PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DI MASA PANDEMI COVID-19

(Studi pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama: Bella Rizqi Noor

No. Mahasiswa: 18312037

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DI MASA PANDEMI COVID-19

(Studi pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1
Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Oleh:

Nama: Bella Rizqi Noor
No. Mahasiswa: 18312037

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatkan di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk mendapat gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang perna ditukis oleh orang lain, kecuali secara tulisan diacu dalam naskah dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku"

Yogyakarta, 15 Agustus 2022

Penulis,

(Bella Rizqi Noor)

PENGESAHAN

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DI MASA PANDEMI COVID-19

(Studi pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Bella Rizqi Noor
No. Mahasiswa: 18312037

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 19 September 2022
Dosen Pembimbing,

(Johan Arifin, SE, M.Si., Ph.D., CFrA.)

BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman)

Disusun oleh : BELLA RIZQI NOOR

Nomor Mahasiswa : 18312037

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Kamis, 08 September 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Johan Arifin, M.Si., Ph.D., CFra.

Penguji : Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CFra.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku”

(Umar bin Khattab)

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh.

Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah.”

(Ayu Estiningtyas)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kita panjatkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan hidyah-Nya, serta memberikan keselamatan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini guna memenuhi syarat meraih gelar Sarjana Strata 1 di Universitas Islam Indonesia. Serta solawat serta salam tak penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kita selalu senantiasa mendapatkan syafaat hingga akhir zaman.

Skripsi dengan judul **"Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Medis Di Masa Pandemi Covid-19"** telah berhasil diselesaikan oleh penulis. Proses penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan, semangat, motivasi dan doa dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, keselamatan, kelancarandan kemudahan sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Orang tua penulis Ir. Nurtejo Heru Jaka S dan drg. Atikah Nurhesti yang selalu memberikan doa, nasehat, dan semangat selama penyusunan penelitian.Terimakasih atas semua doa-doa yang selalu kalian panjatkan untukkesuksesan penulis.
3. Aziz Noor dan Zhafira Fernanda selaku kakak penulis. Terimakasih telah memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam melakukan penyusunan penelitian ini.
4. Keluarga penulis, terimakasih telah memberikan doa dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Fathul Wahid, S.T., M. Sc., M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika serta Dosen Pembimbing yang telah membantu dan membimbing dalam setiap proses penulis dalam menyusun penelitian ini. Terimakasih banyak telah

memberikan ilmu dan arahan. Penulis juga menyampaikan permohonan maaf apabila ada salah kata dan perbuatan dalam penyusunan skripsi.

7. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.SI., CA., CMA., selaku Ketua Program Studi Akuntasi Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Dekar Urumsah, SE, S.Si., M.Com (IS)., Ph.D., CFrA., sebagai Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
9. Teman-teman SMA, Refanti, Alisa, Adinda, Thyra dan Usfa. Terimakasih telah menjadi teman yang baik dan supportif.
10. Merti Ayu dan Aurellia Candra yang telah menemani selama kuliah dan selalu menjadi teman diskusi dalam perjalanan perkuliahaan. Terimakasih atas dukungan, nasehat dan semangat yang selalu kalian berikan.
11. Teman-teman LPM Ekonomika yang membantu dan menemani selama masa kuliah dan selalu memberikan dukungan.
12. M. Nofear Favian Islamey yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan disegala kesulitan.
13. Terakhir untuk semua pihak yang telah terlibat namun tidak dapat dituliskan satu persatu. Terimakasih atas segala bantyuan dan doa yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Sehingga diharapkan adanya kritik dan saran yang dapat membangun demi dapat menyempurnakan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iii**
PENGESAHAN ..... **iv**
BERITA ACARA ..... Error! Bookmark not defined.
MOTTO ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
Abstrak ..... **xv**
Abstract ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat penelitian 5
1.5 Sistematika Penulisan 6
BAB II KAJIAN PUSTAKA **8**
2.1 Landasan Teori 8
2.1.1 Agency Theory 8
2.2 Insentif 9
2.3 Kepemimpinan 10
2.4 Motivasi Kerja 10
2.4.1 Kinerja Karyawan 11
2.5 Penelitian Terdahulu 12

2.6 Hipotesis Penelitian 13
2.6.1 Pengaruh Pemberian Insentif Pada Masa Pandemi COVID-19 Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan 13
2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan .. 14
2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan 14
2.7 Kerangka Pemikiran 15
BAB III METODE PENELITIAN 16
3.1 Populasi dan sampel penelitian 16
3.2 Variabel Penelitian 16
3.2.1 Variabel Bebas/Independen 17
3.2.2 Variabel Terikat/Dependen 18
3.3 Metode Pengumpulan Data 18
3.3.1 Kuesioner 18
3.4 Metode Analisis Data 19
3.4.1 Uji Kualitas Data 19
3.4.2 Uji Asumsi Klasik 20
3.4.3 Uji Hipotesis 21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 23
4.1 Hasil Pengumpulan Data 23
4.2 Analisis Deskriptif 24
4.2.1 Jenis Kelamin 24
4.2.2 Lama Bekerja 24
4.2.3 Tempat Bekerja 25
4.3 Uji Kualitas Data 26
4.3.1 Hasil Uji Validitas 26
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 27
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 28
4.4.1 Hasil Analisis Variabel Independen 28

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik 31
4.5.1 Uji Normalitas 31
4.5.2 Uji Multikolinearitas 31
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas 32
4.6 Uji Hipotesis 32
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda 32
4.6.1 Pengujian Hipotesis (Uji t) 34
4.7 Pembahasan 36
4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 37
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 38
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 40
5.1 Simpulan 40
5.2 Keterbatasan 40
5.3 Saran 40
DAFTAR PUSTAKA 42
LAMPIRAN-LAMPIRAN 45

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 12
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner 23
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 24
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden 24
Tabel 4.4 Tempat Bekerja Responden 25
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas 26
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas 27
Tabel 4.7 Interval Skala 28
Tabel 4.8 Deskripsi Data Variabel Pemberian Insentif 28
Tabel 4.9 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan 29
Tabel 4.10 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja 30
Tabel 4.11 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan 30
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 31
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas 31
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis 33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran 18
Gambar 2 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas 38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Kuesioner

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Lampiran 4 Uji Reliabilitas instrumen penelitian

Lampiran 5 Deskripsi Data

Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda

Lampiran 7 Hasil Tabulasi Data

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan medis Puskesmas di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan pada tenaga kesehatan pada 25 Puskesmas di Kabupaten Sleman dengan jumlah sampel 120 responden, pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan diolah menggunakan SPSS *Statistic* 22. Hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan medis dengan p-value 0,002. Pemberian insentif berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan medis dengan p-value 0,049. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan medis dengan p-value 0,003. Dinas Kesehatan Sleman harus mengawasi setiap kinerja melalui pemberian insentif, motivasi, dan kepemimpinan agar mutu kinerja yang dihasilkan selalu baik.

Abstract

This research aim to evaluates the provision of incentives, leadership, and motivation. This study uses quantitative methods. This conducted by health workers at 25 Puskesmas in Sleman Regency with a sampel of 120 respondents, the sampel selection uses a purposive sampling technique and data collection is carried out by using a questionnaire method that is deployed to respondents and processed using SPSS Statistic 22. The results showed that leadership had a significant positive effect on the performance of health workers with a p-value of 0.002. The provision of incentives has a significant positive effect on performance with a p-value of 0.049. Motivation has a significant positive effect on performance with a p-value of 0.003. The Sleman Health Office must monitor each performance through the provision of incentives, motivation, and leadership, so that the quality of the resulting performance is always good

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019 bulan Desember dunia telah dikejutkan dengan munculnya virus baru yang penyebarannya sangat cepat disebut dengan Corona Virus Disease 19 (Hadi, 2020). Virus ini bermula di kota Wuhan, China. Karena penyebarannya yang sangat cepat dan menyebar di berbagai negara maka virus ini ditetapkan menjadi pandemi global. COVID-19 disebabkan oleh virus corona baru dari Sars-CoV-2. Pemerintah telah menetapkan virus ini menjadi bencana nasional. Per tanggal 13 Januari 2022 jumlah pasien yang terkonfirmasi positif COVID–19 mencapai 4.268.890 dengan 7.388 kasus aktif.

Puskesmas sebagai salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan di masyarakat mempunyai dua fungsi. Yang pertama adalah penyelenggaraan UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) dan UKP (Upaya Kesehatan Perorangan). UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat (Kementerian Kesehatan RI, 2019). Peran upaya kesehatan promotif dan preventif merupakan salah satu kekhasan dari pelayanan primer khususnya puskesmas dalam hal pelayanan UKM. Upaya promotif dan preventif yang optimal dapat membantu penanganan bencana nasional COVID-19 dengan memperlambat laju insidensi penularan dari manusia ke manusia lainnya (Feriandi, 2020).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi DIY diperoleh data pasien dengan status terkonfirmasi positif sampai dengan Januari 2022 sebesar 157.059 orang dengan rincian 104 dirawat, 5.271 meninggal dan 151.864 sembuh. Dari data tersebut Kabupaten Bantul dan Sleman merupakan kabupaten dengan kasus tertinggi yaitu sebesar 5.236 untuk Kabupaten Bantul dan 4.464 Kabupaten Sleman

dengan kasus meninggal terbanyak ada di Kabupaten Sleman dengan jumlah 915 (DinkesProv DIY, 2022).

Sistem pengendalian manajemen yang didefinisikan sebagai sebuah sistem yang berfungsi sebagai pengendalian setiap aktivitas yang terjadi dalam sebuah organisasi dalam upaya menentukan strategi yang sesuai untuk diterapkan mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi salah satu faktornya adalah sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menjalankan visi misi organisasi agar mencapai tujuan. Pada kasus keberadaan tenaga kesehatan menjadi faktor penting dan dikatakan penentu keberhasilan upaya pencegahan penularan COVID-19 tersebut. Beratnya beban dan tinggi faktor risiko yang dialami karyawan puskesmas dalam menangani COVID–19 dapat memicu terjadinya penurunan kinerja. Peran dan kerja nyata tenaga kesehatan dari berbagai jenis profesi sebagai garda terdepan dalam upaya penanganan COVID-19 sangat krusial dan dibutuhkan untuk mempercepat penanganan pandemi ini.

Dalam memutus mata rantai penularan COVID-19, tenaga kesehatan tersebut tentu sangat berisiko terpapar COVID-19, sehingga perlu apresiasi dan diberikan penghargaan dari pemerintah bersifat finansial maupun non finansial. Penghargaan bersifat finansial yang diberikan berupa insentif dengan nominal tertentu. Diharapkan dengan pemberian insentif dan santunan kematian ini, dapat meningkatkan semangat, motivasi dan etos kerja tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan terbaik guna mempercepat penanganan pandemi COVID-19 (Kementerian Kesehatan, 2021).

Pemberian insentif dijelaskan juga dalam islam pada al-Quran yaitu:

Q.S Al-Jaatsiyah/45:22

وَخَلَقَ اللّٰهُ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزٰى كُلُّ نَفْسٍۢ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوْنَ

Terjemahnya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Pada ayat di atas sudah dijelaskan bahwa Allah sudah pasti akan memberikan balasan di setiap amalan manusia yang telah dikerjakan. Di mana ketika manusia telah melakukan amal dan perbuatan baik maka Allah berjanji akan memberikan balasannya dan dipastikan bahwa hambanya tidak merasa dirugikan. Maka bisa diartikan di saat seseorang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik dalam sebuah instansi. maka mereka berhak mendapatkan hasil dari apa yang dia kerjakan untuk diri sendiri dan dapat memberikan keuntungan bagi instansi.

Selain insentif, motivasi untuk meningkatkan kinerja para tenaga kesehatan sangat dibutuhkan dalam produktivitas kerja agar menjalankan tugasnya dengan semangat. Motivasi adalah dorongan bagi individu untuk memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan sebuah organisasi agar mencapai tujuan (Siagian, 2009). Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun datang dari luar dirinya. Ada orang yang mempunyai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan tetapi kemampuannya terbatas. Sebaliknya ada orang-orang kemauannya relatif sangat kecil, tetapi kemampuannya tinggi, maka di dalam menghadapi orang seperti ini peranan motivasi sangat tinggi. Dengan adanya motivasi dari pemimpin, karyawan akan mempunyai dukungan dan dorongan untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin disini sangatlah berpengaruh dan menjadi sumber yang paling penting dalam tingkat kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara di mana pemimpin menunjukkan perilakunya terhadap karyawan yang dapat memengaruhi, memotivasi dan memberikan contoh perilaku terhadap bawahan nya. Gaya kepemimpinan dan keberhasilan suatu kinerja karyawan dalam instansi adalah dua hal yang saling berkaitan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan baik akan menjadikan karyawan lebih termotivasi. Kesejahteraan karyawan sangatlah utama untuk meningkatkan kinerja mereka agar mereka semangat dalam menjalankan setiap kegiatan yang akan dilakukan. Apalagi di masa pandemi COVID-19 ini akan mengakibatkan kelelahan yang berlebih.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif, motivasi dan Kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan Menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Rositah, Gita, & Vanni (2021) hasil akhir bahwa pemberian insentif terhadap nakes di masa pandemi COVID- 19 ini berpengaruh positif terhadap kinerja nakes. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear.

Selain itu Permana (2015) telah melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa penelitian dengan variabel sistem penggajian dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikansi dan positif terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan penelitian ini dengan pengumpulan data melalui kuesioner.

Maziah (2016) juga dalam penelitiannya hasil bahwa pemberian intensif terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menyebarkan kuesioner, melakukan observasi, dan dokumentasi

Tujuan dilakukannya penelitian ini agar dapat mengetahui apakah kepemimpinan, pemberian insentif, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman pada masa pandemi COVID-19. Karena tingkat kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk membantu menekan dan merawat pasien yang terinfeksi Virus Corona tersebut. Jika tenaga kesehatan terjadi kendala produktivitas masyarakat Indonesia juga akan

mendapatkan dampak yang negatif. Penelitian ini menggunakan metode *Agency Theory* yang dituturkan oleh Wardani dan Khoiriyah (2018) bahwa pendapatnya ketidaksesuaian kinerja, tekanan dari segala aspek dan ketidaksesuaian peran mengakibatkan masalah muncul dan menyebabkan konflik pada organisasi atau perusahaan yang menjadi sebuah gambaran dari teori agensi tersebut. Hal yang harus diperhatikan adalah kepentingan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional terhadap karyawan instansi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

a. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman pada masa pandemi Covid-19?
b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman pada masa pandemi Covid-19?
c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman pada masa pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Untuk menguji secara empiris pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan medis Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman pada masa pandemi Covid-19.
b. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan medis Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman pada masa pandemi Covid-19.
c. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan medis Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Sleman pada masa pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat penelitian

a. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi tentang sumber daya manusia dan menambah penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagi mahasiswa dan masyarakat.

b. Bagi Dinas Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah asumsi instansi tentang bidang sumber daya manusia dan bahan pertimbangan evaluasi Dinas Kesehatan dalam memperhatikan tingkat kinerja karyawan.

c. Bagi Puskesmas

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan memberikan motivasi bagi puskesmas agar dapat meningkatkan mutu kinerja dalam menangani kesehatan masyarakat.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini akan diuraikan secara singkat sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang menjadi dasar penelitian skripsi, kerangka penelitian, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis dan data penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel dan pengukurannya, metode pengumpulan dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menampilkan penelitian yang berupa data yang telah dikumpulkan selama penelitian dan pembahasan yang memberikan penjelasan lebih lengkap dan tepat mengenai data yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan hasil analisis dan interpretasi serta saran yang bersifat keilmuan dan praktis.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Agency Theory

Setiap perusahaan atau organisasi yang telah dibentuk pasti memiliki beberapa karyawan. Karyawan perusahaan atau organisasi harus bertanggung jawab atas tiindakan atau kinerjanya terhadap organisasi dan perusahaan mereka bekerja. Permasalahan dalam organisasi akan muncul ketika karyawan tidak mampu bekerja secara maksimal untuk organisasi atau perusahaan hal ini bisa dikatakan konflik kepentingan (*principal-agency problem*). Pada penelitian ini *principal* yang dimaksud adalah Dinas Kesehatan Sleman dan *agency* adalah karyawan medis Puskesmas. Permasalahan dalam organisasi akan muncul ketika karyawan medis merasa tidak adanya timbal balik dari apa yang mereka lakukan, contoh kasus pada jam kerja yang bertambah dengan adanya *tracing* pasien korona dalam satu hari ada lima wilayah bisa terjadi kecurangan dalam *tracing* wilayah hal ini dikatakan *agency problem* yang mungkin terjadi pada penelitian.

Wardani dan Khoiriyah (2018) menuturkan pendapatnya bahwa ketidaksesuaian kinerja, tekanan dari segala aspek dan ketidaksesuaian peran mengakibatkan masalah muncul dan menyebabkan konflik pada organisasi atau perusahaan yang menjadi sebuah gambaran dari teori agensi tersebut. Hal yang harus diperhatikan adalah kepentingan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional terhadap karyawan perusahaan.

Karyawan pada hal ini sangat dituntut dalam melakukan setiap pekerjaan nya agar dapat menghasilkan *value* yang maksimal terhadap instansi. Value tersebut dapat melalui rasa puas terhadap sesuatu yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, beberapa faktornya bentuk kepemimpinan seorang terhadap karyawan nya, pemberian insentif ketika terjadi *over time* ataupun adanya pemberian motivasi dari orang lain terhadap masing-masing individu. Jika karyawan sudah dapat

menghasilkan *value* yang maksimal makan instansi juga dapat menciptakan tujuan instansi.

2.2 Insentif

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa insentif kerja merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang kepada karyawan yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan dimaksudkan agar karyawan dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi pada dirinya dan dapat berprestasi dalam menjalankan tugas perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi utama pemberian insentif agar karyawan dapat bertanggung jawab dan dapat mendorong kinerjanya. Insentif dapat menjadi jaminan bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya secara maksimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan hal ini menurut Panggabean (2011).

Rivai (2012) mnegusulkan bahwa insentif bertujuan untuk menjadi salah satu cara dalam memungkinkan karyawan juga mendapatkan kemakmuran dari hasil yang telah didapatkan perusahaan. Tidak hanya itu, ada timbul kesadaran bahwa dalam program pembayaran tradisional sering terjadi kesalahan dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja karyawan. Pembayaran harus memperhatikan dan menghubungkan dengan kinerja sehingga dapat mengikuti tujuan organisasi dan tujuan karyawan.

Menurut Karsono (2010), ketika perusahaan memberikan insentif harus memperhatikan berbagai unsur yang memengaruhi, yaitu:

1. Seberapa banyak tingkat kebutuhan hidup karyawan.
2. Memperhatikan jenis-jenis pekerjaan seorang karyawan.
3. Melihat bagaimana sasaran yang harus dicapai oleh suatu perusahaan.
4. Memperhatikan waktu akan memberikan insentif.
5. Melihat dari tingkat loyalitas, disiplin, dan pengabdian masing-masing karyawan.
6. Melihat tingkat kreativitas, pengetahuan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2.3 Kepemimpinan

Sutikno (2014) berpendapat bahwa kepemimpinan dalam organisasi merupakan arahan untuk memengaruhi orang-orang yang ada di bawahnya agar mau bekerja seperti yang telah diharapkan ataupun telah diarahkan oleh yang memimpinnya. Menurut Siagin (2012) indikator kepemimpinan meliputi iklim saling percaya, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan.

Pemimpin berperan sebagai pemandu, penuntut, pembimbing, pembangun motivasi kerja, pengemudi organisasi, dan pelaku pengawasan secara teratur terhadap kinerja karyawan. Rivai (2012) menuturkan seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kemampuannya dalam memimpin harus melaksanakan kedewasaan terhadap organisasi, kepemimpinan dapat dibagi menjadi lima dimensi yaitu:

1. Kemampuan dalam membina kerja sama serta hubungan yang baik
2. Kemampuan dalam efektivitas
3. Kepemimpinan yang mampu menerapkan partisipatif
4. Kemampuan untuk mampu mendelegasikan waktu dan tugas
5. Kemampuan untuk mendelegasikan wewenang

2.4 Motivasi Kerja

Rivai (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memengaruhi seseorang dalam pencapaian yang spesifik dengan tujuan individual tertentu. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi sebagai alat penggerak untuk mengarahkan sebuah tujuan dan hal itu jarang muncul sia-sia. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuannya masing-masing. Tujuan perusahaan akan tercapai jika memiliki sumber daya manusia. Untuk menggerakkan manusia tersebut agar dapat sesuai apa yang diharapkan maka harus dapat memahami bagaimana motivasi tiap individu, karena motivasi tersebut dapat

membantu menentukan perilaku individu dalam bekerja atau bisa dengan kata lain bahwa perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Hasibuan (2017) menjelaskan tujuan dari motivasi kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan dalam bekerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan dalam bekerja.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu yang menjadi indikator penglihatan perkembangan sebuah organisasi. Maka suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya dan dari situ perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Kinerja karyawan yang dapat dikatakan kinerja karyawan yang baik jika dilakukan sesuai dengan prosedur atau tata cara yang telah ditetapkan.

Bastian (2014) menjelaskan kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah sebuah capaian dalam organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditentukan dalam strategi suatu organisasi.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, menurut Mathis dan Jackson (2013), ialah:

a. Kemampuan individual

   Kemampuan individual dalam diri karyawan yang dimaksud terdiri dari minat, bakat, dan macam bakat yang ada dalam diri seorang karyawan. Keterampilan yang ada dalam diri karyawan mencakup pengetahuan, pengalaman dan

kemampuan. Maka, ketika karyawan sudah trampil dalam bekerja mereka akan menghasilkan capaian kerja yang baik.

b. Usaha yang dicurahkan

Karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik ketika seseorang telah mencurahkan usahanya dalam mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan. Tingkat usaha tersebut sebagai motivasi di mana karyawan dapat menyelesaikan misi perusahaan dengan baik. Maka dapat diartikan bahwa tingkat upaya menjadi cerminan dari apa yang karyawan lakukan.

c. Dukungan organisasional

Perusahaan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan seperti pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, peralatan, teknologi, manajemen dan rekan kerja menjadi suatu dukungan organisasional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rositah, Gita, & Vanni (2021)	Variabel Independen: Pemberian insentif Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Pemberian insentif terhadap nakes di masa pandemi COVID-19 ini berpengaruh positif terhadap kinerja nakes
2.	Permana (2015)	Variabel Independen: Sistem penggajian dan budaya organisasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Penelitian dengan variabel sistem penggajian dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikansi dan positif terhadap kinerja karyawan
3.	Maziah (2016)	Variabel Independen: Pemberian Insentif Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Pemberian intensif terhadap kinerja karyawan di PT. BNI SYARIAH Makassar berpengaruh dan signifikan
4.	Agus (2017)	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			kinerja karyawan di PT. Kaho Indra Garment Jakarta
5.	Handoko dan Waluyo (2012)	Variabel Independen: Disiplin Kinerja dan Pemberian Insentif Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini disiplin kerja, pemberian insentif terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif pada PT. Nusantara Card Semesta
6.	Kiki (2015)	Variabel Independen: Motivasi kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasi PT. Pusri Palembang
7.	Imelda dan Satria (2019)	Variabel Independen: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, di mana ketika rumusan masalah sudah dinyatakan ke dalam kalimat pertanyaan. Bisa dikatakan sementara karena jawaban yang telah diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang sudah diperoleh pada pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga bisa disebut sebagai jawaban secara teoritis terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian, namun belum jawaban empiris.

2.6.1 Pengaruh Pemberian Insentif pada Masa Pandemi COVID-19 Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan

Pemberian insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan (Sinambela, 2017). Pemberian insentif merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memberikan timbal baik terkait *over time*. *Agency Theory* yang menjelaskan bahwa ketika terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan konflik

terhadap hasil pekerjaan karyawan maka perlunya pemberian insentif oleh pemerintah yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi guna mendorong moral karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam penanganan pasien yang terkena virus corona. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rositah, Gita & Vanni (2021) dan Maziah (2016) yang menghasilkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H_1: *Pemberian Insentif Pada Masa Pandemi COVID-19 berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan Puskesmas di Kabupaten Sleman.*

2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dapat diartikan kemampuan untuk dapat memengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, bawahan atau kelompok tersebut dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah wujud dari perilaku seseorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya dalam memimpin sebuah kelompok (Chaniago, 2017). Hal ini sesuai dengan *Agency Theory* yang dituturkan oleh Wardani dan Khoiriyah (2018) bahwa ketidaksesuaian kinerja, tekanan, dan ketidaksesuaian peran dapat mengakibatkan masalah muncul pada organisasi. Maka dari itu ketika karyawan medis mendapatkan kesesuaian peran pemimpin yang baik terhadap dirinya akan berpengaruh baik terhadap kinerja dan dapat melayani pasien terkena virus corona dengan baik begitu juga sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Agus (2017) dan Imelda & Satria (2019) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut dapat menghasilkan hipotesis berikut:

H_2: *Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Sleman.*

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang

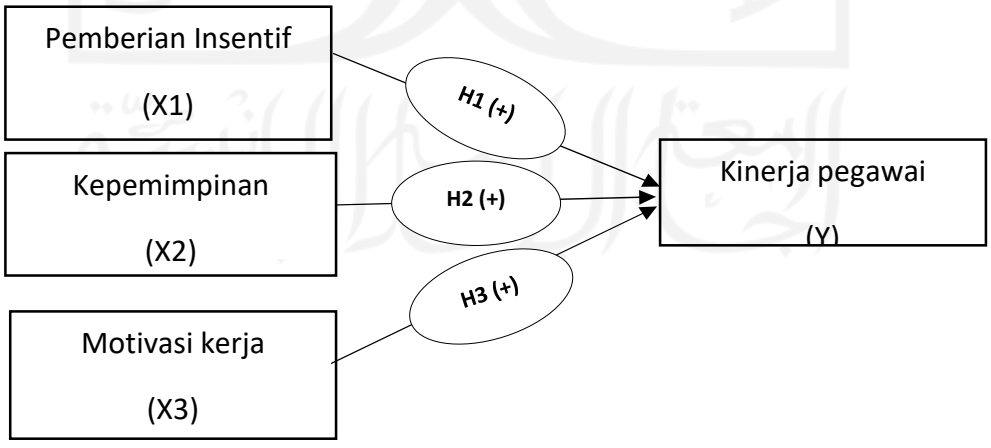
dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan (Robbin, 2002). *Agency Theory* yang menjelaskan bahwa dapat terjadi konflik penting ketika karyawan tidak mampu bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Ketidakmampuan itu bisa terjadi ketika adanya ketidaksesuaian peran. Maka motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari motivasilah seorang karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja karyawan itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Imelda & Satria (2019) dan Kiki (2015) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat menghasilkan hipotesis berikut:

H_3: *Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Sleman*.

2.7 Kerangka Pemikiran

Teori yang telah diuraikan di atas menghasilkan kerangka pemikiran dengan variabel independen (x) dan variabel dependen (y). Variabel independen adalah pemberian intensif, kepemimpinan, dan motivasi kerja lalu variabel dependennya adalah tingkat kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan sampel penelitian

Silaen (2018) menjelaskan populasi merupakan keseluruhan dari objek atau individu yang telah memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Dapat disimpulkan bahwa populasi adalah unsur atau bisa disebut juga elemen yang menjadi sebuah objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Puskesmas di Kabupaten Sleman.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi yang ada. pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimaksudkan dengan pemilihan sampel yang sesuai dengan peneliti butuhkan. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah karyawan puskesmas yang terlibat dalam penanggulangan penularan COVID–19 dan telah menerima insentif baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah karyawan puskesmas yang tidak menerima insentif.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan semua yang berbentuk apa saja yang telah peneliti tentukan dan akan dipelajari untuk mendapatkan segala informasi dan dapat menemukan kesimpulan dalam penelitiannya. Variabel Penelitian merupakan atribut atau bisa disebut sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi, dan kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono,2016). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan independen. Dalam penelitian ini memiliki satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Di mana variabel indepenennya adalah pemberian insentif, motivasi dan kepemimpinan sedangkan variabel independen nya adalah kinerja karyawan.

3.2.1 Variabel Bebas/Independen

3.2.1.1 Insentif

Menurut Riani (2013) insentif merupakan sarana dalam memotivasi karyawan agar mencapai target yang telah ditetapkan. Insentif bisa dalam bentuk bonus, komisi baik secara finansial maupun dalam bentuk benefit yang lain. Maka insentif bisa diartikan balasan atas jasa yang telah seseorang berikan kepada sebuah organisasi karena prestasi kerjanya yang sangat bagus atau bekerja dengan melebihi waktu yang telah ditetapkan dan beban kerja yang bertambah yang telah memberikan keuntungan kepada organisasi tersebut. Tujuan nya agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih semangat dan dapat mempertahankan semangatnya dalam bekerja. Insentif diberikan biasanya berupa uang yaitu komisi dan upah atau juga bisa diberikan dengan jaminan sosial

3.2.1.2 Kepemimpinan

Menurut Miftah (2010) kepemimpinan adalah norma perilaku yang biasa digunakan oleh seseorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku seseorang atau bawahan. Pemimpin adalah seseorang yang akan menjadi pengendali atau pengawas dalam sebuah organisasi. Pemimpin sendiri memiliki berbagai cara untuk memimpin dengan memberikan arahan sebagai dasar karyawan untuk menjalankan tugas dengan semestinya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

3.2.1.3 Motivasi Kerja

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja individu, supaya individu dapat dan mau bekerja sama, bekerja efisien dan terintegritas dengan seluruh upaya yang telah diberikan untuk dapat mencapai kepuasan. Seseorang yang mendapatkan motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau dapat bekerja keras, sebaliknya jika seseorang mendapatkan motivasi kerja yang rendah maka dalam pelaksanaan kerjanya akan dengan sekadarnya.

3.2.2 Variabel Terikat/Dependen

Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Menurut Roscoe (1982) memberikan saran mengenau ukuran sampel dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Ukuran sampel yang layak antara 30 sampai 500
b. Apabila sampel dibagi dala kategori, maka jumlah sampel tiap kategori minilal 30
c. Apabila dalam penelitian dilakukan analisis multivariate, maka jumlah anggota sample minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Proses penentuan jumlah sampel sesuai menurut Roscoe (1982) yang mengatakan “Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500”. Kuesioner yang akan digunakan untuk memberikan jawaban dari responden adalah berupa pertanyaan-pertanyaan. Dalam penelitian ini teknik rating scale untuk teknik pengukuran variabel. Evaluasi alternatif untuk pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang memiliki tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (nilai 1 sampai dengan 5).

SS: sangat setuju dengan skor 5

S: setuju dengan skor 4

N: netral dengan skor 3

ATS: agak tidak setuju dengan skor 2

STS: sangat tidak setuju dengan skor 1

3.4 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dengan cara mengumpulkan data yang dapat dihitung dan diukur secara langsung sebagai variabel bilangan atau angka.

3.4.1 Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data kuesioner yang akan diolah menggunakan beberapa pengujian yaitu:

3.4.1.1 Uji Validitas

Sugiyono (2016) menuturkan uji validitas adalah pengujian yang memiliki sifat untuk mengetahui apakah suatu alat ukur yang digunakan valid atau tidak valid dalam suatu kuisioner. Maksud dari uji validasi adalah pengujian tiap butir-butir pertanyaan yang telah dibuat dalam sebuah angket, menentukan bahwa isi dan butir dalam angket tersebut sudah benar atau belum. Data yang valid tidak memiliki perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya. Uji validitas dilakukan dengan menentukan bahwa nilai r-hitung akan lebih besar daripada r-tabelnya.

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai sejauh mana pengukuran yang diujikan dapat memberikan sebuah hasil yang relatif sama. Sebuah data bisa dikatakan reliabel jika dua atau lebih dalam objek penelitian yang sama akan menghasilkan data yang sama, peneliti yang sama namun dalam waktu yang berbeda tetapi akan menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data yang jika dipisahkan menjadi dua data akan tetap menghasilkan data yang sama.

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot method* atau bisa dikatakan pengukuran sekali saja. Uji reliabilitas ini dapat menggunakan bantuan SPSS, dengan menggunakan cara menghitung total item korelasi pada masing-masing indikator dan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 hal tersebut sudah dapat mencerminkan bahwa indikator tersebut akan menghasilkan data yang reliable (Ghozali, 2017)

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas harus dilakukan supaya dapat mengetahui data yang akan dibandingkan apakah rata-ratanya terdistribusi secara normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Sugiyono (2016) uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Ketentuan yang harus dipenuhi berupa data residual normal yaitu ketika nilai sig yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan maksud untuk menguji adanya korelasi sempurna dan tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2017) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1) Jika VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2) Jika VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2012) uji heteroskedastisitas biasanya digunakan untuk menguji model regresi di mana jika terjadi residual memiliki ketidaksamaan varian dari

residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Ketika terjadi kesamaan maka dapat disebut homoskedastisitas, jika terdapat ketidaksamaan maka dapat disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas merupakan hasil yang baik ketika dilakukannya pengujian ini, karena jika pengujian menghasilkan heteroskedastisitas maka terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskidastisitas dapat melihat dengan pola diagram *Scatter Plot.* Ghozali (2017) berpendapat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik penyebarannya di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.4.3 Uji Hipotesis

3.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Teknik ini untuk mengetahu ada tidaknya pengaruh signifikan antara variable independent dan dependen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$Y= a+ b X$

Di mana:

Y: Kinerja karyawan

X_1,X_2,X_3: Variabel independen

X_1: Kepemimpinan

X_2. Pemberian Insentif

X_3: Motivasi Kerja

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

3.4.3.2 Uji Hipotesis t

Setelah mengetahui model regresi, pengambilan keputusan sudah dapat dilakukan tentang kebenaran hipotesis penelitian. Perlu dilakukannya uji statistik dengan menggunakan uji T (Ghozali, 2017). Uji t dilakukan untuk menguji secara

parsial antara pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan. Kemudian kriteria yang digunakan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
b. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ho diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah penjelasan mengenai "Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Medis Di Masa Pandemi COVID-19". Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang telah diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang telah disediakan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara mandiri yang disebarkan kepada karyawan Puskesmas yang terletak di Kabupaten Sleman. Hasil dari jawaban responden akan menjadi informasi dalam menjawab permasalahan di bab sebelumnya.

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara membagikan kuesioner kepada responden karyawan Puskesmas yang terletak di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Menurut Roscoe (1982) memberikan saran mengenau ukuran sampel dalam penelitian, salah satunya apabila dalam penelitian dilakukan analisis multivariate, maka jumlah anggota sample minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 karyawan medis yang dapat diambil dari saran-saran Roscoe (1982) yaitu jika dilakukan analisis multivariate, minimal jumlah sampel yang digunakan 10 kali dari jumlah variabel. Jumlah variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah 4 dikali dengan 10 maka berjumlah minila 40 sampel. Hasil pengumpuln data disajikan pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	120	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang digunakan	120	100 %

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

4.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif responden dimaksudkan untuk dapat melihat latar belakang responden sebelum dilakukannya analisis. Hasil penelitian yang sudah dilakukan kepada 120 responden, maka dapat diidentifikasikan karakteristik sebagai berikut:

4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	24	20
Wanita	96	80
Total	120	100

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah wanita sebanyak 96 responden dan pria 24 responden.

4.2.2 Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Lama Bekerja Responden

Umur	Jumlah	Persentase (%)
0-10 tahun	42	35
11-20 tahun	34	28,3

21-30 tahun	23	19,2
31-40 tahun	21	17,5
Total	120	100

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Dari Tabel 4.3 maka diketahui bahwa responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 0-10 tahun dengan jumlah 42 responden, 11-20 tahun dengan jumlah 34 responden, 21-30 tahun dengan jumlah 23 responden dan 31-40 tahun dengan jumlah 21 responden. Maka Sebagian besar telah bekerja selama 0-10 tahun.

4.2.3 Tempat Bekerja

Berdasarkan tempat bekerja, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasian pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4

Tempat Bekerja Responden

Tempat Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
Puskesmas Depok 1	5	4,1
Puskesmas Depok 2	5	4,1
Puskesmas Depok 3	5	4,1
Puskesmas Seyegan	5	4,1
Puskesmas Gamping 1	5	4,1
Puskesmas Gamping 2	5	4,1
Puskesmas Godean 1	5	4,1
Puskesmas Godean 2	5	4,1
Puskesmas Mlati 1	5	4,1
Puskesmas Mlati 2	5	4,1
Puskesmas Prambanan	5	4,1
Puskesmas Kalasam	5	4,1
Puskesmas Ngemplak	5	4,1
Puskesmas Ngemplak 2	5	4,1
Puskesmas Cangkringan	5	4,1
Puskesmas Tempel 1	5	4,1
Puskesmas Tempel 2	5	4,1
Puskesmas Pakem	5	4,1
Puskesmas Seyegan	5	4,1
Puskesmas Moyudan	5	4,1
Puskesmas Berbah	5	4,1
Puskesmas Ngaglik 1	4	3,3

Puskesmas Ngaglik 2	4	3,3
Puskesmas Sleman	4	3,3
Puskesmas Minggir	4	3,3
Puskesmas Turi	4	3,3

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Dari data di atas maka diketahui bahwa responden dalam penelitian ini tersebar secara merata di Puskesmas yang berada di Kabupaten Sleman.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Berikut adalah hasil dari uji validitas data yang dibantu oleh software SPSS 22.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	*r* hitung	*r* tabel
Pemberian Insentif (X1)	X1.1	0.632	0.179
	X1.2	0.581	0.179
	X1.3	0.649	0.179
	X1.4	0.595	0.179
	X1.5	0.694	0.179
	X1.6	0.613	0.179
	X1.7	0.671	0.179
	X1.8	0.719	0.179
	X1.9	0.698	0.179
	X1.10	0.604	0.179
	X1.11	0.776	0.179
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.625	0.179
	X2.2	0.690	0.179
	X2.3	0.759	0.179
	X2.4	0.805	0.179
	X2.5	0.763	0.179
	X2.6	0.658	0.179
	X2.7	0.795	0.179
	X2.8	0.736	0.179
	X2.9	0.752	0.179
	X2.10	0.711	0.179
	X2.11	0.776	0.179

Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.360	0.179
	X3.2	0.502	0.179
	X3.3	0.454	0.179
	X3.4	0.357	0.179
	X3.5	0.361	0.179
	X3.6	0.316	0.179
	X3.7	0.429	0.179
	X3.8	0.327	0.179
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.364	0.179
	Y.2	0.561	0.179
	Y.3	0.601	0.179
	Y.4	0.498	0.179
	Y.5	0.561	0.179
	Y.6	0.590	0.179
	Y.7	0.306	0.179
	Y.8	0.405	0.179
	Y.9	0.333	0.179

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dapat dilihat bahwa memiliki nilai r hitung > 0.179 maka seluruh pertanyaan dari adalah valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas instrumen variabel Pemberian Insentif, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Pemberian Insentif	0,758	> 0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,771	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,610	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,695	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Dari Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *conbach alpha* dari variabel pemberian insentif, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai > 0,60 maka seluruh variabel penelitian tersebut dapat dikatakan reliable.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan agar dapat mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang telah diteliti. Dari nilai rata-rata dapat melihat presepsi responden. dengan interval perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}08$$

Berikut adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Tabel 4.7

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00–1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80–2,59	Tidak Setuju
2,60–3,39	Netral
3,4–4,19	Setuju
4,20–5,00	Sangat Setuju

4.4.1 Hasil Analisis Variabel Independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah pemberian insentif, kepemimpinan, motivasi kerja. Maka dapat dijelaskan hasil responden pada masing-masing variabel independent, sebagai berikut:

Tabel 4.8

Deskripsi Data Variabel Pemberian Insentif

PEMBERIAN INSENTIF	**Mean**
X1.1	4,12
X1.2	3,78
X1.03	3,72
X1.4	4,23

X1.5	3,94
X1.6	3,45
X1.7	4,04
X1.8	3,92
X1.9	3,99
X1.10	3,93
Mean	**3,92**

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan dari Tabel 4.9 dapat dilihat dari 120 responden, kebanyakan tenaga medis memberikan nilai setuju terhadap variabel pemberian insentif dengan nilai rata-rata 3,92 yang menunjukan bahwa presepsi responden penelitian mengenai variable pemberian insentif masuk dalam kategori setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif pada karyawan medis puskesmas yang berada di Kabupaten Sleman sudah diberikan dengan baik.

Tabel 4.9

Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan

KEPEMIMPINAN	Mean
X1.1	4,13
X2.2	4,24
X2.3	4,28
X2.4	4,29
X2.5	4,23
X2.6	4,10
X2.7	4,24
X2.8	4,14
X2.9	4,11
X2.10	4,24
X2.11	4,22
Mean	**4,20**

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tenaga medis Puskesmas yang berada di Kabupaten Sleman memberikan tanggapan setuju yang memiliki nilai rata-rata yaitu 4,20 yang yang menunjukan bahwa presepsi responden penelitian mengenai variable kepemimpinan masuk dalam kategori sangat setuju. Maka dari indikator di

atas dapat disimpulkan Puskesmas yang berada di Kabupaten Sleman sudah memiliki kepala puskesmas dengan kepemimpinan yang baik.

Tabel 4.10

Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Motivasi	Mean
X3.1	4,22
X3.2	3,78
X3.3	3,83
X3.4	4,13
X3.5	4,03
X3.6	3,92
X3.7	4,26
X3.8	3,79
Mean	**3,99**

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dinyatakan respon penilaian variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,99 yang yang menunjukan bahwa presepsi responden penelitian mengenai variable motivasi kerja masuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat menyimpulkan bahwa karyawan medis puskesmas yang berada di Kabupaten Sleman sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 4.11

Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA	Mean
Y1	3,73
Y2	3,34
Y3	3,67
Y4	4,45
Y5	4,15
Y6	4,32
Y7	4,05
Y8	3,88
Y9	4,20
Y10	4,18
Mean	**3,99**

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Dari hasil Tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa 120 responden dalam penelitian pada variabel kinerja memberikan nilai dengan rata-rata 3,99 yang yang menunjukan bahwa presepsi responden penelitian mengenai variable kinerja karyawan masuk dalam kategori setuju. Maka, karyawan medis puskesmas yang berada di Kabupaten Sleman memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik.

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Sig	*Level of Significant*	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas pada Tabel 4.12, dapat diketahui bawa data terdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi > 0,05.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang bermaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang sempurna antara variabel bebas. Hubungan linear yang sempurna dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,01. Maka, tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

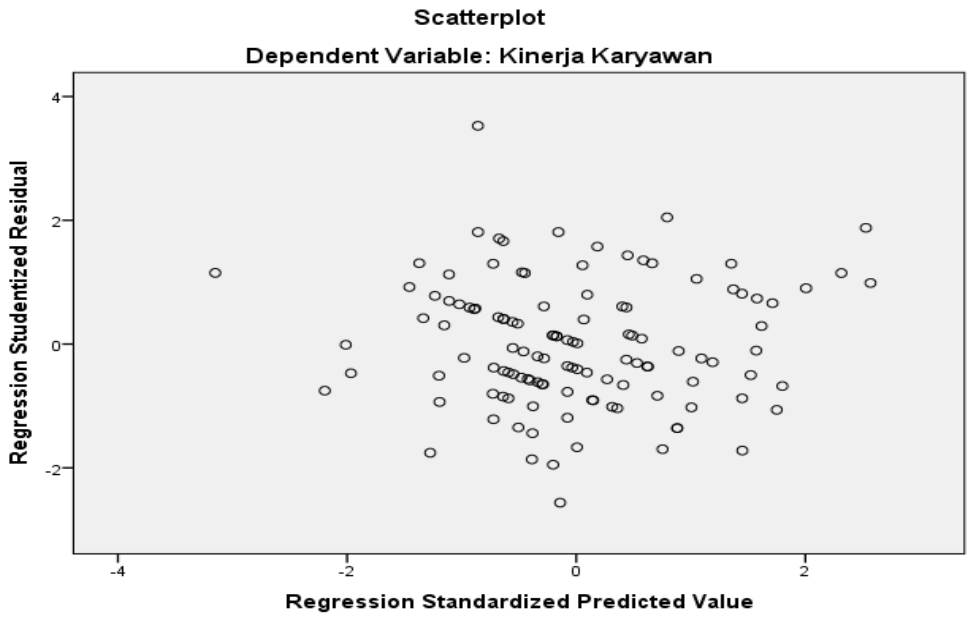
Variabel	VIF	Nilai Tolerance	Nilai Kritis	Keterangan
Pemberian Insentif(X_1)	1,498	0,668	10	Tidak ada multikolinearitas
Kepemimpinan (X_2)	1,489	0,672	10	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_3)	1,008	0,992	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Dari hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,01. Maka dapat disimpulkan model regresi yang telah digunakan dalam penelitian tidak terdapat gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain.



Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada Gambar 2, dapat dilihat titik penyebaran yang terjadi secara acak, serta tersebar dengan baik di atas angka 0 maupun di bawahnya pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

H	Variabel	Coefficients	t	sig	Keterangan
	(Konstanta)	16.240			
H_1 (+)	Pemberian Insentif (X1)	.126	1.987	.049	Di dukung oleh data
H_2 (+)	Kepemimpinan (X2)	.210	3.224	.002	Di dukung oleh data
H_3 (+)	Motivasi Kerja (X3)	.260	3.012	.003	Di dukung oleh data

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Y: a+ b_x

Y:16,240 + 0,126 + 0,191 + 0,312

Di mana:

Y: Kinerja Karyawan

X_1,X_2,X_3: Variabel Independen

X_1: Pemberian Insentif

X_2. Kepemimpinan

X_3: Motivasi Kerja

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

Berdasarkan hasil dari regresi tersebut, maka dapat diinterprestasikan:

1. Konstanta

Nilai Konstanta sebesar 16,240 maka jika nilai pada variabel kepemimpinan, pemberian insentif, dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan medis puskesmas di Kabupaten Sleman sebesar 16,240.

2. Pemberian Insentif (X1)

Pemberian Insentif memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,126, sehinggasetiap penambahan 1 (satu) nilai akan menyebabkan naiknya kinerja sebesar 0,126 dengan asumsi nilai variabel independent lain tidak berubah.

3. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,210, sehingga setiap penambahan 1 (satu) nilai akan menyebabkan naiknya kinerja sebesar 0,210 dengan asumsi nilai variabel independent lain tidak berubah.

4. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,260, makan setiap penambahan nilai 1 (satu) nilai pada motivasi kerja maka kinerja karyawan medis akan ikut meningkat sebesar 0,260 dengan asumsi nilai variabelindependent lain tidak berubah.

4.6.2 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik dengan menggunakan uji t dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Berdasarkan hasil dari pengujian pada Tabel 4.14, maka dapat diinterpretasikan:

1. Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Medis

a. Hipotesis 1

   Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan medis.

   Ha : Ada pengaruh signifikan dari variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan medis.

b. Kriteria

   Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,049 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

   Hasil dari perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwahipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan dari pemberian insentif terhadap kinerja

karyawan medis" **terbukti**.

2. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Medis

a. Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan medis.

Ha : Ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan medis.

b. Kriteria

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Simpulan

Hasil dari perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwahipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan medis".

3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis

a. Hipotesis 3

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan medis.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadapkaryawan karyawan medis.

b. Kriteria

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Hasil dari perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan medis” **terbukti**.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Medis

Hasil dari pengujian statistik pada variabel pemberian insentif memiliki nilai signifikan yaitu 0,049 sedangkan nilai p-valuenya adalah 0,05. Sehingga nilai signifikan pada variabel pemberian insentif 0,049 < 0,05, maka hasil pengujian pada penelitian ini yaitu pemberian insentif berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan medis Puskesmas di Kabupaten Sleman.

Sejalan dengan *Agency Theory* yang menjelaskan bahwa ketika terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan konflik kepentingan terhadap hasil pekerjaan karyawan, maka pemberian insentif di masa pandemi pada penelitian ini adalah salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan medis. Penambahan waktu kerja dan tenaga yang dikeluarkan lebih banyak dari hari kerja biasanya, maka karyawan sangat mengharapkan timbal balik dengan adanya insentif untuk dapat bekerja secara maksimal.

Adanya pemberian insentif yang dapat membantu memaksimalkan kinerja karyawan medis. Pemerintah terutama Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman harus memperhatikan karyawan medis sebagai aset pemerintah dalam mencapai kepentingan yaitu melayani dan mengobati pasien terinfeksi corona. Maka pemerintah dapat selalu mengawasi dalam setiap pemberian insentif dan memperhatikan proporsional pemberian dengan tenaga kerja yang dikeluarkan karyawan medis agar mereka mampu meningkatkan dorongan dalam bekerja dan melayani masyarakat. Namun, jangan sampai pemberian insentif sederhana yang hanya berfokus untuk mendorong pada satu faktor yang dapat mengabaikan faktor penting lain. Perlu adanya standar etika yang kuat yang ditanamkan agar tidak melahirkan perilaku tidak etis dari adanya pemberian insentif.

Hasil penelitian dari variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan sampel pada 25 Puskesmas di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa pemberian insentif memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Rositah, Gita & Vanni 2021) dan (Maziah 2016) yang menghasilkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari penelitian ini semakin baik dalam pemberian insentif maka kinerja karyawan semakin meningkat.

4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian statistik pada variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan yaitu 0,002 sedangkan nilai p-valuenya adalah 0,05. Sehingga nilai signifikan pada variabel kepemimpinan 0,002 < 0,05, maka hasil pengujian pada penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan medis Puskesmas di Kabupaten Sleman.

Sesuai dengan *Agency Theory* yang menjelaskan bahwa dapat terjadi konflik kepentingan ketika karyawan tidak mampu bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Ketidakmampuan itu terjadi karena adanya ketidaksesuaian peran. Kepemimpinan merupakan salah satu hal terkait yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Maka peran pemimpin sangat penting dalam membantu penyesuaian karyawan dalam bekerja dan kesesuaian terhadap dirinya untuk dapat bekerja dengan baik.

Peran pemimpin yang penting pemerintah Kabupaten Sleman dapat selalu mengawasi dan membantu dalam pemilihan tiap-tiap kepala puskesmas yang berkualitas. Kepala puskesmas yang sudah terpilih untuk memimpin puskesmas harus selalu memperhatikan karyawan yang dibawahinya agar selalu merasakan nyaman dan tidak ada konflik dalam bekerja, dengan cara mengajak diskusi dalam setiap permasalahan yang ada. Hal ini agar dapat membantu karyawan medis dapat meningkatkan kinerjanya dan menjadikan kesehatan masyarakat di Kabupaten Sleman yang berkualitas.

Hasil penelitian dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan sampel pada 25 Puskesmas di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Agus, 2017) dan (Imelda & Satria, 2019) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik peran pemimpin maka kinerja karyawan semakin meningkat.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian statistik pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan yaitu 0,003 sedangkan nilai p-valuenya adalah 0,05. Sehingga nilai signifikan pada variabel motivasi kerja 0,003 < 0,05, maka hasil pengujian pada penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan medis Puskesmas di Kabupaten Sleman.

Agency Theory yang dituturkan oleh Wardani dan Khoiriyah (2018) bahwa ketidaksesuaian kinerja, tekanan, dan ketidaksesuaian peran dapat mengakibatkan masalah muncul pada organisasi. Maka motivasi kerja dijadikan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan medis.Sehingga ketika tidak adanya motivasi yang didapatkan oleh karyawan medis bisa jadi mereka tidak bisa melayani masyarakat dengan baik.

Motivasi yang menjadi salah satu dorongan agar kinerja karyawan meningkat mengharuskan peran Dinas Kesehatan Sleman wajib diikutsertakan dalam memperhatikan kinerja karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan medis dalam melayani dan mengobati pasien terinfeksi virus corona. Pemerintah juga dapat mengarahkan tiap kepala puskesmas agar selalu mengajak karyawan medis berdiskusi dan berkonsultasi, sehingga dapat menciptakan rasa kebersamaan dan rasa nyaman dalam bekerja yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Motivasi bekerja juga dapat timbul dari diri sendiri dengan memosisikan diri sedang mengabdi kepada negara atas pekerjaan

yang ia pilih yaitu menjadi pekerja medis yang wajib menolong setiap masyarakat yang membutuhkan.

Hasil penelitian dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sampel pada 25 puskesmas di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Imelda & Satria, 2019) dan (Kiki, 2015) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini menunjukkan semakin baik dalam motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk dapat mengetahui apakah tingkat kinerja karyawan medis Puskesmas di Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh pemberian insentif, kepemimpinan, dan motivasi maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Variabel Variabel pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan medis medis puskesmas di Kabupaten Sleman. Hal ini berarti sesuai dengan persepsi responden yang mendukung bahwa peningkatan kinerja karyawan medis dengan faktor pemberian insentif. Dengan tingkat pemberian insentif yang baik maka peningkatan kinerja karyawan medis puskesmas di Kabupaten Sleman juga meningkat.
b. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan medis puskesmas di Kabupaten Sleman. Hal ini berarti sesuai dengan persepsi responden yang mendukung bahwa peningkatan kinerja karyawan medis dengan faktor kepemimpinan. Dengan tingkat kepemimpinan yang baik maka peningkatan kinerja karyawan medis puskesmas di Kabupaten Sleman juga meningkat.
c. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan medis puskesmas di Kabupaten Sleman. Hal ini berarti sesuai dengan persepsi responden yang mendukung bahwa peningkatan kinerja karyawan medis dengan faktor motivasi kerja. Dengan tingkat motivasi kerja yang baik maka peningkatan kinerja karyawan medis puskesmas di Kabupaten Sleman juga meningkat.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini peneliti menemukan beberapa kendala yang dapat memengaruhi penelitian yaitu:

Peneliti yang kurang dalam pengawasan secara langsung dalam penyebaran kuesioner karena melakukan media online. Hal itu dilakukan karena terkendalanya untuk menentukan waktu yang luang bertemu karyawan medis di puskesmas karena faktor pandemi.

5.3 Saran

Penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak terkait dalam penelitian yang telah dilakukan ini, yaitu:

1. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan mampu memberikan kontribusi literatur terhadap pemberian insentif, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan medis. Karyawan medis di 25 Puskesmas Kabupaten Sleman telah memiliki persepsi pemberian insentif, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh Dinas Kesehatan Sleman agar dapat selalu mengawasi kerja kepala puskesmas di tiap puskesmas agar selalu menjadi pemimpin yang bijaksana dan berkualitas, selalu mengawasi dalam penyerahan insentif, serta membantu memberikan banyak motivasi kerja kepada seluruh karyawan medis agar dapat selalu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan kesehatan masyarakat di Kabupaten Sleman yang berkualitas.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih memahami ilmu psikologi dalam motivasi-motivasi kerja dan seorang pemimpin yang berkualitas. Kemudian dapat lebih memperhatikan karakteristik responden dari umur, tingkat pendidikan dan menambahkan jumlah responden yang lebih banyak lagi agar mendapatkan hasil yang lebih akurat. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel yang belum dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2015. *Metodologi Penelitian kuantitatif (untuk: Ekonomi Manajemen, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya).* Surabaya: Aswajaya Pressindo.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).*

Riau: Zanafa Publishing

Agus, J. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tergadap Kinerja Karyawan Pada

PT.Kaho Indahcitra Garmet Jakarta". *Journal of Applied Business and*

Economics. 3(3) : 161-169

Bastian, Indra. 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Cetakan 1, Jakarta : Salemba Empat I. 2001.

Cahyana, B. 2022. Update Covid-19 DIY 24 Januari 2022: Kasus Positif

Tambah 12. Retrieved from Harian Jogja:

https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2022/01/24/510/1093980/update

covid-19-diy-24-januari-2022-kasus-positif-tambah-12

Chaniago, A. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Penerbit Lentera Ilmu .

Eldes, N. d. 2021. Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02).

Feriandi, Y. 2020. *KOPIDPEDIA.* Bandung: Pusat Penerbitan Unisba (P2U) LPP.

UNISBA

Ghozali, I. 2006. (Update PLS Regresi + CD). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS*

24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko & Waluyo. 2012. " Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta ". *Skripsi*, Universitas Negri Palembang.

Hasan, I. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan statistik.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas*). Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh* . Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Imelda & Satria. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 45-54.

Jamaludin, A. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta". *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3): 161-169.

Kiki. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang". *Journal of Business and Economics*. 2(1) : 166 171

Mangkunegara, A. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Marzuq, M. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Aisiyah Kudus". *Skripsi*, Universitas Muria Kudus.

Mathis, Robert & Jackson, Jaka H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba emapat.

Maziah. 2016. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar". *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Miftah, Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen. Jakrta*: Devisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada.

Permana, D. 2015. "Pengaruh Sistem Penggajian Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* , 4(12).

Departemen Agama, RI. 2008. *Al- Quran dan terjemahnya.* Bandung: CV Penerbit.

Kemenkes, RI. 2020. "Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian Coronavirus Disease (Covid-19)". *Kemenkes RI*, 0–115.

Republik Indonesia. 2019. *PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 43 TAHUN 2019 TENTANG PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT*. Jakarta.

Riani, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai, Veithzal & Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja

Grafindo Persada.

Robbins, S. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep: Kontrover Aplikasi, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Rositah, Gita, Vanni. 2021. "Pengaruh Pemberian Insentif Covid-19 Terhadap Kinerja Nakes Di Rs X". *Jurnal Health Sains*, 2(07).

Shihab, M. Q. 2002. *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an.* Jakarta: Lentera Hati.

Siagian, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silaen, S. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*.

Bogor: Penerbit In Media.

Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitat*if,

dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutikno, M. S. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok: Holistica.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

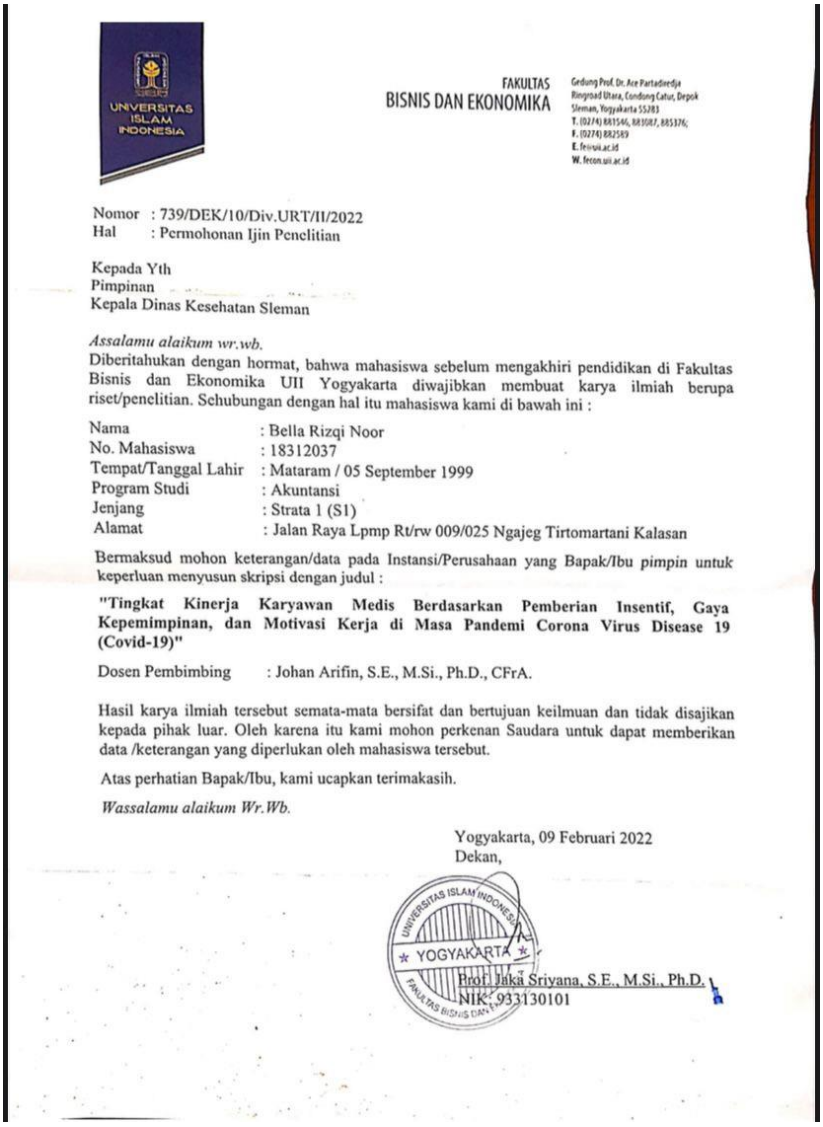
Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia III*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wardani, K., & Khoiriyah. 2018. Pengaruh Strategi Bisnis dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. Akuntansi Dewantara. 2(1): 25-36.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Izin Kuesioner



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 881087, 885376;
F. (0274) 882589
E. feisuii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 739/DEK/10/Div.URT/II/2022
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Kepala Dinas Kesehatan Sleman

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Schubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama	: Bella Rizqi Noor
No. Mahasiswa	: 18312037
Tempat/Tanggal Lahir	: Mataram / 05 September 1999
Program Studi	: Akuntansi
Jenjang	: Strata 1 (S1)
Alamat	: Jalan Raya Lpmp Rt/rw 009/025 Ngajeg Tirtomartani Kalasan

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu *pimpin untuk* keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Tingkat Kinerja Karyawan Medis Berdasarkan Pemberian Insentif, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja di Masa Pandemi Corona Virus Disease 19 (Covid-19)"

Dosen Pembimbing : Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 09 Februari 2022
Dekan,

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA * YOGYAKARTA * FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK. 933130101

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Medis Di Masa Pandemi Covid-19

Dengan ini, saya memohon untuk ketersediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang diberikan. Kuesioner yang telah diisi akan membantu dalam penuyusan skripsi sebagai data yang diperlukan. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Lama bekerja :
Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum menjawab
3. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan yang dirasakan.

Anda hanya diperkenankan menjawab N (Netral) jika Anda memang tidak mengetahui pernyataan yang diberikan, atau memang benar-benar belum pernah sama sekali mengalami kejadian/kondisi dalam pernyataan kuesioner.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
INSENTIF						
1	Pemberian insentif diterimakan langsung kepada saya					
2	Pemberian insentif selalu mengalami peningkatan sesuai dengan hasil kinerja					
3	Pemberian insentif dari puskesmas selalu tepat waktu					
4	Pemberian insentif dapat memotivasi semangat kerja saya					
5	saya selalu mendapatkan insentif tiap bulannya					
6	Pemberian insentif berdasarkan prestasi yang melebihi standar					
7	Pemberian insentif menjadikan saya lebih giat untuk bekerja					
8	Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai penilaian kinerja oleh Kepala Puskesmas					
9	Pemberian insentif telah sesuai dengan peraturan yang ada					
10	Pemberian insentif sudah adil sesuai dengan kinerja dan pengorbanan untuk Puskesmas					
11	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					
Kepemimpinan						
1	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan–kegiatan perusahaan					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan					

	masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
4	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
6	Pemimpinn ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan					
7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya teentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
8	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya					
9	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus					
10	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
	Motivasi					
1	Saya mempunyai hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja					
2	Saya mampu menyalurkan ide dan gagasan dalam bekerja					
3	Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam memegang tanggung jawab					
4	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
5	Saya selalu mendapatkan motivasi dari pemimpin agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

6	Saya dapat menerima kritik dan saran dengan baik.					
7	Saya mempunyai hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja					
8	Puskesmas selalu mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
KINERJA						
1	Saya selalu mengutamakan kuantitas hasil selama melakukan pekerjaan					
2	Saya selalu dapat diandalkan untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan oleh karyawan lain					
3	Saya memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi di dalam melakukan sebuah pekerjaan					
4	Saya mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya selalu antusias terhadap pekerjaan saya					

Lampiran 3

Uji Validitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1 total
X1.1	Pearson Correlation	1	.434**	.411**	.301**	.329**	.231*	.433**	.363**	.365**	.295**	.632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,011	,000	,000	,000	,001	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	.434**	1	.477**	,114	.185*	.182*	.294**	.404**	.316**	.318**	.581**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,213	,043	,047	,001	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	.411**	.477**	1	,155	.403**	.317**	.343**	.358**	.384**	.259**	.649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,091	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	.301**	,114	,155	1	.479**	.339**	.517**	.384**	.349**	.223*	.595**
	Sig. (2-tailed)	,001	,213	,091		,000	,000	,000	,000	,000	,015	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	.329**	.185*	.403**	.479**	1	.501**	.396**	.380**	.408**	.313**	.694**

	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.6	Pearson Correlation	.231*	.182*	.317**	.339**	.501**	1	.351**	.384**	.298**	.253**	.613**
	Sig. (2-tailed)	,011	,047	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,005	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.7	Pearson Correlation	.433**	.294**	.343**	.517**	.396**	.351**	1	.392**	.370**	.287**	.671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.8	Pearson Correlation	.363**	.404**	.358**	.384**	.380**	.384**	.392**	1	.561**	.456**	.719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.9	Pearson Correlation	.365**	.316**	.384**	.349**	.408**	.298**	.370**	.561**	1	.566**	.698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.10	Pearson Correlation	.295**	.318**	.259**	.223*	.313**	.253**	.287**	.456**	.566**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,004	,015	,001	,005	,001	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1_total	Pearson Correlation	.632**	.581**	.649**	.595**	.694**	.613**	.671**	.719**	.698**	.604**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2 total
X2.1	Pearson Correlation	1	.539**	.391**	.417**	.346**	.353**	.333**	.297**	.438**	.305**	.424**	.625**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.2	Pearson Correlation	.539**	1	.604**	.565**	.527**	.354**	.474**	.383**	.405**	.296**	.352**	.690**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.3	Pearson Correlation	.391**	.604**	1	.613**	.510**	.476**	.652**	.490**	.496**	.405**	.452**	.759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

X2.4	Pearson Correlation	.417**	.565**	.613**	1	.660**	.473**	.675**	.578**	.482**	.543**	.533**	.805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.5	Pearson Correlation	.346**	.527**	.510**	.660**	1	.360**	.614**	.577**	.501**	.528**	.606**	.763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.6	Pearson Correlation	.353**	.354**	.476**	.473**	.360**	1	.500**	.407**	.446**	.530**	.473**	.658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.7	Pearson Correlation	.333**	.474**	.652**	.675**	.614**	.500**	1	.549**	.549**	.474**	.629**	.795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.8	Pearson Correlation	.297**	.383**	.490**	.578**	.577**	.407**	.549**	1	.558**	.555**	.618**	.736**

	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.9	Pearson Correlation	.438**	.405**	.496**	.482**	.501**	.446**	.549**	.558**	1	.564**	.586**	.752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.10	Pearson Correlation	.305**	.296**	.405**	.543**	.528**	.530**	.474**	.555**	.564**	1	.645**	.711**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.11	Pearson Correlation	.424**	.352**	.452**	.533**	.606**	.473**	.629**	.618**	.586**	.645**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2 total	Pearson Correlation	.625**	.690**	.759**	.805**	.763**	.658**	.795**	.736**	.752**	.711**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3_total
X3.1	Pearson Correlation	1	-,008	-,135	.373**	-,042	-,133	.458**	-,035	.360**
	Sig. (2-tailed)		,930	,142	,000	,649	,147	,000	,705	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.2	Pearson Correlation	-,008	1	,104	-,009	,130	,058	,048	,111	.502**
	Sig. (2-tailed)	,930		,259	,921	,158	,527	,603	,226	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.3	Pearson Correlation	-,135	,104	1	,127	,057	,076	-,026	,009	.454**
	Sig. (2-tailed)	,142	,259		,166	,537	,409	,774	,924	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.4	Pearson Correlation	.373**	-,009	,127	1	-,127	-,154	,121	-,063	.357**
	Sig. (2-tailed)	,000	,921	,166		,167	,092	,187	,494	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.5	Pearson Correlation	-,042	,130	,057	-,127	1	-,031	,148	,011	.361**
	Sig. (2-tailed)	,649	,158	,537	,167		,738	,107	,908	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.6	Pearson Correlation	-,133	,058	,076	-,154	-,031	1	,011	,029	.316**
	Sig. (2-tailed)	,147	,527	,409	,092	,738		,908	,751	,000

	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.7	Pearson Correlation	.458**	,048	-,026	,121	,148	,011	1	-.187*	.429**
	Sig. (2-tailed)	,000	,603	,774	,187	,107	,908		,041	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.8	Pearson Correlation	-,035	,111	,009	-,063	,011	,029	-.187*	1	.327**
	Sig. (2-tailed)	,705	,226	,924	,494	,908	,751	,041		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3_total	Pearson Correlation	.360**	.502**	.454**	.357**	.361**	.316**	.429**	.327**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Medis

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y total
Y1	Pearson Correlation	1	,115	,029	-,063	,016	,009	,011	.189*	-,007	-,041	.364**
	Sig. (2-tailed)		,213	,752	,492	,862	,924	,906	,039	,940	,655	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2	Pearson Correlation	,115	1	.559**	,142	,161	,168	,071	-,003	,126	-,103	.561**
	Sig. (2-tailed)	,213		,000	,121	,080	,067	,438	,971	,169	,261	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y3	Pearson Correlation	,029	.559**	1	,114	.267**	.323**	-,076	,038	.215*	,021	.601**
	Sig. (2-tailed)	,752	,000		,215	,003	,000	,410	,681	,018	,820	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y4	Pearson Correlation	-,063	,142	,114	1	.314**	.606**	-,071	,007	,141	.307**	.498**
	Sig. (2-tailed)	,492	,121	,215		,000	,000	,441	,942	,126	,001	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y5	Pearson Correlation	,016	,161	.267**	.314**	1	.390**	-.218*	,040	.280**	.337**	.561**
	Sig. (2-tailed)	,862	,080	,003	,000		,000	,017	,668	,002	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y6	Pearson Correlation	,009	,168	.323**	.606**	.390**	1	-,099	,053	,115	.263**	.590**
	Sig. (2-tailed)	,924	,067	,000	,000	,000		,282	,566	,212	,004	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Y7	Pearson Correlation	,011	,071	-,076	-,071	-.218*	-,099	1	,163	-,117	-.219*	,118
	Sig. (2-tailed)	,906	,438	,410	,441	,017	,282		,075	,203	,016	,199
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y8	Pearson Correlation	.189*	-,003	,038	,007	,040	,053	,163	1	-.197*	-,156	.306**
	Sig. (2-tailed)	,039	,971	,681	,942	,668	,566	,075		,031	,088	,001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y9	Pearson Correlation	-,007	,126	.215*	,141	.280**	,115	-,117	-.197*	1	.344**	.405**
	Sig. (2-tailed)	,940	,169	,018	,126	,002	,212	,203	,031		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y10	Pearson Correlation	-,041	-,103	,021	.307**	.337**	.263**	-.219*	-,156	.344**	1	.333**
	Sig. (2-tailed)	,655	,261	,820	,001	,000	,004	,016	,088	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Ytotal	Pearson Correlation	.364**	.561**	.601**	.498**	.561**	.590**	,118	.306**	.405**	.333**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,199	,001	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Lampiran 4

Uji Reliabilitas instrumen penelitian

1. Uji Reliabilitas instrumen Variabel Pemberian Insentif

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	74,10	66,461	,589	,741
X1.2	74,44	65,929	,522	,740
X1.3	74,50	64,807	,595	,735
X1.4	73,98	66,168	,541	,741
X1.5	74,28	64,235	,645	,731
X1.6	74,77	65,290	,555	,737
X1.7	74,18	65,759	,629	,737
X1.8	74,30	64,934	,680	,733
X1.9	74,23	66,075	,662	,738
X1.10	74,29	66,242	,554	,741
X1_total	39,11	18,097	1,000	,841

2. UjiReliabilitas instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	88,33	75,182	,573	,752
X2.2	88,23	76,092	,656	,754
X2.3	88,18	74,806	,728	,748
X2.4	88,18	75,238	,783	,749
X2.5	88,23	75,996	,738	,752
X2.6	88,37	77,041	,624	,757
X2.7	88,23	75,016	,770	,749
X2.8	88,33	75,936	,707	,752
X2.9	88,36	74,786	,720	,749
X2.10	88,23	76,630	,682	,755
X2.11	88,25	75,567	,751	,751
X2_total	46,23	20,718	1,000	,911

3. Uji Reliabilitas instrumentVariabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,610	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	59,68	16,975	,251	,596
X3.2	60,12	15,600	,351	,571
X3.3	60,08	15,818	,288	,584
X3.4	59,77	16,718	,215	,599
X3.5	59,88	16,682	,218	,598
X3.6	59,98	16,840	,151	,611
X3.7	59,64	16,366	,298	,586

X3.8	60,11	16,736	,157	,610
X3_total	31,95	4,569	1,000	,191

4. Uji Reliabilitas instrumen Variabel Kinerja Karyawan Medis

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	76,19	28,459	,228	,668
Y2	76,58	26,952	,458	,639
Y3	76,25	26,811	,509	,634
Y4	75,47	28,486	,423	,653
Y5	75,77	27,609	,477	,643
Y6	75,60	27,855	,522	,643
Y7	75,87	30,654	,007	,689
Y8	76,03	29,142	,182	,673
Y9	75,72	28,726	,309	,660
Y10	75,74	29,319	,239	,668
Y_total	39,96	7,771	1,000	,504

Lampiran 5

Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Variabel Pemberian Insentif

INSENTIF		**Mean**	**Keterangan**
1	Pemberian insentif diterimakan langsung kepada saya	4,12	Setuju
2	Pemberian insentif selalu mengalami peningkatan sesuai dengan hasil kinerja	3,78	Setuju
3	Pemberian insentif dari puskesmas selalu tepat waktu	3,72	Setuju
4	Pemberian insentif dapat memotivasi semangat kerja saya	4,23	Sangat Setuju
5	saya selalu mendapatkan insentif tiap bulannya	3,94	Setuju
6	Pemberian insentif berdasarkan prestasi dan waktu kerja yang melebihi standar	3,45	Setuju
7	Pemberian insentif menjadikan saya lebih giat untuk bekerja	4,04	Setuju
8	Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai penilaian kinerja oleh Puskesmas	3,92	Setuju
9	Pemberian insentif telah sesuai dengan peraturan yang ada	3,99	Setuju
10	Pemberian insentif sudah adil sesuai dengan kinerja dan pengorbanan untuk Puskesmas	3,93	Setuju
Mean		3,92	Setuju

2. Deskriptif Data Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
KEPEMIMPINAN			
1	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun	4,13	Setuju
2	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan–kegiatan perusahaan	4,24	Sangat Setuju

3	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	4,28	Sangat Setuju
4	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	4,29	Sangat Setuju
5	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	4,23	Sangat Setuju
6	Pemimpinn ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan	4,10	Setuju
7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya teentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	4,24	Sangat Setuju
8	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	4,14	Setuju
9	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	4,11	Setuju
10	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	4,24	Sangat Setuju
11	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	4,22	Sangat Setuju
Mean		4,20	Sangat Setuju

3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

	Motivasi	**Mean**	**Keterangan**
1	Saya mempunyai hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	4,22	Sangat Setuju
2	Saya mampu menyalurkan ide dan gagasan dalam bekerja	3,78	Setuju

3	Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam memegang tanggung jawab	3,83	Setuju
4	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	4,13	Setuju
5	Saya selalu mendapatkan motivasi dari pemimpin agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,03	Setuju
6	Saya dapat menerima kritik dan saran dengan baik.	3,92	Setuju
7	Saya mempunyai hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	4,26	Sangat Setuju
8	Puskesmas selalu mengakui dan menghargai hasil kerja saya	3,79	Setuju
Mean		3,99	Setuju

4. Deskripsi Data Variabel Kinerja

KINERJA		**Mean**	**Keterangan**
1	Saya selalu mengutamakan kualitas hasil selama melakukan pekerjaan	3,73	Setuju
2	Saya selalu dapat diandalkan untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan oleh karyawan lain	3,34	Netral
3	Saya memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi di dalam melakukan sebuah pekerjaan	3,67	Setuju
4	Saya mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan	4,45	Sangat Setuju
5	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan	4,15	Setuju
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	4,32	Sangat Setuju
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,05	Setuju
8	Saya selalu antusias terhadap pekerjaan saya	3,88	Setuju
9	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik	4,20	Sangat Setuju
10	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan	4,18	Setuju
Mean		3,99	Setuju

Lamipran 6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

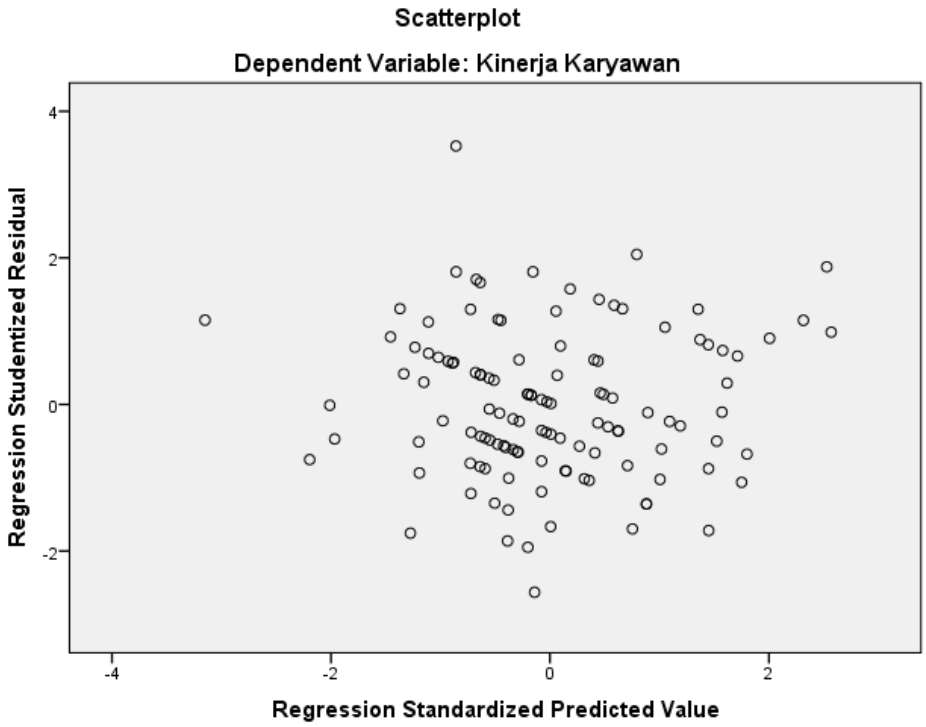
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37619627
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,037
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.624	.398		4.080	.000
	Pemberian Insentif	.126	.063	.192	1.987	.049
	Kepemimpinan	.210	.065	.311	3.224	.002
	Motivasi Kerja	.250	.083	.239	3.012	.003

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6

Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.624	.398		4.080	.000
	Pemberian Insentif	.126	.063	.192	1.987	.049
	Kepemimpinan	.210	.065	.311	3.224	.002
	Motivasi Kerja	.250	.083	.239	3.012	.003

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7

Hasil Tabulasi Data

1. Hasil Tabulasi Data Variabel Pemberian Insentif

X1.1	X1.3	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1 rata-rata
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4.10
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4.40
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.80
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3.30
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4.00
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.80
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.10
4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3.80
5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4.20
5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4.30
5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4.00
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4.50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3.30
4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3.50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.90
4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4.30
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4.60
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3.90
4	4	2	4	4	3	4	3	4	5	3.70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.30
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4.30
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3.70
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.90
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.90
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.80
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.90

4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.90
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.20
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3.60
5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.90
5	5	3	5	3	2	5	5	4	4	4.10
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3.60
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4.70
5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3.50
4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	3.70
5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4.40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4.30
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.10
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.80
4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3.30
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3.50
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.20
4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	3.50
4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4.10
3	2	2	5	4	3	4	3	3	3	3.20
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.80
5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4.30
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.90
5	3	4	5	5	3	5	3	4	3	4.00
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3.60
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.90
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3.80
5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4.40
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3.70
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4.20
3	2	2	5	5	4	5	4	4	4	3.80
4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4.20
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.80
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3.70
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3.50
4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4.10
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.10
3	2	2	4	4	2	3	3	4	5	3.20

4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.10
4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3.60
4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4.30
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4.00
4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	3.80
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3.80
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3.60
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3.80
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3.60
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.90
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3.80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4.10
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3.40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4.00
3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3.40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3.60
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3.50
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4.30
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3.70
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.90
4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4.50
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3.50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.90
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.80
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3.80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3.50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3.30
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4.20
4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3.90
4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	2.90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4.30
4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4.10
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3.20

4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4.00
4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3.90
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.20
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3.40
5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3.60
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3.20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00

2. Hasil Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2 rata-rata
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4.545
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.727
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4.364
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4.636
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.818
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.091
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4.545
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3.727
4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4.273
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.909
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.909
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.909
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
2	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3.909
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.091
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.364
3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.545
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.000
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4.545
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.909
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4.182

5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4.636
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4.182
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3.636
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.909
4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3.455
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4.727
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.000
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.636
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.091
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4.818
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4.545
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.545
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4.455
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4.636
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4.545
4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3.727
4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.091
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.818
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.364
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.273
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3.545
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.909
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.909
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.818
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4.273
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4.364
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.091
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.818
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.909
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000

5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3.909
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4.364
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4.182
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.364
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4.273
4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3.455
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.909
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.909
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4.545
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4.545
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4.818
3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3.909
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4.455
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.273
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4.545
2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3.364
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.818
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3.727
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.909
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.091
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.909
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.091
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.909
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4.727
3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4.182
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.909
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3.818
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3.636
3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4.091
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3.727
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.182
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.455
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3.636

3. Hasil Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3 rata-rata
4	4	5	5	5	4	4	5	4.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	3	5	4	4.375
4	4	4	4	5	4	5	4	4.25
4	4	4	4	4	5	4	4	4.125
5	3	4	4	4	4	5	4	4.125
4	4	5	4	4	4	4	4	4.125
5	4	3	4	4	5	5	5	4.375
5	3	3	4	4	4	5	5	4.125
5	3	3	4	3	4	5	3	3.75
4	4	4	4	4	3	4	4	3.875
5	5	4	5	4	3	5	4	4.375
4	4	4	4	5	3	4	3	3.875
4	4	5	4	4	3	4	5	4.125
4	2	4	4	3	3	4	3	3.375
4	4	2	4	3	3	3	4	3.375
4	5	4	4	5	4	5	3	4.25
4	3	5	4	4	5	4	4	4.125
5	3	4	5	4	4	5	3	4.125
4	3	4	4	4	4	4	3	3.75

4	5	5	3	4	5	4	3	4.125
4	4	4	3	3	4	5	3	3.75
4	4	4	3	3	4	4	3	3.625
4	3	3	4	3	3	4	4	3.5
5	4	4	4	3	4	5	4	4.125
4	3	5	4	5	3	4	4	4
4	3	4	4	4	5	5	3	4
4	3	4	5	4	4	4	3	3.875
4	3	4	4	4	3	4	5	3.875
4	4	4	4	4	3	3	5	3.875
4	4	4	5	4	5	3	4	4.125
4	4	3	3	5	4	4	4	3.875
3	5	3	2	4	4	3	5	3.625
4	2	3	4	4	4	4	4	3.625
4	4	3	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	3	4	4	3	3	3.5
5	3	4	4	4	2	5	3	3.75
5	2	4	4	4	4	5	3	3.875
4	4	4	5	5	4	4	3	4.125
4	4	2	4	4	2	4	4	3.5
4	5	4	4	5	4	4	4	4.25
5	5	4	4	4	4	4	4	4.25
5	4	5	5	5	4	5	2	4.375
4	4	3	3	5	5	4	4	4
4	4	3	3	5	4	5	4	4
5	5	3	4	5	4	5	4	4.375
4	3	4	4	4	4	4	4	3.875
4	3	3	4	4	3	4	2	3.375
4	4	4	4	4	3	5	4	4
5	4	3	4	4	4	5	4	4.125
4	5	5	5	3	4	4	4	4.25
5	4	4	4	4	4	5	2	4
4	4	4	5	3	4	4	2	3.75
5	4	2	5	4	2	4	3	3.625
4	4	4	5	3	4	4	3	3.875
4	4	4	4	3	5	5	3	4
4	5	4	4	3	5	4	4	4.125
4	3	2	4	3	5	4	4	3.625

4	3	4	5	3	3	5	3	3.75
5	3	3	4	3	4	4	3	3.625
4	3	4	4	4	4	5	3	3.875
4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4.25
4	4	5	4	4	4	4	4	4.125
4	5	4	5	5	3	5	2	4.125
4	4	4	4	4	5	4	4	4.125
5	3	5	5	4	4	4	4	4.25
5	4	2	5	5	4	5	4	4.25
4	2	5	5	3	5	5	4	4.125
5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	3	4	3	3.875
4	4	4	4	4	4	5	3	4
4	3	2	3	5	5	5	3	3.75
4	4	5	3	5	4	4	4	4.125
4	4	2	3	4	4	3	4	3.5
4	4	4	4	4	4	3	4	3.875
5	3	4	5	4	3	5	5	4.25
4	3	4	4	4	3	4	5	3.875
4	3	4	4	4	3	4	4	3.75
4	5	4	4	4	5	5	4	4.375
4	4	2	5	3	4	4	3	3.625
5	4	4	4	3	5	4	5	4.25
5	5	4	4	3	3	5	4	4.125
4	4	5	4	3	3	3	4	3.75
4	4	4	5	5	4	4	3	4.125
3	3	4	3	4	4	4	3	3.5
4	3	4	4	4	4	3	4	3.75
5	3	4	4	5	3	5	4	4.125
4	3	2	4	4	3	4	5	3.625
5	4	4	5	4	3	4	4	4.125
4	5	4	4	4	4	5	4	4.25
4	4	4	5	4	4	4	4	4.125
4	4	5	4	4	4	5	3	4.125
3	3	4	4	4	5	3	3	3.625
4	3	4	4	4	4	4	4	3.875
4	3	4	5	4	4	5	4	4.125
4	2	4	3	5	5	4	4	3.875
4	4	4	5	3	4	3	5	4
3	5	4	2	4	4	4	4	3.75

4	4	4	4	4	5	4	4	4.125
4	4	5	5	5	3	4	5	4.375
4	5	4	4	4	4	5	5	4.375
4	4	5	4	4	4	4	4	4.125
4	4	4	4	5	4	5	4	4.25
4	3	4	4	4	4	4	4	3.875
5	3	3	4	4	4	5	5	4.125
5	3	3	5	3	4	4	2	3.625
5	4	3	5	3	5	4	4	4.125
4	5	5	5	3	5	4	5	4.5
4	4	2	4	4	4	5	4	3.875
5	4	4	4	4	5	5	4	4.375
5	4	4	5	5	4	4	3	4.25
5	5	4	4	5	4	5	3	4.375
4	3	2	4	4	4	4	4	3.625
4	4	4	5	4	3	5	4	4.125
4	4	4	5	4	5	4	5	4.375
4	4	4	4	4	4	3	5	4

4. Hasil Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan Medis

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y rata-rata
4	3	4	4	4	4	4	5	5	4.1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	5	5	4	4	5	4.2
4	4	4	4	4	4	5	5	3	4.1
3	4	4	5	5	4	4	5	4	4.3
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4.3
4	3	4	5	4	5	4	3	4	3.8
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4.6
3	4	4	4	4	4	3	5	4	3.8
3	3	3	5	4	5	3	3	4	3.7
5	2	2	5	2	5	4	4	5	3.8
5	3	3	5	5	5	5	5	5	4.5
5	2	2	5	4	4	4	4	4	3.8
3	3	3	5	4	4	4	5	5	4
4	2	2	4	4	4	2	4	4	3.4

3	3	4	4	4	4	4	4	3	3.7
4	3	3	5	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3.7
4	2	4	4	4	5	4	4	4	3.9
4	4	4	4	4	4	2	5	4	3.9
4	3	3	5	4	4	4	3	5	3.9
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3.8
3	3	4	4	4	5	3	5	5	4
4	4	4	5	5	5	3	5	5	4.4
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3.5
4	3	3	5	5	5	3	5	4	4
3	3	3	5	5	5	4	5	5	4.1
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3.7
4	2	2	4	4	4	4	4	4	3.6
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3.6
4	3	3	5	4	4	5	4	3	4
3	3	3	5	5	5	4	5	5	4.1
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8
4	2	3	5	5	4	4	5	5	4
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	5	3.8
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4.4
3	3	4	5	4	4	3	5	5	4
4	3	3	5	4	4	2	4	5	3.8
3	4	4	5	5	5	2	5	4	4.2
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3.6
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4.4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4.5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.3
4	3	4	4	4	4	2	4	5	3.7
2	2	3	5	2	5	3	4	4	3.5
4	3	4	5	5	4	3	4	4	4
2	4	4	4	3	4	3	4	4	3.6
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3.7
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4.6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.7
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8

5	2	5	5	5	5	4	5	5	4.4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3.6
2	3	4	5	5	4	2	5	5	3.8
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	4	4	4	4	3.9
2	4	5	5	4	5	4	4	4	4.1
3	4	4	5	4	5	5	4	4	4.3
4	2	3	4	4	4	4	5	4	3.9
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.9
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	4	3	5	4	4	3	5	4	3.9
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4.1
5	5	5	4	4	4	4	5	3	4.3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
4	4	4	5	2	4	3	4	4	3.9
4	2	3	4	4	4	5	4	4	3.8
4	3	3	4	3	4	5	3	4	3.8
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4.1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.9
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3.8
3	4	5	5	5	5	5	4	4	4.4
4	3	4	5	5	5	4	5	5	4.4
4	3	4	4	4	4	5	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	5	4	3.9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.8
5	3	5	4	4	5	4	4	4	4.2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	3	3	5	4	5	4	5	4	4.2
2	2	3	3	4	3	3	5	5	3.4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	3	5	5	4.4
4	3	3	4	4	4	4	2	3	3.5
4	3	4	5	5	5	5	4	4	4.4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3.8
5	3	3	4	4	4	5	4	5	4.1

4	3	3	5	4	4	4	4	4	3.8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
3	3	5	5	5	5	5	5	5	4.4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3.7
4	3	3	5	3	3	5	4	4	3.8
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3.8
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4.2
3	3	3	4	4	4	5	3	4	3.8
4	4	2	4	4	4	4	4	4	3.8
4	2	2	4	4	4	4	4	4	3.6
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4.1
5	5	3	5	5	5	4	5	5	4.6
1	3	4	5	5	5	4	5	5	4.1
2	2	3	5	5	5	4	3	5	3.8
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	3	5	4	4	3	4
3	3	3	5	5	5	4	3	4	3.9
4	3	4	5	4	5	5	4	4	4.2
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	3	4	4	3.7