17,00	25,00	21,2754	2,28733
Motivasi Pelayanan Publik	69	42,00	58,00	48,7971	3,33246
Kinerja Karyawan	69	17,00	25,00	20,5507	2,17294
Valid N (listwise)	69				

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas dapat digambarkan distribusi data yang didapat oleh peneli adalah :

- a. Variabel kepemimpinan transformasional (X1), dari data tersebut dapat digambarkan bahwa nilai minimum 15 sedangkan nilai maksimum 25, nilai rata – rata kepemimpinan transformasional 20,3768 dan standar deviasi 2,37698.
- b. Variabel pemberdayaan karyawan (X2),dari data tersebut dapat digambarkan bahwa nilai minimum 17 sedangkan nilai maksimum 25, nilai rata – rata pemberdayaan karyawan 21,2754 dan standar deviasi data sebesar 2,28733.
- c. Variabel motivasi pelayanan publik (Z), dari data tersebut dapat digambarkan bahwa nilai minimum 42 sedangkan nilai maksimum 58, nilai rata- rata motivasi pelayanan publik 48,7971 dan standar deviasi data sebesar 3,33246.
- d. Variabel kinerja karyawan (Y), dari data tersebut dapat digambarkan bahwa nilai minimum 17 sedangkan nilai maksimum 25, nilai rata-rata kinerja karyawan 20,5507 dan standar deviasi data sebesar 2,17294.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yaitu cara memahami pola hubungan antara dua seri data atau lebih dan apabila garis regresi menghasilkan eror yang terkecil maka perbedaan nilai observasi dan nilai yang diramalkan oleh garis regresi. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan tiga uji yaitu uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heterokedastisitas yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Sebelum Transfrom Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		ABS_RES
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,7971
	Std. Deviation	3,33246
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,099
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,001 < 0.05$, sehingga data tidak berdistribusi normal sehingga perlu adanya transformasi data terlebih dahulu agar dapat berdistribusi normal .

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Setelah Transfrom Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,13031534
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,065
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel 4.9 diatas setelah melakukan transformasi data ,dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig . (2_tailed) sebesar $0,002 > 0,05$, yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Apabila ada korelasi tinggi antara variabel bebas maka hubungan variabel bebas dengan yang lainnya menjadi terganggu .Uji multikolinariitas nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor) dan besaran korelasi antar vaariabel independen. Model regresi dapat dikatakan bebas jika memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan memiliki angka Tolerance tidak kurang dari 0,10 (Ghozali,2013).

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas persamaan I

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,206	11,999		1,017	,313		
Kepemimpinan transformasional	-,727	,613	-,143	-1,186	,000	,979	1,021
pemberdayaan karyawan	,051	,064	,095	,791	,001	,988	1,012
kinerja karyawan	,111	,068	,196	1,619	,000	,968	1,034

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai tolerance 0,979 dan VIF 1,021, variabel pemberdayaan memiliki nilai tolerance 0,988 dan VIF 1,012, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai tolerance 0,968 dan VIF 1,034. Maka tidak ada gejala multikolinearitas dalam

model regresi dan telah memenuhi syarat model regresi

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas persamaan II

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	39,694	21,556		1,841	,070		
Kepemimpinan Transformasional	-1,233	1,100	-,137	-1,121	,000	,996	1,004
Pemberdayaan Karyawan	,074	,124	,078	,597	,003	,869	1,151
Motivasi Pelayanan Publik	,056	,085	,086	,658	,001	,865	1,156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil uji multikolinieritas diatas diketahui bahwa variabel toleransi kepemimpinan transformasional 0,996, pemberdayaan karyawan 0,869 dan motivasi pelayanan publik 0,865. Jadi dapat disimpulkan bahawa nilai toleransi $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi dan dapat dikatakan memenuhi syarat analisis regresi.

3. Uji Heterokedastitas

Menurut (Ghozali,2013) uji heterokedastisitas untuk melihat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut hetokedastisitas, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,787	2,047		-,873	,386
	Kepemimpinan Transformasional	,007	,062	,013	,107	,915
	Pemberdayaan Karyawan	,050	,065	,096	,777	,440
	Kinerja Karyawan	,114	,067	,207	1,704	,093

Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data diolah :2023

Dari tabel diatas signifikansi variabel kepemimpinan transformasional 0,915, variabel pemberdayaan karyawan 0,440 dan variabel kinerja karyawan 0,093. Maka dari variabel tersebut dapat disimpulkan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,092	2,610		,035	,972
	Kepemimpinan Transformasional	,014	,064	,027	,215	,000
	Pemberdayaan Karyawan	,060	,071	,113	,836	,000
	Motivasi Pelayanan Publik	,003	,048	,007	,054	,002

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil uji heterokedastisitas tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan transformasional sebesar 0,831, nilai pemberdayaan karyawan sebesar 0,406 dan nilai motivasi pelayanan publik sebesar 0,002. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4.4 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model digunakan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam mengukur nilai sebenarnya. Secara statistik akurasi model dapat diuji dengan mengukur nilai koefisien determinasi (adjusted R²) dan menggunakan uji F-statistik (Ferdinand, 2014).

1. Uji Koefisien Determinasi (square /R²)

Koefisien Determinasi digunakan dalam melihat besar kontribusi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi ini mengukur presentase total varian variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independent di dalam garis regresi. Nilai R² mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R² (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekat 0, maka variabel independent secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependent (Mahir Pradana,2016)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi persamaan I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,436	,74431

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data Primer Diolah : 2023

Dari tabel diatas dikehui nilai tabel *adjusted R Square* adalah 43,6 hal ini berarti variadi variabel intervening dipengaruhi oleh variabel independen kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan kryawan 43,6 . Sedangkan

56,4% ($100\% - 43,6 = 56,4 \%$) dijelaskan oleh faktor – faktor yang berada diluar model penelitian ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,800	,788	,45057

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pelayanan Publik, Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 78,8. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi variabel kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan dan variabel intervening sebesar 0,212 ($100\% - 78,8 = 0,212 \%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disetakan dalam model penelitian ini.

2. Uji Statistik F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serempak (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji signifikansi simultan (uji f) menggunakan tingkat signifikansi 0.05, sehingga jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka semua variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka semua variabel independent secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Nurdany, 2013).

Tabel 4.18 Hasil Uji F persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,214	2	57,107	5,880	,004 ^b
	Residual	640,945	66	9,711		
	Total	755,159	68			

a. Dependent Variable: Motivasi Pelayanan Publik

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil uji F pada persamaan pertama diatas diketahui nilai Fhitung sebesar 5,880 dan taraf signifikansi sebesar 0,004. Untuk menghitung F_{tabel} harus menentukan terlebih dahulu df_1 dan df_2 dengan nilai signifikansi 0,05. Dimana df_1 adalah jumlah variabel independen yaitu satu, sedangkan df_2 adalah residual model ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Maka F tabel dari penelitian ini adalah 3,14.

Dari tabel didapat F hitung $5,880 > F_{tabel} 3,14$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional ,pemberdayaan karryawan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pelayanan publik. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.19 Hasil Uji F persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,186	2	2,593	,542	,003 ^b
	Residual	315,886	66	4,786		
	Total	321,072	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel F hitung $0,542 > F$ tabel $3,14$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan motivasi pelayanan publik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_a ditolak dan H_o diterima

4.4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Lintong et al., 2018) analisis regresi linear berganda adalah regresi dengan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,825	4,402		9,275	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,201	,162	,144	1,244	,000
	Pemberdayaan Karyawan	,568	,168	,390	3,373	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Pelayanan Publik

Sumber: Data Primer, diolah 2023.

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 + b_2 + b_3 \cdot Z + e$$

$$Y = 40,825 + 0,201 + 0,568 + e$$

Maka dari hasil regresi persamaan I regresi linear berganda diatas dapat dianalisis sebaga berikut :

- Jika variabel X_1 dan X_2 dalam keadaan konstan atau nol, maka variabel Y sebesar 40,825
- Jika terjadi kenaikan variabel kepemimpinan transformasional X_1 , maka akan

terjadi kenaikan terhadap variabel motivasi pelayanan publik sebesar 0,201

- c. Jika terjadi kenaikan variabel pemberdayaan karyawan X2, maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel motivasi pelayanan publik sebesar 0,568.

Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,496	4,702		3,083	,003
	Kepemimpinan Transformasional	,072	,115	,078	,622	,000
	Pemberdayaan Karyawan	,054	,128	,057	,423	,001
	Motivasi Pelayanan Publik	,070	,087	,108	,814	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023.

Rumus regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 + b_3 + e$$

$$= 14.496 + 0,072 + 0,054 + 0,070$$

Dari tabel diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Jika variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karaywan, motivasi pelayanan publik dalam keadaan konsta atau nol, maka variabel Y sebesar 14,496
- Jika terjadi kenaikan variabel kepemimpinan transformasional, maka terjadi peningkatan terhadap variabel kinerja sebesar 0,072
- Jika terjadi kenaikan variabel pemberdayaan karyawan, maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja sebesar 0,054

- d. Jika terjadi kenaikan variabel motivasi pelayanan publik, maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja sebesar 0,070

4.4.6 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji parsial untuk mengetahui apakah berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat .Uji t digunakan untuk menguji konstanta yang diduga untuk mengestimasi persamaan dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah apabila nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima. Mahir Pradana (2016).

Tabel 4.20 Hasil uji t persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,825	4,402		9,275	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,201	,162	,144	1,244	,002
	Pemberdayaan Karyawan	,568	,168	,390	3,373	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Pelayanan Publik

Sumbe data diolah 2023

- a. Hasil nilai probabilititas signifikansi variabel kepemimpinan transformasional 0,002. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan thitung $>$ ttabel ($1,244 > 1997$) . Sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional (x1) berpengaruh terhadap variabel motivasi pelayanan publik (z). Atau Ha diterima Ho ditolak sehingga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Hasil nilai probabilitas signifikansi variabel pemberdayaan karyawan $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,373 > 1,997$). Sehingga dapat disimpulkan variabel pemberdayaan karyawan (X2) berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik (Z). Atau H_a diterima dan H_o ditolak sehingga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.21 Hasil uji t persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,496	4,702		3,083	,003
	Kepemimpinan Transformasional	,072	,115	,078	,622	,004
	Pemberdayaan Karyawan	,054	,128	,057	,423	,003
	Motivasi Pelayanan Publik	,070	,087	,108	,814	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023.

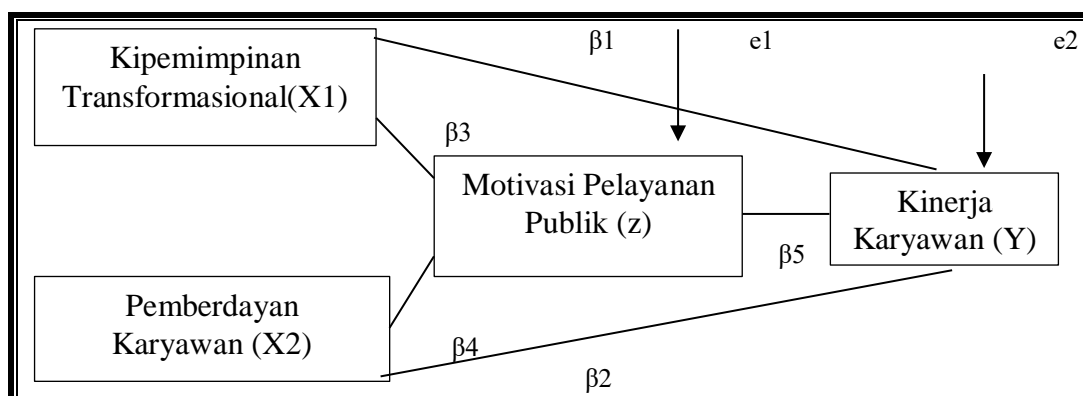
- a. Hasil dari uji t (parsial) meunjukkan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan transformasional (x1) terhadap kinerja karyawan (y) adalah $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,622 < 1,997$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
- b. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pemberdayaan karyawan (x2) terhadap kinerja karyawan (y) adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,423 < 1,997$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan secara signifikan .
- c. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi

pelayanan publik terhadap kinerja karyawan adalah $0,419 > 0,05$ dan nilai thitung dan ttabel $0,814 < 1,997$. Maka H_0 ditolak dan H_a ditolak karena motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan tidak terdapat signifikansi

4.4.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Oleh karena itu rumusan penelitian dalam kerangka analisis jalur hanya berkisar pada variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Y, atau berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat Y (Hermawan, 1993).

Gambar 4.1 Uji Analisis Jalur



1. Hasil Analisis Jalur Model 1

Analisis persamaan I digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan terhadap motivasi pelayanan publik. Hasil analisis regresi linear berganda persamaan I adalah :

Tabel 4.22 Hasil Analisis Jalur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,374	3,090		5,622	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,058	,114	,063	,506	,003
	Pemberdayaan Karyawan	,094	,118	,099	,798	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023.

Persamaan regresi berdasarkan hasil tabel di atas adalah :

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = 17,374 + 0,058 + 0,094 + e_1$$

Nilai e_1 pada model regresi 1 dihitung menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} = \sqrt{1 - 0,436} = 0,564$. Setelah nilai e_1 diketahui kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi 1 menjadi $Y_1 = 17,374 + 0,058 + 0,094 + 0,564$. Maka dapat disimpulkan jika variabel kepemimpinan transformasional mengikat 1 maka motivasi pelayanan publik akan naik sebesar 0,058 dengan eror 0,564. Jika variabel pemberdayaan karyawan meningkat 1 maka motivasi pelayanan publik akan meningkat sebesar 0,094 dengan eror 0,564.

2. Hasil Analisis Jalur Model 2

Tabel 4.23 Hasil Analisis Jalur II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,340	5,367		7,144	,000

Tabel lanjutan...

Lanjutan Tabel 4.23

	Kepemimpinan Transformasional	,210	,163	,149	1,289	,202
	Pemberdayaan Karyawan	,554	,169	,380	3,269	,002
	Kinerja Karyawan	,143	,176	,093	,814	,003

a. Dependent Variable: Motivasi Pelayanan Publik

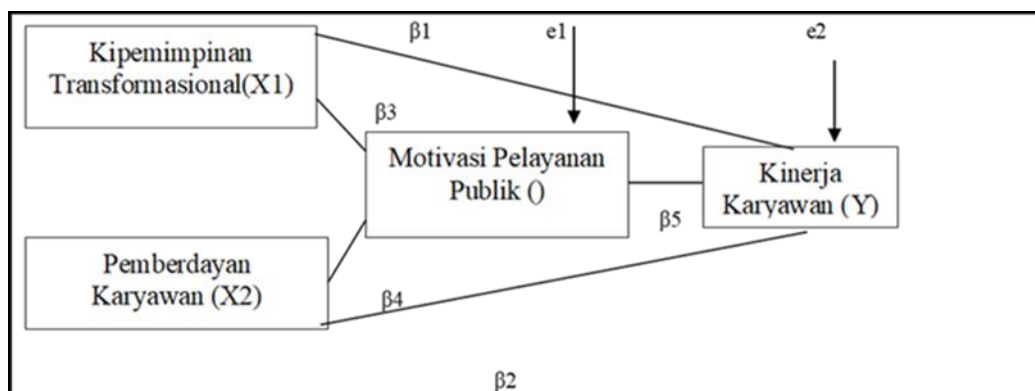
Sumber: Data Primer, diolah 2023.

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = 38,340 + 0,210 + 0,554 + 0,143 + e_1$$

Nilai e_1 pada model regresi II dihitung menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - R^2}$. Setelah nilai e_1 diketahui kemudian dimasukkan dalam perhitungan regresi II menjadi $Y_1 = 38,340 + 0,210 + 0,554 + 0,143 + 0,212$. Maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional meningkat 1 maka kinerja menurun 0,210 dengan error 0,212. Jika pemberdayaan karyawan meningkat 1 maka kinerja meningkat sebesar 0,554 dengan error 0,212 dan apabila variabel motivasi pelayanan publik meningkat 1 maka kinerja meningkat sebagai 0,143 dengan error 0,212.

Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur



Untuk perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari gambar diatas dapat diringkaskan dari variabel kinerja karyawan (X1), pemberdayaan

karyawan (X2), terhadap kinerja (Y) melalui motivasi pelayanan publik (Z) sebagai variabel intervening sebagai berikut :

Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur

No.	pengaruh variabel	pengaruh		pengaruh total
		langsung	tidak langsung	
1.	Kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pelaynan publik	0,058		0,058
2.	Pemberdayaan karyawan terhadap motivasi pelayanan publik	0,094		0,094
3.	Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	0,210		0,210
4.	Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan	0,554		0,554
5.	Motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan	0,143		0,143
6.	Kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pelayanan publik melalui kinerja karyawan		0,030	0,030
7.	Pemberdayaan karyawan terhadap motivasi pelayanan publik melalui kinerja karyawan		0,079	0,079

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,210 sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 0,030 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan transformasi onal terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pelayanan publik .Karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh

langsung, maka “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan mediasi motivasi pelayanan publik “ **tidak terbukti** .

Pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,554 sedangkan pengaruh tidak langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,079. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pelayanan publik. Karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga “ pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi pelayanan publik “ **tidak terbukti** .

4.4.8 Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji mediasi dalam mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Uji Sobel dapat dilakukan dengan perhitungan manual yaitu sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan transformasional, motivasi pelayanan publik dan kinerja karyawan

a. Berdasarkan tabel 2.3 diketahui bahwa :

Pengaruh langsung (b_1) = 0,210

Pengaruh tidak langsung ($b_3 \times b_5$) = $0,058 \times 0,143 = 0,008294$

Total koefisien jalur = $b_1 + (b_3 \times b_5) = (0,210 + (0,008294)) = 0,218294$

b. Menghitung dengan sobel test

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_{a^2} + a^2 S_{b^2} + S_{a^2} S_{b^2}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,143)^2 (0,115)^2 + (0,058)^2 (0,128)^2 + (0,115)^2 (0,128)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,00235 + (0,00043) + 0,00021}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,00299}$$

$$= 0,0546808925$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,058 \times (0,0143)}{0,0546808925} = \frac{0,218294}{0,0546808925} = -0,2504919625 > t_{tabel} 1,9954$$

2. Peran pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik dan kinerja karyawan

a. Berdasarkan tabel 2.3 diketahui bahwa:

$$\text{Pengaruh langsung (b}_2\text{)} = 0,554$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung (b}_4 \times \text{b}_5\text{)} = 0,094 \times 0,143 = 0,013442$$

$$\text{Total koefisien jalur} = b_2 + (b_4 \times b_5) = (0,554 + (0,013442)) = 0,567442$$

b. Menghitung dengan sobel test

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_{a^2} + a^2 S_{b^2} + S_{a^2} S_{b^2}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,143)^2 (0,115)^2 + (0,094)^2 (0,128)^2 + (0,115)^2 (0,128)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,00027 + (0,00014) + 0,00021}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,00062}$$

$$= 0,0248997992$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,094 \times (0,0143)}{0,0248997992} = \frac{0,013442}{0,0248997992} = 0,5398437109 > t_{tabel} 1,99546$$

Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pelayanan publik	Terbukti
H2	Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pelayanan publik	Terbukti
H3	Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H4	Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H5	Motivasi pelayanan publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6	Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pelayanan publik	Tidak terbukti
H7	Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pelayanan publik	Tidak terbukti

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.4.9 Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Berdasarkan nilai statistik uji t pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pelayanan publik diperoleh nilai t_{hitung} 1,244 artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,244 > 1,997$) serta nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan transformasional dengan indikator pengaruh ideal, inspirasi motivasi yang telah diberikan, perhatian individu kepada setiap karyawan dan masukan inspirasi yang diberikan diterapkan dalam lingkungan kerja member pengaruh perilaku motivasi pelayanan publik karyawan yang termotivasi akan memiliki dampak positif bagi pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar mayoritas responden menjawab bahwa semakin tinggi nilai

kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi nilai terhadap motivasi pelayanan publik. Hal ini seperti penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh (Prasakhti,2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pemberdayaan karyawan Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Berdasarkan nilai statistik uji t pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap motivasi pelayanan publik diperoleh nilai thitung 3,373 artinya nilai thitung > ttabel ($3,373 > 1,997$) serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik. Dalam penelitian ini variabel pemberdayaan karyawan dengan indikator tanggung jawab yang dimiliki oleh masing – masing karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, kepercayaan yang telah diberikan pimpinan kepada karyawan, kemampuan atau keahlian yang dimiliki masing - masing pegawai dan kebijakan perusahaan yang telah diberikan untuk pimpinan untuk dikerjakan dengan baik sesuai aturan yang telah diberikan untuk diterapkan dalam lingkungan kerja.

Adanya sikap tanggung jawab yang tinggi pada diri karyawan akan memberikan dampak positif dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan rata-rata pegawai Puskesmas Sidoharjo memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dengan begitu mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka semakin tinggi pemberdayaan karyawan semakin tinggi juga nilai motivasi pelayanan publik.

Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan karyawan semakin tinggi juga motivasi pelayanan publik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Fermayani J.S 2019) yang menunjukkan semakin tinggi Pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi nilai Motivasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistik uji t pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 0,622 artinya nilai thitung < ttabel ($0,622 < 1,997$) serta nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam penelitian yang diteliti (Rahardjo, 2017), yang menghasilkan nilai penelitian positif dan signifikan. Dari penelitian ini karyawan Puskesmas pemberdayaan yang terjadi untuk selalu memberikan yang terbaik agar tidak menurunkan nilai dalam kinerja. Mulai dari pelayanan kepada masyarakat, penanganan pasien dan kondisi apapun yang dialami tentunya akan dipertanggung jawabkan karena sudah tugas mereka untuk melayani dengan sepenuh hati.

4. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai analisis uji t Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 0,423 artinya nilai thitung < ttabel ($0,423 < 1,997$) serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan pengaruh pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh tinggi rendahnya kinerja .

Dalam pendekatan ini variabel pemberdayaan karyawan menunjukkan upaya perusahaan menumbuhkan kepercayaan dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan membuat karyawan mandiri dan mampu sehingga karyawan mempunyai rasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya sehingga bisa bekerja secara efektif. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra Tampi et al.2022).

5. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistik uji t pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 0,814 artinya nilai t hitung < t tabel (0,814 < 1,997) serta nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Maka disimpulkan motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam pendekatan ini variabel pendekatan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja karyawan menunjukkan upaya perusahaan bahwa pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang telah menjadi tanggung jawab Puskesmas dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik agar masyarakat merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Widarni E.L, dkk (2021).

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pelayanan Publik

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,210, sedangkan pengaruh

tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan 0,030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka hipotesis 6 tidak terbukti. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Anggriani Crista et.al,2020). kepemimpinan yang kurang baik akan menyebabkan tekanan dalam kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan begitu semakin tinggi kepemimpinan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan .

7.Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pelayanan Publik

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,554, sedangkan pengaruh tidak langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,079. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka hipotesis 7 tidak terbukti .

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Pinandita Mashita et.al,2020). Pemberdayaan karyawan yang buruk akan menyebabkan pengaruh dalam lingkungan organisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan begitu pemberdayaan karyawan yang diterapkan maka semakin baik lingkungan organisasinya dan menyebabkan kinerja karyawan baik

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, hasil pengujian hingga analisis data dari penelitian kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik, terhadap kinerja karyawan disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,244 > 1,997$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung secara positif kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi pelayanan publik (Z) .
2. Variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,373 > 1,997$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung secara positif Pemberdayaan Karyawan (X2) terhadap motivasi pelayanan publik (Z).
3. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,622 < 1,997$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung secara positif Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,243 < 1,997$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung secara positif pemberdayaan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Variabel motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,814 < 1,997$). Maka disimpulkan terdapat pengaruh secara positif motivasi pelayanan publik (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. Variabel kinerja karyawan tidak terbukti bisa memediasi variabel kepemimpinan transformasioal terhadap motivasi pelayanan publik ,berdasarkan analisis jalur pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasioal sebesar $0,210 > 0,030$ dari pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
7. Variabel kinerja karyawan tidak terbukti bisa memediasi variabel pemberdayaan karyawan terhadap motivasi pelayanan publik, berdasarkan analisis jalur pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,554 > 0,079$ dari pengaruh tidak langsung pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, motivasi pelayanan publik dan kinerja karyawan. Sehingga terdapat kemungkinan variabel lain yang dapat digunakan dalam mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dari persamaan II, yaitu variabel kinerja

dipengaruhi oleh variabel independen kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan, serta variabel intervening yakni motivasi pelayanan publik sebesar 78,8%. Sedangkan 21,2% ($100\% - 78,8\% = 21,2\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor yang berada diluar model penelitian ini.

5.3 Saran

1. Kepemimpinan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat ,memberikan dorongan untuk tercapainya tujuan bersama agar terciptanya kepuasan masyarakat dalam proses pelayanan.
2. Penelitian ini terstruktur dan dilakukan secara prosedural. Jika metode ini berdasarkan alat ukur dan uji statistik yang sudah teruji. Sehingga untuk sumber kebenaran tersebut diharapkan dapat dibuktikan secara ilmiah dan diharapkan memberikan pemahaman kepada peneliti untuk menggunakannya sebagai dasar penalaran dalam merancang metode penelitian yang digunakan dalam tes yang dipelajari.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dengan subjek yang sama, yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pelayanan publik ,pemberdayaan karyawan dan memperluas penelitian dengan menambahkan variabel baru, seperti Inovasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dan dapat dilakukan dengan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Clinton, R. G. A., Bernhard, T., & Lucky, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Customade, M., Dagang, M., & Indonesia, C. (2016). *No Title*. 6, 1–10.
- Education, E., Elisa, P. N., & Perjuangan, U. B. (2021). *Jurnal basicedu*. 5(1), 446–452.
- Eva Tri Susanti. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabang Jember Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 1–124.
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(1), 12–27.
- Fanani, A. F., Iqbal, M. M., Astutik, W., & Lestari, Y. (2020). Kepemimpinan Transformasional Sektor Publik. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4(2), 84. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v4n2.p84-90>
<https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2019-0095>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hardiyansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. [http://eprints.binadarma.ac.id/3820/%0Ahttp://eprints.binadarma.ac.id/3820/1/Kualitas Pelayanan Publik.pdf](http://eprints.binadarma.ac.id/3820/%0Ahttp://eprints.binadarma.ac.id/3820/1/Kualitas%20Pelayanan%20Publik.pdf)
- Haris, R. A. (2018). Motivasi Pelayanan Publik (Public Service Motivation) Dalam Peningkatan Kinerja Sektor Publik. *Public Corner*, 34–51. <https://ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/461%0Ahttps://ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/461/405>
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa. *Niagawan*, 10(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>
- Khasanah, K. (2015). *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja pegawai Badan Perizinan Terpadu dan Penanaman modal Di Kota Makassar*. <https://core.ac.uk/download/pdf/77620684.pdf>
- Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2017). *No Title*. 35–43.
- Lismiatun. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Peran Mediasinya (Studi Pada Karyawan PT. 3M Mining, Manufacturing, Mineshota Indonesia Departemen Supply Chain. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 215–239. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v1i3.9257>
- Leovani, E. (2017). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di Pt Fifgroup Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 245. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.46>
- Mahir Pradana, A. R. (2016). *Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade*. *Jurnal Manajemen*, volume 6 NO 1.
- Mahiri ,E.A.(2022) *Analisis Pemberdayaan Karyawan Dan Pengaruhnya*

- Terhadap Komitmen Organisasional* .Jurnal Of Innovation In Management,Accounting and Businnes. 1 (1),21-25
<https://doi.org/10.56916/Jimab.v1i1.112>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). . *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Nurdany, A. (2013). *Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Rentabilitas Terhadap Pendapatan Margin Murabahah Bank Syariah (Studi Kasus pada PT. Bank Mega Syariah Periode 2005-2012)*. *Khazanah*,5(2),13–24.
<https://doi.org/10.20885/khazanah.vol5.iss2.art2>
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
<https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prihatin, R. G. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ,Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) SE-KOTA BANDUNG*. *Jurnal Administrasi Pendidikan* , vol xvii no 1.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>

- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>
- Putra Tampi, P., Diana Nabella, S., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1620–1628.
- Romlah, S. (2021). *PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF (Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif)*. 16(1), 1–13.
- Saputra, J. & F. R. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Laboratorium Klinik Pramita Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, V(1), 30–42.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/308/261>
- Sholikhah, Z. (2021). Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Pelayanan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Sektor Publik 53. *Jurnal Pro Bisnis*, 14(1), 53–67.
- Sihite, M., Edwin, Sinulingga, F., & Hutapea, F. P. D. (2016). Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Runding Putra Persada Medan. *Jurnal Ekonomi Sainstek*, 5(2), 63–71. https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+pemberdayaan+karyawan+terhadap+kinerja+karyawan+pada+Pt.+Runding+Putra+Persada+Medan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan*

R&D. Alfabeta.

- Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Usman, U., Badiran, M., & Muhammad, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v5i1.5820>
- Utama, T., Ivone, Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96–98. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sainteks/article/view/131>
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Widi, R. (2011). Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *Stomatognatic (J.K.G. Unej)*, 8(1), 27–24.
- Widarni, (2021). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik ,Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompatibilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab Malang ,Jurnal Ilmu Administrasi Negara
- Wulandari, F. (2021). *Middle Range Theory Dalam Ilmu Manajemen SDM*. Yogyakarta: Gerbang Media Aksara, 2021.
- Yuliana, Jeffry, Akbar, A., Weny, & Jackson, M. (2019). Pengaruh Motivasi

Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1).

Zulfitrianti (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Enggragement Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) .
Jurnal Manajemen <https://repository.ac.id/handle/123456789/10428>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

No.	Bulan	Nov-22				Des-22			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Konsultasi		√			√			√
3	Revisi			√	√		√	√	

No	Bulan	Jan-23				Feb-23				Mar-23				Apr-23				Mei-23				Juni-23				Sept-23				Okt-23				
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penyusunan Proposal	√	√	√																														
2	Konsultasi			√																														
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal				√																													
4	Ujian Seminar Proposal								√																									
5	Revisi										√	√																						
6	Pengumpulan Data												√																					
7	Analisis Data																	√	√	√	√	√												
8	Penyusunan Naskah Skripsi																	√	√	√	√	√												
9	Revisi																					√	√											
10	Pendaftaran Ujian Munaqosah																								√									
11	Ujian Munaqosah																												√					

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SIDOHARJO SRAGEN

Kepada Yth.

Bapak /Ibu

Assalamu'alaikum,Wr.Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir kuliah / skripsi ,maka saya ;

Nama : Laila Faradiba Hidayah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Mengharapkan dan bantuan partisipasi Bapak /Ibu untuk mengisi kuesioneryang diberikan,berkaitan dengan “ Peran Kepemimpinan Transformasional,Pemberdayaan Karyawan Dan Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Karyawan”.Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung kepada bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam menyelesaikan kuesioner . Oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan lengkap. Tanpa mengurangi rasa hormat ,saya berharap kuesioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dapat saya terima kembali .

Demikian permohonan saya, atas kesediaannya dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu;alaikum Wr.Wb.

Identitas Responden

Isilah dengan tanda ceklis (√)

Nama :

Jenis Kelamin laki – laki
 perempuan

Divisi / Jabatan :

Ruang Bekerja Saat Ini :

Lama Bekerja 2 - 5 Tahun 1 1 – 15 Tahun

6 – 10 Tahun 1 6 - 20 Tahun

- Pendapatan < Rp.1.000.000 (kurang dari RP 100.000)
- Rp.1.000.000 – Rp.5.000.000
- Rp.5.000.000 (Lebih dari RP 5.000.000)
- Pendidikan Terakhir SMK/SMA/MA Diploma
- S 1 S2

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (\checkmark) pada kolom yang sesuai
- Isilah semua kuesioner ini dan mohon jangan ada yang terlewatkan
- Keterangan kuesioner :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

1. Kepemimpinan Transformasional

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Idealized Influence (pengaruh ideal)						
1.	peimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan					
Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)						
2.	Pemimpin saya pemimpin yang memotivasi yang memberdayakan perawat staf, bidan yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerjasama mewujudkan visi Puskesmas					
individualied Consideration (Perhatian Individu)						
3.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan permasalahan Puskesmas ,permasalahan pribadi dan permasalahan pasien					
Intellectual Simulation (Stimulasi Intelektual)						
4.	Pemimpin saya adalah pemimpin yang					

	menciptakan lingkungan yang penuh kreativitas					
--	---	--	--	--	--	--

Sumber : Zulfitrianti (2017)

2. Pemberdayaan Karyawan

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Saya mampu merencanakan dan mengendalikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Saya diberi kewenangan dan kepercayaan serta didorong untuk merencanakan melakukan & mengendalikan pekerjaan saya sendiri					
3.	Saya percaya & mampu melakukan pekerjaan di puskesmas sesuai keahlian yang saya miliki					
4.	Saya mampu membuat pilihan dan yakin bahwa saya mampu melaksanakan pilihan pekerjaan mana yang harus saya lakukan					
5.	Pekerjaan saya berdampak strategis bagi pekerja bidan, staf, perawat & dokter di puskesmas					

Sumber : (Anggoro, 2020)

3. Motivasi Pelayanan Publik

1.	Saya merencanakan & mengendalikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Saya diberi kepercayaan & kewenangan serta didorong untuk merencanakan & mengendalikan rencana pekerjaan saya sendiri					
3.	Saya percaya dan mampu melakukan pekerjaan di Puskesmas sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya					
4.	Saya memberikan pelayanan yang baik kepada pasien					
5.	Saya meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pelayanan Puskesmas					
6.	Saya bersikap ramah, sopan santun dan					

	profesional dalam melayani pasien					
7.	Saya melayani pasien tidak membedakan – bedakan dengan pasien yang lainnya					
8.	Saya lebih mengutamakan kepentingan pasien dari pada kepentingan diri sendiri					
9.	Saya berusaha membantu menenangkan pasien saat mengeluh kesakitan					
10.	Saya merasa senang ketika melayani dan membantu pasien meskipun tidak ada imbalan					
11.	Saya berusaha membantu pasien ketika kesulitan dalam menggunakan fasilitas alat bantu dalam Puskesmas					
12.	Saya menerima keluhan kesehatan pasien untuk ditangani					

Sumber : (Rosdiana, 2021)

4.Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Puskesmas					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
3.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
5.	Saya jujur dan tidak menyembunyikan informasi yang diperlukan oleh atasan rekan kerja dan bawahan dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan					

Sumber : (Budi, 2019)

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

KODE	(X1)					(X2)					(X3)										(Y)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
1	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3	4	4	4	4	18
2	4	4	5	5	3	21	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50	4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	3	4	4	4	17
4	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	4	3	4	4	4	20
5	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	48	4	4	4	4	4	20
6	5	5	4	4	5	24	5	4	4	4	4	22	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	56	4	4	4	4	5	21
7	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	4	4	4	23
8	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	47	5	4	4	4	5	22
10	4	4	5	5	5	22	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53	4	4	3	4	4	20
0:00	5	4	4	3	3	19	3	5	4	4	4	21	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	50	3	3	4	4	4	18
12	4	4	5	3	5	22	5	5	4	4	4	22	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	48	5	4	4	4	4	19
13	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	21	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	47	3	3	4	4	4	15
14	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	5	21	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	46	4	4	3	3	5	19
15	5	4	4	4	5	23	5	4	4	3	3	19	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	18	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	20
18	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	2	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	5	22
19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	49	3	3	4	4	3	17
20	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	3	3	4	4	4	18
21	4	5	3	3	5	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	25	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	47	4	4	5	5	5	23
23	5	5	3	4	4	21	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	51	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	52	5	5	4	5	4	23
25	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	46	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	23	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	3	5	4	20
27	3	4	4	3	3	17	3	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	44	3	4	4	4	4	20
28	5	5	2	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	46	5	5	4	4	4	22
29	5	4	4	4	4	22	5	4	4	3	3	19	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	3	18
30	2	5	5	5	3	20	5	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	5	4	49	3	3	3	3	5	17
31	4	4	3	5	5	21	4	4	4	4	5	20	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	49	4	5	5	5	5	24
32	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	3	4	4	4	20
33	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	3	17	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	47	4	4	3	3	5	19
34	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	4	22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	49	3	3	3	3	5	17
35	4	4	4	4	4	21	3	3	3	4	4	18	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	46	3	4	4	4	4	19
36	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	20
37	4	4	3	5	5	21	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	42	4	4	4	4	4	21
38	5	5	3	5	3	23	5	5	3	3	3	19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	5	4	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	20
40	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	3	3	4	4	4	18
41	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	46	3	3	3	5	5	19
42	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	5	4	5	5	24
43	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	58	4	4	4	5	5	22
44	3	3	3	3	5	17	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50	3	3	4	4	4	19
45	3	5	5	5	5	23	4	4	3	3	4	18	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	42	3	3	3	4	5	18
46	3	4	4	4	5	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	52	4	4	4	4	3	19
47	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3	3	5	5	5	21
48	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	20
49	4	4	5	5	5	22	5	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	18
50	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	51	3	3	4	4	4	20
51	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47	3	3	4	4	4	18
52	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	5	5	22
53	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	50	4	4	4	4	5	21
55	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	20
56	4	4	5	5	4	23	4	4	4	3	5	24	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	52	4	4	3	3	4	18
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	47	5	4	4	4	5	23
58	3	4	4	5	5	21	4	4	4	4	5	22	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	3	3	5	19
59	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	5	5	5	3	5	23
6																															

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

1. .Kepemimpinan Transformasional

Correlations							
		KT_1	KT_2	KT_3	KT_4	KT_5	KT_TOTAL
KT_1	Pearson Correlation	1	,432**	,139	,197	,221	,629**
	Sig. (2-tailed)		,000	,254	,104	,069	,000
	N	69	69	69	69	69	69
KT_2	Pearson Correlation	,432**	1	,532**	,307*	,317**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,008	,000
	N	69	69	69	69	69	69
KT_3	Pearson Correlation	,139	,532**	1	,281*	,228	,635**
	Sig. (2-tailed)	,254	,000		,019	,059	,000
	N	69	69	69	69	69	69
KT_4	Pearson Correlation	,197	,307*	,281*	1	,302*	,609**
	Sig. (2-tailed)	,104	,010	,019		,012	,000
	N	69	69	69	69	69	69
KT_5	Pearson Correlation	,221	,317**	,228	,302*	1	,583**
	Sig. (2-tailed)	,069	,008	,059	,012		,000
	N	69	69	69	69	69	69
KT_T OTAL	Pearson Correlation	,629**	,772**	,635**	,609**	,583**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69

** . 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
,672	5

2. Pemberdayaan Karyawan

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,430**	,182	,108	,223	,566**
	Sig. (2-tailed)		,000	,134	,379	,066	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.2	Pearson Correlation	,430**	1	,527**	,258*	,058	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,032	,637	,000
	N	69	69	69	69	69	69

X2.3	Pearson Correlation	,182	,527**	1	,591**	,384**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,134	,000		,000	,001	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.4	Pearson Correlation	,108	,258*	,591**	1	,536**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,379	,032	,000		,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.5	Pearson Correlation	,223	,058	,384**	,536**	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	,066	,637	,001	,000		,000
	N	69	69	69	69	69	69
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,566**	,620**	,764**	,677**	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69
**. 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
,705	5

3. Motivasi Pelayanan Publik

		Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL_X3
Z 3.1	Pearson Correlation	1	,214	,165	,241*	-,033	,069	,086	-,025	-,046	-,036	,061	,216	,345**
	Sig. (2-tailed)		,078	,176	,046	,788	,573	,485	,836	,710	,769	,616	,074	,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.2	Pearson Correlation	,214	1	,636*	,211	,270*	,154	-,015	,278*	,112	,270*	,060	,177	,568**
	Sig. (2-tailed)	,078		,000	,082	,025	,206	,902	,020	,359	,025	,626	,145	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.3	Pearson Correlation	,165	,636*	1	,234	,076	,125	,099	,164	,026	,102	,024	,052	,460**
	Sig. (2-tailed)	,176	,000		,053	,534	,307	,418	,179	,835	,404	,842	,672	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.4	Pearson Correlation	,241*	,211	,234	1	,136	,238*	,222	,206	,143	-,074	-,007	,340**	,442**

	Sig. (2-tailed)	,046	,082	,053		,266	,049	,066	,090	,241	,544	,958	,004	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.5	Pearson Correlation	-,033	,270*	,076	,136	1	,187	,179	,273*	,362*	,100	,251*	,119	,560**
	Sig. (2-tailed)	,788	,025	,534	,266		,123	,140	,023	,002	,413	,037	,332	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.6	Pearson Correlation	,069	,154	,125	,238*	,187	1	,560*	,233	,008	-,001	,109	,250*	,465**
	Sig. (2-tailed)	,573	,206	,307	,049	,123		,000	,054	,949	,990	,372	,039	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.7	Pearson Correlation	,086	-,015	,099	,222	,179	,560*	1	,301*	,061	-,008	-,014	,237	,346**
	Sig. (2-tailed)	,485	,902	,418	,066	,140	,000		,012	,620	,950	,907	,050	,002
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.8	Pearson Correlation	-,025	,278*	,164	,206	,273*	,233	,301*	1	,293*	,108	,032	,050	,497**
	Sig. (2-tailed)	,836	,020	,179	,090	,023	,054	,012		,015	,378	,793	,685	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.9	Pearson Correlation	-,046	,112	,026	,143	,362*	,008	,061	,293*	1	,371**	,058	,017	,482**
	Sig. (2-tailed)	,710	,359	,835	,241	,002	,949	,620	,015		,002	,636	,893	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.10	Pearson Correlation	-,036	,270*	,102	-,074	,100	-,001	-,008	,108	,371*	1	,098	,023	,313**
	Sig. (2-tailed)	,769	,025	,404	,544	,413	,990	,950	,378	,002		,421	,853	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.11	Pearson Correlation	,061	,060	,024	-,007	,251*	,109	-,014	,032	,058	,098	1	,216	,303*
	Sig. (2-tailed)	,616	,626	,842	,958	,037	,372	,907	,793	,636	,421		,075	,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z 3.12	Pearson Correlation	,216	,177	,052	,340*	,119	,250*	,237	,050	,017	,023	,216	1	,379**
	Sig. (2-tailed)	,074	,145	,672	,004	,332	,039	,050	,685	,893	,853	,075		,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Pearson Correlation	,345*	,568*	,460*	,442*	,560*	,465*	,346*	,497*	,482*	,313**	,303*	,379**	1

TOT	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,009	,011	,001	
X3	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

*. 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
,669	12

4. Kinerja karyawan

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,826**	,331**	,066	,229	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,590	,059	,000
	N	69	69	69	69	69	69
Y2	Pearson Correlation	,826**	1	,373**	,181	,240*	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,136	,047	,000
	N	69	69	69	69	69	69
Y3	Pearson Correlation	,331**	,373**	1	,477**	,043	,669**
	Sig. (2-tailed)	,005	,002		,000	,729	,000
	N	69	69	69	69	69	69
Y4	Pearson Correlation	,066	,181	,477**	1	,164	,562**
	Sig. (2-tailed)	,590	,136	,000		,179	,000
	N	69	69	69	69	69	69
Y5	Pearson Correlation	,229	,240*	,043	,164	1	,477**
	Sig. (2-tailed)	,059	,047	,729	,179		,000
	N	69	69	69	69	69	69
TOT AL_Y	Pearson Correlation	,769**	,808**	,669**	,562**	,477**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

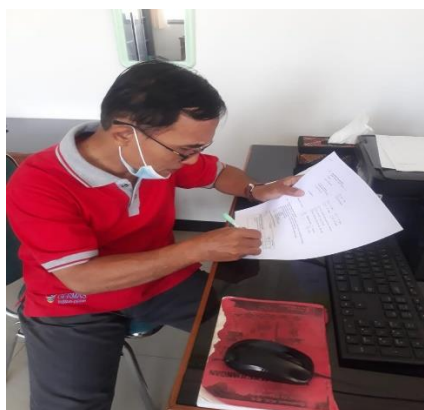
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,683	5

Lampiran 5 Analisis Data Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	69	15,00	25,00	20,3768	2,37698
Pemberdayaan Karyawan	69	17,00	25,00	21,2754	2,28733
Motivasi Pelayanan Publik	69	42,00	58,00	48,7971	3,33246
Kinerja Karyawan	69	17,00	25,00	20,5507	2,17294
Valid N (listwise)	69				

Lampiran 6 Dokumentasi Kegiatan Pengumpulan Data



Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Laila Faradiba Hidayah
Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 23 Februari 2001
Agama : Islam
Alamat : Sragen, Jl. Solo – Sragen No.8 Rt 12.kelurahan
Purwosuman, Kecamatan Sidoharjo Kota Sragen
No. HP : 082311443443
E-mail : hidayahlaila425@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SDN 1 Krikilan Masarra : 2007 s/d 2013
SMP Negeri 1 Sidoharjo Srageen : 2013 s/d 2016
MAN 1 Sragen : 2016 s/d 2019
UIN Raden Mas Said Surakarta : 2019 s/d 2023

