

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum

Citra Perwita Sari¹, Qurratul Aini²

^{1,2} Magister Manajemen Rumah Sakit, Muhammadiyah University of Yogyakarta

Email: citra.perwita@yahoo.co.id

Abstrak

Latar Belakang: Pelayanan di rumah sakit membutuhkan kinerja perawat yang komprehensif dan profesional dalam peningkatan mutu rumah sakit, beberapa faktor yang memengaruhinya yaitu kepemimpinan yang baik dan motivasi. Mutu pelayanan Rumah Sakit masih belum sesuai harapan, yang berarti beberapa kinerja perawat perlu untuk dilakukan perbaikan. Metode: Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 58 perawat, penentuan sampling dengan *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Kuesioner terdiri dari 60 pertanyaan. Analisis data menggunakan regresi linear ganda. Hasil dan Pembahasan: Diperoleh uji t kepemimpinan 2,768 dengan tingkat signifikansi 0,008 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Uji t motivasi 6,336 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Nilai F hitung 26,515, signifikansi 0,000 menunjukkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kesimpulan: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat, motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

©2016 Proceeding Healthcare. All rights reserved

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Penggerakan pelayanan di rumah sakit dibutuhkan sumber daya manusia yang komprehensif dan profesional sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan khususnya pasien maupun keluarga¹. Kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh perawat karena perawat merupakan sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit².

Analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja perawat perlu dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dari para perawat, diantaranya adalah kepemimpinan yang baik dan motivasi bagi para perawat³.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim et. al menunjukkan tingkat

kepemimpinan yang rendah menyebabkan kualitas kinerja perawat yang buruk⁴. Kualitas kinerja perawat yang buruk menyebabkan tidak tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan, tanpa menggunakan kepemimpinan yang sesuai serta adanya pemberian motivasi⁴. Motivasi seorang perawat sangat mendukung pencapaian kinerja perawat karena mereka selalu percaya diri dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien⁵. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya motivasi semakin meningkat maka semakin meningkat pula nilai kinerja karyawan⁶.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit, beberapa mutu pelayanan yang belum sesuai dengan harapan. Artinya masih ada beberapa kinerja perawat yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya:

- 1) kepemimpinan yang belum sesuai dengan harapan karyawan,
- 2) kepatuhan perawat terhadap prosedur dan standar pelayanan yang belum maksimal,
- 3) disiplin karyawan yang masih rendah, ditandai dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan⁷, sedangkan Notoatmodjo menyebutkan studi *cross sectional* yaitu penelitian yang mengukur hubungan atau pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam satu waktu⁸. Pada penelitian ini, pengumpulan data kepemimpinan, motivasi dan kinerja perawat diambil secara bersamaan, yang dilakukan setelah perawat bersedia mengikuti jalannya penelitian.

Subjek dan Objek penelitian

Adapun subyek penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit. Objek penelitian ini menilai kepemimpinan, motivasi dan kinerja di Rumah Sakit.

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan dalam penelitian⁷. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua perawat di Rumah Sakit yaitu sejumlah 58 orang perawat.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasi digunakan sebagai sampel⁷. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 58 orang.

Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*independent*)
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi.
2. Variabel Terikat (*dependent*)
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat di Rumah Sakit

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab⁸.

Instrumen kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian Fahmi Aji Wibowo (2013)⁹, sedangkan motivasi dan kinerja menggunakan kuesioner

penelitian yang dilakukan oleh Chaidir Ramadan (2013)¹⁰.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dilakukan uji coba ulang kuesioner terhadap 6 responden di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta untuk mengetahui apakah responden dapat memahami dengan baik tiap materi pertanyaan.

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan cara pengukuran kesamaan data dan diperoleh data yang valid. Pengukuran setiap variabel dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat¹¹.

Uji validitas menggunakan uji *Product Moment*. Syarat umum untuk dianggap valid dilihat dari ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika nilai signifikan $\geq 0,05$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran kestabilan dan ketetapan dari konsep ukuran instrumen atau alat ukur sehingga nilai yang diukur tidak berubah dalam nilai tertentu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,7$.¹¹

Analisa data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear ganda. Regresi ganda

untuk menguji model pengaruh dan hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen¹¹. Sebelum uji hipotesis dilakukan pengujian asumsi klasik.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari: uji normalitas dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang ada terdistribusi normal atau tidak secara konvensional dapat dilihat dari grafik atau histogram sebaran normal dari data yang ada. Dalam penelitian ini alat uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorove Smirnov Z* dalam paket program komputer. Kriteria uji normalitas adalah:

- 1) Nilai probabilitas (sig.) $\geq 0,05$ maka dapat dinyatakan data normal.
- 2) Nilai probabilitas (sig.) $< 0,05$ maka dapat dinyatakan data tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui kelayakan variabel bebas dan memprediksi variabel terikat. Dalam penelitian ini alat uji yang digunakan adalah uji *test for linearity*. Teknik yang dapat digunakan untuk menguji dengan analisis koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat (Y).

1) Nilai probabilitas (sig.) < 0,05 maka dapat dinyatakan data linier.

2) Nilai probabilitas (sig.) \geq 0,05 maka dapat dinyatakan data tidak linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mendeteksi keadaan dimana terdapat variabel bebas (independen) yang memiliki kombinasi linier dengan yang lain. Untuk menguji adanya gejala multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Syarat uji multikolinieritas adalah jika nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF <10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual yaitu pengujian secara terpisah antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Pengujian signifikansi per variabel ini dapat dihitung dengan uji t⁷.

1) Nilai probabilitas (sig.) < 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial yang signifikan terhadap variabel terikat.

2) Nilai probabilitas (sig.) \geq 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sumbangan total seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) mengukur model yakni variabel bebas seberapa jauh kemampuannya dalam menerangkan variasi variabel dependen.¹¹

c. Uji F (Simultan)

Analisis ini digunakan untuk menguji secara bersama-sama atau serempak (seluruh variabel bebas diuji secara bersama-sama) terhadap variabel terikatnya.

1) Nilai probabilitas (sig.) < 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Nilai probabilitas (sig.) \geq 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dikembangkan dari teori sebagai jawaban dari masalah atau pertanyaan yang memerlukan pengujian secara empiris, yang sifatnya sebagai taksiran atau pandangan sementara terhadap hasil pengujian. Dengan demikian dikemukakan hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.
- H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.
- H₃: Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakt.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	20,7 %
Perempuan	46	79,3 %
Pendidikan Terakhir		
D3	47	81 %
D4	6	10,4 %
S1	5	8,6 %
Masa Kerja		
< 1 tahun	7	12,1 %
1-2 tahun	32	55,1 %
> 2 tahun	19	32,8 %
Total Responden	58	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Kepemimpinan

Seluruh pertanyaan variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan

< 0,05 sehingga dikatakan pernyataan-pernyataan yang digunakan pada instrument tersebut **Valid**. Hasil uji reliabilitas diketahui *Alpha Cronbach* sebesar 0,975 (0,975 > 0,7) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan **Reliabel**.

2. Motivasi

Seluruh pertanyaan variabel motivasi memiliki nilai signifikan < 0,05 sehingga dikatakan pernyataan-pernyataan yang digunakan pada instrument tersebut **Valid**. Hasil uji reliabilitas diketahui *Alpha Cronbach* sebesar 0,986 (0,986 > 0,7) menunjukkan bahwa variabel motivasi **Reliabel**.

3. Kinerja

Seluruh pertanyaan variabel kinerja memiliki nilai signifikan < 0,05 sehingga dikatakan pernyataan-pernyataan yang digunakan pada instrument tersebut **Valid**. Hasil uji reliabilitas diketahui *Alpha Cronbach* sebesar 0,980 (0,980 > 0,7) menunjukkan bahwa variabel kinerja **Reliabel**.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan (X₁)

Tabel 2. Kategori Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Kategori	Interval	Jumlah (f)	%
Sangat baik	3,5-4,0	26	44,8
Baik	2,9-3,4	26	44,8
Cukup	2,3-2,8	6	10,3
Kurang	1,7-2,2	0	0,0
Sangat	1,0-1,6	0	0,0

kurang			
Jumlah		58	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Sebagian besar kepemimpinan berada pada kategori baik dan sangat baik masing-masing sebanyak 26 responden (44,8%) dan kategori cukup sebanyak 6 responden (10,3%). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah baik.

2. Motivasi (X₂)

Tabel 3. Kategori Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Kategori	Interval	Jumlah (f)	%
Sangat tinggi	3,5-4,0	1	1,7
Tinggi	2,9-3,4	40	69,0
Sedang	2,3-2,8	16	27,6
Rendah	1,7-2,2	1	1,7
Sangat Rendah	1,0-1,6	0	0,0
Jumlah		58	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Sebagian besar motivasi berada pada kategori tinggi sebanyak 40 responden (69,0%), kategori sedang sebanyak 16 responden (27,6%), dan pada kategori sangat tinggi dan rendah masing-masing sebanyak 1 responden (1,7%). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tinggi.

3. Kinerja (Y₁)

Tabel 4. Kategori Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

Kategori	Interval	Jumlah (f)	%
Sangat baik	3,5-4,0	21	36,2

Baik	2,9-3,4	26	44,8
Cukup	2,3-2,8	11	19,0
Kurang	1,7-2,2	0	0,0
Sangat kurang	1,0-1,6	0	0,0
Jumlah		58	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Kinerja perawat sebagian besar pada kategori baik sebanyak 26 responden (44,8%), kategori sangat baik sebanyak 21 responden (36,2%), dan pada kategori cukup sebanyak 11 responden (19,0%). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat adalah baik.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Normalitas

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Nilai signifikansi pada *linierity* kurang dari 0,05 untuk variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) sehingga dapat dinyatakan model regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel independen diperoleh *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 nilai maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan (X₁) dengan kinerja perawat (Y) sebesar 2,768 dengan tingkat signifikansi 0,008, karena

signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dengan kinerja perawat (Y).

Sedangkan untuk motivasi (X_2) dengan kinerja perawat (Y) nilai t hitung sebesar 6,336 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi (X_2) dengan kinerja perawat (Y).

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi. Tujuan dari uji F ini adalah untuk membuktikan secara statistik bahwa keseluruhan koefisien regresi dari indikator variabel bebas yang digunakan dalam analisis ini signifikan. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 26,515 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$), maka kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y).

Nilai adjusted R^2 sebesar 0,472 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berkontribusi terhadap kinerja perawat sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, sistem kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan Trihastuti menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS X Surabaya. Kepemimpinan yang tepat diterapkan

oleh pimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang baik. Pemimpin-pemimpin yang berkualitas sangat dibutuhkan demi peningkatan sumber daya manusianya¹³.

Menurut Rust and Johan pemimpin pada tingkat organisasi cenderung memiliki kemampuan kepemimpinan lebih aktif mampu menginspirasi kepercayaan; memotivasi bawahan; peduli tentang kesejahteraan karyawan; membantu bawahan pekerja dari para pemimpin pada tingkat yang lebih rendah di tempat kerja mereka¹⁴.

Kepemimpinan di Rumah Sakit menurut sebagian persepsi perawat belum sesuai dengan harapan. Berdasarkan distribusi jawaban responden menyatakan tidak setuju jika kepala bagian tidak membedakan antara perawat yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas. Kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit diketahui bahwa kepala bagian lebih sering memberikan beban tugas kepada junior dibandingkan dengan senior. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan dan motivasi dirasa kurang pada perawat dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sehingga perlu adanya perbaikan kepemimpinan agar dapat meningkatkan kemampuan perawat dalam bekerja. Tidak hanya kemampuan perawat senior namun juga perawat junior. Kepemimpinan yang baik dapat membantu kinerja perawat menjadi lebih baik karena menciptakan kinerja perawat yang unggul untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam

memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh rumah sakit.

Kepala ruangan dalam setiap unit harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar tidak hanya kepada pelayanan kepada pasien namun juga harus mampu menjadi teladan bagi bawahannya untuk meningkatkan kinerja secara bersama-sama. Kinerja karyawan akan meningkat bila pemimpin piawai dalam menggunakan posisi, kemampuan memecahkan masalah, bersikap tegas dalam sikap dan komitmen dalam pengambilan keputusan, tingkat kemampuan menjadi media dalam penyelesaian konflik kerja serta mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi dan advokasi¹⁵.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Hawary and Banat yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dengan arah positif antara motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit swasta di Amman. Pemberian motivasi pegawai ditinjau dari aspek fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri¹⁶.

Berdasarkan distribusi jawaban responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan “Saya mendapat penghargaan/ pujian dari Rumah Sakit apabila saya berprestasi dalam bekerja”. Penghargaan merupakan faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Penghargaan yang dirasa kurang baik oleh karyawan akan membuat kinerja karyawan kurang¹⁷.

Disiplin perawat di Rumah Sakit masih rendah, ditandai dengan masih adanya perawat yang datang tidak tepat waktu atau pulang mendahului

saat bekerja. Tingkat sikap patuh perawat terhadap prosedur dan standar pelayanan juga belum maksimal. Kurangnya kinerja perawat dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya ialah tingkat pengakuan rumah sakit terhadap perawat. Salah satu bentuk pengakuan rumah sakit terhadap perawatnya ialah dengan memberikan penghargaan/ pujian atas kinerja yang telah perawat berikan terhadap rumah sakit.

Pemberian penghargaan seperti perawat diberi kesempatan untuk berkembang melalui pendidikan dan pelatihan ataupun promosi jabatan maka kinerja perawat akan meningkat, dalam arti perawat akan mempunyai pengetahuan dan keterampilan baru sesuai dengan kemajuan teknologi kedokteran/ keperawatan. Program pengembangan (diklat) pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kompetensi yang ada saat ini dengan kompetensi standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh perawat².

Kepemimpinan dan motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, sistem kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Penelitian Ibrahim *et. al* menunjukkan bahwa adanya kinerja diantara staf perawat mencerminkan tingkat kinerja yang relatif rendah dikarenakan kualitas perawatan dan

proses keperawatan yang masih buruk⁴. Peningkatan kinerja perawat sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Motivasi seorang perawat sangat mendukung pencapaian kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memberikan pelayanan dengan penuh percaya diri dalam melaksanakan asuhan keperawatan pasien sehingga kinerja mereka juga cenderung baik dibandingkan pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja¹⁸.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi. Didukung penelitian Sobaryaman, bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut¹⁵.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wirawan dan Murti. 2009. "Organisasi Rumah Sakit, Governing Body, Fungsi, Peran, Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang." Semarang: Universitas Diponegoro.

http://eprints.undip.ac.id/921/1/3_materi_ORGANISASI_RUMAH_SAKIT.pdf.

2. Makta, La Ode. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makassar Tahun 2013." Jurnal, Makassar: Universitas Hasanuddin.

3. Mahendra, dan Brahmasari. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 1.

4. Ibrahim, Sanaa Abd El-Azim. 2016. "Relationship between Head Nurses' Leadership Styles and Staff Nurses' Job Performance." *IOSR Journal of Nursing and Science* 5 (1): 9.

5. Sipatu, Lindanur. 2013. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu." *e-Journal Katalogis* 1 (1): 12.

6. Juanti. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kudungga Kabupaten Kutai Timur."

7. Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

8. Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

9. Wibowo. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal." Semarang: Universitas Negeri Semarang.

10. Ramadan, Chaidir. 2013. "Motivasi dan Kinerja Karayawan Di Hotel Madani Medan." Medan: Universitas Sumatera Utara.
11. Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
12. Arikunto, Suharsimi. 2010a. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
13. Trihastuti. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X Surabaya." Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
14. Rust, A A Braam, dan J W Johan. 2010. "Leadership in Public Health Care: Staff Satisfaction in Selected South African Hospitals." *African Journal of Business Management* 4 (11): 11.
15. Sobaryaman, Deni. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut" 2 (2): 8.
16. Al-Hawary, Sulieman Ibraheem Shelash, dan Nidaa Abed El-Fattah Banat. 2017. "Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan" 7: 10.
17. Zuhriana. 2012. "Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur," 9.
18. Sipatu, Lindanur. 2013. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu." *e-Journal Katalogis* 1 (1): 12.
19. Senthaury, Apressyanti. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
20. Brahmasari, Ida Ayu, dan Agus Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10 (2): 12.
21. Veliu, Liridon, Mimoza Manxhari, Visar Demiri, dan Liridon Jahaj. 2017. "The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance." *Vadyba Journal of Management* 31 (2): 11.