

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Subyek dan Obyek Penelitian**

###### **a. Profil Rumah Sakit Pratama Yogyakarta**

Latar belakang didirikannya Rumah Sakit Pratama Yogyakarta adalah adanya permasalahan akses masyarakat miskin terhadap pelayanan kesehatan tingkat lanjut, terutama rawat inap rumah sakit sehingga Walikota Yogyakarta membentuk komitmen untuk membangun rumah sakit tanpa kelas fasilitas pelayanan. Berdasarkan peraturan gubernur DIY No. 59/ 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Rujukan Pelayanan Kesehatan, di wilayah Kota Yogyakarta belum ada Rumah Sakit Pemerintah tipe C dan D untuk memenuhi ketentuan rujukan berjenjang pelayanan era JKN, hal ini mendukung untuk didirikannya Rumah Sakit Pratama Yogyakarta tersebut. Rumah Sakit Pratama didirikan di Jl. Kolonel Sugiyono No. 98 Yogyakarta pada tahun 2016 dan klasifikasi berdasarkan UU No. 44/ 2009 tentang Rumah Sakit dan PMK No. 56/ 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit sebagai rumah sakit umum kelas D.

Rumah Sakit Pratama Yogyakarta memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1) Visi

Menjadi rumah sakit yang bermutu, terjangkau, berbudaya dan menjadi kebanggaan masyarakat Kota Yogyakarta.

2) Misi

- a) Mengedepankan keamanan dan keselamatan pasien dan petugas dalam memberikan pelayanan
- b) Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan sesuai standar
- c) Memenuhi kebutuhan tenaga rumah sakit sesuai standar
- d) Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia rumah sakit secara berkesinambungan
- e) Membangun dan mengembangkan sistem informasi manajemen rumah sakit dalam rangka mendukung pelayanan yang cepat, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan
- f) Meningkatkan komitmen bersama antar unit pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prima dan komprehensif

- g) Memberikan pelayanan kesehatan yang terstandar dan berorientasi kepada kebutuhan pelanggan
- h) Mewujudkan manajemen rumah sakit yang unggul dan berbudaya

Rumah Sakit Pratama Yogyakarta memiliki jumlah karyawan sebanyak 216 orang yang terdiri dari 50 orang PNS dan 166 orang karyawan tidak tetap. Jumlah perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta adalah 58 orang yang terdiri dari 10 orang PNS dan 48 orang karyawan tidak tetap. Rumah sakit ini juga memiliki 8 orang dokter umum dan 10 orang dokter spesialis yang berkompeten. Jenis pelayanan yang ada di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1) Pelayanan medis

- 1. Pelayanan Gawat Darurat
- 2. Pelayanan Medik Umum
- 3. Pelayanan Medik Spesialis Dasar
  - (1) Pelayanan Spesialis Penyakit Anak
  - (2) Pelayanan Spesialis Penyakit Dalam
  - (3) Pelayanan Spesialis Kandungan dan Kebidanan
- 4. Pelayanan Medik Spesialis Pengembangan
  - (1) Pelayanan Spesialis Bedah

- (2) Pelayanan Spesialis Bedah Mulut
- 5. Pelayanan Medik Spesialis Penunjang
  - (1) Pelayanan Radiologi
  - (2) Pelayanan Laboratorium Patologi Klinik
- 2) Pelayanan Kefarmasian
- 3) Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan
- 4) Pelayanan Penunjang Klinik
  - a) Pelayanan *High Care Unit*
  - b) Pelayanan Gizi
  - c) Pelayanan Sterilisasi Instrument
  - d) Pelayanan Pendaftaran dan Rekam Medik
- 5) Pelayanan Penunjang Non Klinik
  - a) Pelayanan Laundry
  - b) Jasa Boga
  - c) Teknik dan Pemelihara Fasilitas
  - d) Pengelolaan Limbah
  - e) Pelayanan Ambulans
  - f) Sistem Informasi dan Komunikasi
  - g) Pemulasaraan Jenazah
- 6) Pelayanan Rawat Inap

## **b. Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta**

Rumah Sakit Pratama merupakan salah satu rumah sakit pemerintah yang ada di Kota Yogyakarta. Rumah sakit ini memberikan pelayanan kesehatan selama 24 jam. Hal tersebut tentu perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang bagus dan profesional yang akan memberikan dampak positif bagi rumah sakit.

Keuntungan yang akan diperoleh rumah sakit yaitu mutu pelayanan yang tinggi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, kinerja perawat masih perlu dilakukan perbaikan dalam beberapa hal. Diantaranya terkait dengan kepemimpinan terutama pimpinan bagian yang menjadi ujung tombak dari pelayanan karena berinteraksi langsung dengan bawahan bahkan juga dengan pasien.

Studi pendahuluan diketahui bahwa disiplin karyawan masih rendah, ditandai dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal saat bekerja. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan petugas kesehatan terutama oleh perawat.

Berikut daftar absensi dari perawat yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

**Tabel 4. 1 Absensi Perawat Berdasarkan Datang Terlambat Bulan Januari Sampai Juni Tahun 2018**

No	Jabatan	Absensi Datang Terlambat					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1.	Perawat Muda	1	-	-	-	-	-
2.	Perawat Penyelia	5	4	1	-	-	4
3.	Perawat Pelaksana	-	1	1	-	-	-
4.	Perawat Penyelia	-	2	1	14	14	-
5.	Perawat Pelaksana Lanjutan	14	12	13	13	13	18
6.	Perawat Pelaksana Lanjutan	-	-	-	1	-	1

Sumber: Data primer diolah, 2018

Data di atas menunjukkan bahwa selama 6 bulan dari bulan Januari sampai Juni 2018 terhadap perawat yang datang terlambat yaitu sebanyak 6 orang. Frekuensi datang terlambat dalam satu bulannya juga menunjukkan tingkat yang tinggi yaitu tertinggi 18 kali dalam satu bulan.

**Tabel 4. 2 Absensi Perawat Berdasarkan Pulang Lebih Awal Bulan Januari Sampai Juni Tahun 2018**

No	Jabatan	Absensi Pulang Lebih Awal					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1.	Perawat Muda	1	-	-	-	-	-
2.	Perawat Madya	-	-	1	-	-	-
3.	Perawat Mahir	-	-	-	1	-	-
4.	Perawat Penyelia	2	2	-	1	-	1
5.	Perawat Pelaksana	1	-	-	-	-	-
6.	Perawat Penyelia	2	-	-	1	1	-
7.	Perawat Pelaksana Lanjutan	3	1	1	1	3	-

Sumber: Data primer diolah, 2018

Data di atas menunjukkan bahwa selama 6 bulan dari bulan Januari sampai Juni 2018 terhadap perawat yang pulang lebih awal

yaitu sebanyak 7 orang. Frekuensi pulang lebih awal dalam satu bulannya yaitu tertinggi 3 kali dalam satu bulan.

### c. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 58 perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta, karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir.

**Tabel 4. 3 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

Empat puluh enam orang dari responden ini berjenis kelamin perempuan yang setara dengan 79,3% dari total jumlah responden. Sedangkan sisanya sebanyak 12 orang (20,7%) berjenis kelamin laki-laki. Jika dilihat dari tingkat pendidikan, jumlah responden terbesar berlatar belakang pendidikan lulus D3 yaitu berjumlah 47 orang setara dengan 81% dari total jumlah responden, sedangkan responden yang telah menyelesaikan pendidikan ditingkat D4 dan S1 masing-masing

berjumlah 6 dan 5 orang setara dengan 10,4% dan 8,6% dari total jumlah responden. Dominasi perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta memiliki masa kerja antara 1-2 tahun yaitu sejumlah 32 perawat (55,1%), 19 perawat (32,8%) memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun dan sisanya 7 perawat (12,1%) memiliki masa kerja kurang dari satu tahun.

## 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Kepemimpinan (KP)

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan**

<b>Butir</b>	<b>R (Correlation)</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
KP1	0,984	0,000	Valid
KP2	0,873	0,023	Valid
KP3	0,873	0,023	Valid
KP4	0,984	0,000	Valid
KP5	0,894	0,016	Valid
KP6	0,941	0,005	Valid
KP7	0,831	0,040	Valid
KP8	0,901	0,014	Valid
KP9	0,873	0,023	Valid
KP10	0,941	0,005	Valid
KP11	0,873	0,023	Valid
KP12	0,831	0,040	Valid
KP13	0,873	0,023	Valid
KP14	0,831	0,040	Valid
KP15	0,831	0,040	Valid
<b>Reliabilitas</b>		<b>0,975</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

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**.

**b. Motivasi (MO)**

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi**

<b>Butir</b>	<b>R (Correlation)</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
MO1	0,846	0,034	Valid
MO2	0,951	0,004	Valid
MO3	0,924	0,008	Valid
MO4	0,924	0,008	Valid
MO5	0,924	0,008	Valid
MO6	0,846	0,034	Valid
MO7	0,874	0,023	Valid
MO8	0,846	0,034	Valid
MO9	0,906	0,013	Valid
MO10	0,951	0,004	Valid
MO11	0,885	0,023	Valid
MO12	0,893	0,017	Valid
MO13	0,893	0,017	Valid
MO14	0,868	0,025	Valid
MO15	0,918	0,010	Valid
MO16	0,951	0,004	Valid
MO17	0,951	0,004	Valid
MO18	0,860	0,028	Valid
MO19	0,951	0,004	Valid
MO20	0,951	0,004	Valid
MO21	0,951	0,004	Valid
MO22	0,846	0,034	Valid
MO23	0,951	0,004	Valid
MO24	0,830	0,041	Valid
MO25	0,924	0,008	Valid
MO26	0,924	0,008	Valid

Butir	R (Correlation)	Signifikan	Keterangan
Reliabilitas		<b>0,986</b>	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

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**.

c. **Kinerja (KN)**

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja**

Butir	R (Correlation)	Signifikan	Keterangan
KN1	0,893	0,037	Valid
KN2	0,859	0,028	Valid
KN3	0,839	0,037	Valid
KN4	0,898	0,015	Valid
KN5	0,898	0,015	Valid
KN6	0,898	0,015	Valid
KN7	0,898	0,015	Valid
KN8	0,935	0,015	Valid
KN9	0,881	0,006	Valid
KN10	0,898	0,020	Valid
KN11	0,898	0,015	Valid
KN12	0,881	0,015	Valid
KN13	0,881	0,020	Valid
KN14	0,883	0,020	Valid
KN15	0,881	0,020	Valid
KN16	0,881	0,020	Valid
KN17	0,898	0,015	Valid
KN18	0,898	0,015	Valid
KN19	0,898	0,015	Valid

Butir	R (Correlation)	Signifikan	Keterangan
Reliabilitas		<b>0,980</b>	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

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**.

### 3. Hasil Variabel Penelitian

#### a. Variabel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Responden

Variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja perawat dilihat berdasarkan karakteristik responden.

##### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 7 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel Penelitian	Jenis Kelamin					
	Laki-laki		Perempuan		Total	
	f	%	f	%	f	%
<b>Kepemimpinan</b>						
Sangat baik	6	10,3	20	34,5	26	44,8
Baik	5	8,6	21	36,2	26	44,8
Cukup	1	1,7	5	8,6	6	10,3
Kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sangat kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Motivasi</b>						
Sangat tinggi	0	0,0	1	1,7	1	1,7
Tinggi	8	13,8	32	55,2	40	69,0
Sedang	4	6,9	12	20,7	16	27,6
Rendah	0	0,0	1	1,7	1	1,7
Sangat rendah	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Kinerja						
Sangat baik	7	12,1	14	24,1	21	36,2
Baik	3	5,2	23	39,7	26	44,8
Cukup	2	3,4	9	15,5	11	19,0
Kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sangat kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	12	20,7	46	79,3	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Mayoritas responden yang memiliki persepsi kepemimpinan kategori baik dan sangat baik adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang (34,5%) dan 21 orang (36,2%). Responden yang memiliki kepemimpinan kategori cukup adalah laki-laki sebanyak 1 orang (1,7%). Responden yang memiliki motivasi tinggi berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 orang (55,2%) sedangkan kategori rendah juga berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang (1,7%). Kinerja kategori baik mayoritas dimiliki oleh perawat perempuan yaitu sebanyak 23 orang (39,7%) sedangkan kategori cukup sebanyak 9 orang (15,5%) berjenis kelamin perempuan.

## 2. Masa Kerja

**Tabel 4. 8 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja**

Variabel Penelitian	Masa Kerja						Total	
	<1 tahun		1-2 tahun		>2 tahun			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepemimpinan								
Sangat baik	2	3,4	14	24,1	10	17,2	26	44,8
Baik	4	6,9	14	24,1	8	13,8	26	44,8
Cukup	1	1,7	3	5,2	2	3,4	6	10,3

Kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sangat kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Motivasi</b>								
Sangat tinggi	0	0,0	0	0,0	1	1,7	1	1,7
Tinggi	4	6,9	23	39,7	13	22,4	40	69,0
Sedang	2	3,4	8	13,8	6	10,3	16	27,6
Rendah	1	1,7	0	0,0	0	0,0	1	1,7
Sangat rendah	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Kinerja</b>								
Sangat baik	2	3,4	9	15,5	10	17,2	21	36,2
Baik	2	3,4	16	27,6	8	13,8	26	44,8
Cukup	3	5,2	6	10,3	2	3,4	11	19,0
Kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sangat kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12,1</b>	<b>31</b>	<b>53,4</b>	<b>20</b>	<b>34,5</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan kategori baik sebagian besar adalah responden yang sudah bekerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang (24,1%) sedangkan terdapat 1 orang (1,7%) kepemimpinan kategori cukup dengan lama kerja kurang dari 1 tahun. Mayoritas responden dengan motivasi tinggi sudah bekerja 1-2 tahun sebanyak 23 orang (39,7%) dan terdapat 1 orang (1,7%) motivasi kategori rendah dengan lama kerja kurang dari 1 tahun. Kinerja kategori baik mayoritas dimiliki oleh perawat dengan lama kerja 1-2 tahun sebanyak 16 orang (27,6%) dan kinerja kategori cukup sebanyak 6 orang (10,3%) dengan lama kerja 1-2 tahun.

### 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 9 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Variabel Penelitian	Pendidikan							
	D3		D4		S1		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Kepemimpinan</b>								
Sangat baik	21	36,2	2	3,4	3	5,2	26	44,8
Baik	20	34,5	5	8,6	1	1,7	26	44,8
Cukup	6	10,3	0	0,0	0	0,0	6	10,3
Kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sangat kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Motivasi</b>								
Sangat tinggi	0	0,0	0	0,0	1	1,7	1	1,7
Tinggi	35	60,3	3	5,2	2	3,4	40	69,0
Sedang	11	19,0	4	6,9	1	1,7	16	27,6
Rendah	1	1,7	0	0,0	0	0,0	1	1,7
Sangat rendah	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Kinerja</b>								
Sangat baik	18	31,0	2	3,4	1	1,7	21	36,2
Baik	21	36,2	2	3,4	3	5,2	26	44,8
Cukup	8	13,8	3	5,2	0	0,0	11	19,0
Kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sangat kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>81,0</b>	<b>7</b>	<b>12,1</b>	<b>4</b>	<b>6,9</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan kategori sangat baik mayoritas responden yang berpendidikan D3 sebanyak 21 orang (36,2%) dan terdapat 6 orang (10,3%) kepemimpinan kategori cukup dengan pendidikan D3. Mayoritas responden dengan motivasi tinggi dengan pendidikan D3 sebanyak 35 orang (39,7%) dan terdapat 1 orang

(1,7%) motivasi kategori rendah pendidikan terakhir D3. Kinerja kategori baik mayoritas dimiliki oleh perawat dengan pendidikan D3 sebanyak 21 orang (36,2%) dan kinerja kategori cukup sebanyak 8 orang (13,8%) dengan pendidikan D3.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dihitung mean atau rata-ratanya untuk memudahkan dalam interpretasi tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian. Ringkasan nilai deskripsi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Kepemimpinan	2,40	4,00	3,45	0,49
Motivasi	1,92	3,88	2,97	0,33
Kinerja	2,37	3,89	3,19	0,37

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 2,4, maximum 4, rata-rata sebesar 3,45 dan standar deviasi 0,49. Sedangkan variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 1,92, maximum 3,88, rata-rata sebesar 2,97 dan standar deviasi 0,33 dan variabel kinerja perawat diperoleh nilai minimum sebesar 2,37, maximum 3,89, rata-rata sebesar 3,19 dan standar deviasi 0,37.

Hasil analisis data penelitian untuk masing-masing variabel diuraikan dengan statistik deskriptif. Pertanyaan yang masing-masing variabel jawaban mempunyai skor sebagai berikut: a) skor 1 itu artinya sangat tidak setuju (STS), skor 2 artinya tidak setuju (TS), dan skor 3 artinya setuju (S) dan skor 4 sangat setuju (SS). Untuk mengetahui deskriptif secara keseluruhan digunakan nilai rata-rata diketahui nilai maksimum yaitu 4 dan nilai total skor minimum yaitu 1, sehingga diperoleh interval sebagai berikut (Arikunto 2010a):

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (4 - 1) / 5 = 0,6 \end{aligned}$$

### 1) Kepemimpinan (X1)

Kategori jawaban responden untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 11 Kategori Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan**

No	Kategori	Interval	Jumlah (f)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3,5 - 4,0	26	44,8
2	Baik	2,9 - 3,4	26	44,8
3	Cukup	2,3 - 2,8	6	10,3
4	Kurang	1,7 - 2,2	0	0,0
5	Sangat Kurang	1,0 - 1,6	0	0,0
	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%).

Penilaian variabel kepemimpinan dilanjutkan dengan pemberian nilai untuk masing-masing butir pertanyaan. Setiap butir pertanyaan memiliki nilai rata-rata, kemudian diklasifikasikan nilai yang diperoleh yang menunjukkan kedudukan peringkat butir yang bersangkutan. Caranya dengan membandingkan nilai-nilai setiap butir dengan rata-rata nilai semua butir sebagai pembatas. Nilai yang berada di atas rata-rata menunjukkan kategori baik, sedangkan nilai di bawah rata-rata menunjukkan kategori kurang (Arikunto 2010b). Distribusi jawaban dari pertanyaan variabel kepemimpinan dapat dijabarkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4. 12 Rata-Rata Jawaban Variabel Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1.	Kepala bagian tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas.	3.36	Kurang
2.	Kepala bagian memberikan teguran atau sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat	3.28	Kurang
3.	Apabila terjadi kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar.	3.81	Baik
4.	Kepala bagian mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh karyawannya	3.36	Kurang
5.	Kepala bagian memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya.	3.47	Baik
6.	Apabila ada karyawan yang berseteru, kepala bagian menjadi penengah untuk mendamaikan kedua karyawan tersebut.	3.45	Kurang
7.	Kepala bagian mengawasi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	3.43	Kurang
8.	Kepala bagian tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur karyawannya yang melakukan kesalahan	3.41	Kurang
9.	Kepala bagian sering dipercaya untuk mewakili rumah sakit dalam setiap rapat.	3.48	Baik
10.	Kepala bagian bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan.	3.43	Kurang
11.	Kepala bagian selalu berpenampilan rapi dan menarik.	3.52	Baik
12.	Ketika ada masalah dalam rumah sakit, kepala bagian cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan	3.43	Kurang
13.	Dalam memberikan keteladanan kepada	3.52	Baik

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
	karyawan-nya, kepala bagian datang tepat waktu		
14.	Kepala bagian memberikan penghargaan/ pujian apabila mengerjakan tugas dengan baik.	3.43	Kurang
15.	Kepala bagian menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawannya, misalnya menyapa setiap karyawannya di kantor	3.41	Kurang
	Terendah	3,28	
	Tertinggi	3,81	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa penilaian terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,28 terdapat pada pertanyaan nomor 2 yaitu “Kepala bagian memberikan teguran atau sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat”, sedangkan penilaian tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,81 terdapat pada pertanyaan nomor 3 yaitu “Apabila terjadi kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar”.

## 2) Motivasi (X2)

Kategori jawaban responden untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 4. 13 Kategori Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi**

No	Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	3,5 - 4,0	1	1,7
2	Tinggi	2,9 - 3,4	40	69,0
3	Sedang	2,3 - 2,8	16	27,6
4	Rendah	1,7 - 2,2	1	1,7
5	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.

Penilaian variabel motivasi juga dilanjutkan dengan pemberian nilai untuk masing-masing butir pertanyaan. Setiap butir pertanyaan memiliki nilai rata-rata, kemudian diklasifikasikan nilai yang diperoleh yang menunjukkan kedudukan peringkat butir yang bersangkutan. Caranya dengan membandingkan nilai-nilai setiap butir dengan rata-rata nilai semua butir sebagai pembatas. Nilai yang berada di atas rata-rata menunjukkan kategori tinggi, sedangkan nilai di bawah rata-rata menunjukkan kategori rendah (Arikunto 2010b). Distribusi

jawaban dari pertanyaan variabel motivasi dapat dijabarkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4. 14 Rata-Rata Jawaban Variabel Motivasi**

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1.	Gaji yang diberikan Rumah Sakit Pratama Yogyakarta setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga.	3.03	Tinggi
2.	Pihak manajemen Rumah Sakit Pratama Yogyakarta selalu memperhatikan saya dalam hal kesehatan.	2.79	Rendah
3.	Rumah Sakit Pratama Yogyakarta memberikan insentif/ jasa medis.	2.98	Tinggi
4.	Gaji yang diterima karyawan dari Rumah Sakit Pratama Yogyakarta diberikan tepat waktu.	2.81	Rendah
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	2.93	Rendah
6.	Dengan gaji/penghasilan saya saat ini, tidak ada keinginan untuk berhenti bekerja dan pindah ke tempat lain.	3.07	Tinggi
7.	Gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit Pratama Yogyakarta berdasarkan kompetensi yang saya miliki.	3.26	Tinggi
8.	Jaminan Sosial tenaga kerja yang diberikan oleh Rumah Sakit Pratama Yogyakarta telah sesuai dengan peraturan pemerintah.	2.98	Tinggi
9.	Saya sudah didaftarkan oleh Rumah Sakit Pratama Yogyakarta di bpjs ketenagakerjaan.	3.38	Tinggi
10.	Rumah Sakit Pratama Yogyakarta memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat.	2.78	Rendah
11.	Asuransi kesehatan yang diberikan Rumah Sakit Pratama Yogyakarta	3.07	Tinggi

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
	kepada saya sudah sesuai dengan ketentuan.		
12.	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman.	2.97	Rendah
13.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta cukup aman dan memadai untuk digunakan.	2.93	Rendah
14.	Rumah Sakit Pratama Yogyakarta sudah memberikan perlindungan kepada saya terhadap kerugian fisik dan emosional.	2.76	Rendah
15.	Hubungan antara atasan (pimpinan rumah sakit) dan saya selaku karyawan selalu terjalin dengan baik	3.07	Tinggi
16.	Rumah Sakit Pratama Yogyakarta selalu melakukan hubungan kekeluargaan dengan saya dalam hal silaturahmi.	2.83	Rendah
17.	Terjalannya kerja sama antara saya dengan karyawan lainnya pada Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	2.84	Rendah
18.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama karyawan di lingkungan Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	3.00	Tinggi
19.	Saya merasa senang karena karyawan di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta bisa menerima saya sebagai karyawan yang baik.	2.90	Rendah
20.	Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	2.88	Rendah
21.	Saya mendapat penghargaan/ pujian dari Rumah Sakit Pratama Yogyakarta apabila saya berprestasi dalam bekerja.	2.62	Rendah
22.	Walaupun banyak kesempatan untuk bekerja ditempat lain, tapi saya tetap loyal kepada Rumah Sakit Pratama Yogyakarta karena diberdayakan dan dihargai.	2.91	Rendah
23.	Pendapat saya selalu dihargai oleh pihak	2.84	Rendah

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
	Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.		
24.	Saya menginginkan diberikan pekerjaan yang berpeluang untuk pengembangan dan menimbulkan rasa puas.	3.03	Tinggi
25.	Saya selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab saya.	3.33	Tinggi
26.	Saya selalu berusaha beradaptasi dengan tempat pekerjaan saya.	3.47	Tinggi
	Terendah	2,62	
	Tertinggi	3,47	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14. menunjukkan bahwa variabel motivasi penilaian terendah dengan nilai rata-rata sebesar 2,62 terdapat pada pertanyaan nomor 21 yaitu “Saya mendapat penghargaan/ pujian dari Rumah Sakit Pratama Yogyakarta apabila saya berprestasi dalam bekerja”, sedangkan penilaian tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,47 terdapat pada pertanyaan nomor 26 yaitu “Saya selalu berusaha beradaptasi dengan tempat bekerja saya”.

### 3) Kinerja (Y)

Kategori jawaban responden untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 4. 15 Kategori Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja**

No	Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3,5 - 4,0	21	36,2
2	Baik	2,9 - 3,4	26	44,8
3	Cukup	2,3 - 2,8	11	19,0
4	Kurang	1,7 - 2,2	0	0,0
5	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.

Penilaian variabel kinerja dilanjutkan dengan pemberian nilai untuk masing-masing butir pertanyaan. Setiap butir pertanyaan memiliki nilai rata-rata, kemudian diklasifikasikan nilai yang diperoleh yang menunjukkan kedudukan peringkat butir yang bersangkutan. Caranya dengan membandingkan nilai-nilai setiap butir dengan rata-rata nilai semua butir sebagai pembatas. Nilai yang berada di atas rata-rata menunjukkan kategori baik, sedangkan nilai di bawah rata-rata menunjukkan kategori kurang (Arikunto 2010b). Distribusi jawaban dari

pertanyaan variabel kinerja perawat dapat dijabarkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4. 16 Rata-Rata Jawaban Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1.	Saya mencapai target pekerjaan yang ditetapkan Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	2.90	Kurang
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Rumah Sakit Pratama Yogyakarta tepat waktu.	2.90	Kurang
3.	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang ditugaskan kepada saya oleh Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	2.95	Kurang
4.	Saya tanggap dalam menghadapi keluhan pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	3.17	Kurang
5.	Saya bersikap ramah kepada pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	3.29	Baik
6.	Saya melayani pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta dengan baik.	3.29	Baik
7.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	3.26	Baik
8.	Saya memiliki pengalaman dalam menyelesaikan masalah yang berupa keluhan dari pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	3.17	Kurang
9.	Saya selalu berusaha melayani pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta dengan baik.	3.43	Baik
10.	Saya selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh rumah sakit.	3.07	Kurang
11.	Saya berusaha untuk menciptakan kenyamanan dalam diri saya sewaktu bekerja.	3.31	Baik
12.	Saya mampu menyelesaikan keluhan pasien Rumah Sakit Pratama	3.14	Kurang

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
	Yogyakarta.		
13.	Saya datang dan hadir tepat waktu.	3.33	Baik
14.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.	3.16	Kurang
15.	Saya patuh terhadap peraturan rumah sakit.	3.21	Baik
16.	Saya mematuhi jam masuk dan keluar kerja sesuai peraturan rumah sakit.	3.28	Baik
17.	Saya menjalin komunikasi yang baik kepada pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta	3.29	Baik
18.	Saya bersikap baik kepada setiap pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	3.33	Baik
19.	Saya berusaha menciptakan suasana komunikasi yang terbaik bagi pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	3.22	Baik
	Terendah	3.07	
	Tertinggi	3.43	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja perawat penilaian terendah terdapat pada pertanyaan nomor 10 yaitu “Saya selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh rumah sakit”, sedangkan penilaian tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 9 yaitu “Saya selalu berusaha melayani pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta dengan baik”.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan pengujian prasyarat analisis. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini

meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas yang disajikan sebagai berikut ini.

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. 17 Ringkasan Uji Normalitas**

Variabel	KSZ	Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,998	0,272	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. 18 Ringkasan Hasil Uji Linieritas**

Variabel	<i>F</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
$X1 \longrightarrow Y$	4,020	0,002	Linier
$X2 \longrightarrow Y$	6,615	0,000	Linier

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa 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.

### c. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,984	1,016	No multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,984	1,016	No multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

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

### d. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja perawat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 20 Hasil Analisis Regresi Linear**

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan X1)	0,259	2,768	0,008	Signifikan
Motivasi (X2)	0,504	6,336	0,000	Signifikan
Konstant	= 8,258			
Adjusted R <sup>2</sup>	= 0,472			
F hitung	= 26,515			
Sig.	= 0,000			

Sumber: Data primer diolah, 2018

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 (X1) dengan kinerja perawat (Y). Sedangkan untuk motivasi (X2) 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 (X2) 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 (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y).

Nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,472 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) 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.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.**

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta dengan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ . 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 manusianya (Trihastuti 2016).

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Adanya pengaruh positif kepemimpinan menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan yang diberikan rumah sakit maka semakin tinggi pula tingkat kinerja

perawat dalam memberikan pelayanan. Hal tersebut dikarenakan rumah sakit dalam memberikan kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan perawat. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit harus meningkatkan kualitas kepemimpinan terlebih dahulu.

Berdasarkan distribusi jawaban responden menunjukkan sebanyak 47 responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “apabila terjadi kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar”. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat diketahui bahwa kepala ruangan memberikan teguran langsung kepada perawat secara lisan dan memberikan nasihat agar tetap fokus dalam bekerja. Artinya, kepala bagian mampu mengarahkan para perawat agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar sehingga dapat meminimalisasi rendahnya kinerja perawat.

Menurut Rust and Johan pemimpin pada tingkat organisasi cenderung memiliki kemampuan kepemimpinan lebih aktif mampu menginspirasi kepercayaan; memotivasi bawahan; peduli tentang kesejahteraan karyawan (Rust dan Johan 2010). 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.

Kepemimpinan di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta menurut sebagian persepsi perawat belum sesuai dengan harapan. Berdasarkan distribusi jawaban responden menunjukkan sebanyak 6 responden menyatakan tidak setuju jika kepala bagian tidak membedakan antara perawat yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas dan kepala bagian sering dipercaya untuk mewakili rumah sakit dalam setiap rapat. 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.

Pemimpin masih membedakan petugas kesehatan dalam memberikan tugas dan masih kurang dipercaya, 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. Kepemimpinan yang baik akan membuat perawat merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat perawat pelaksana berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Mahendra dan Brahmasari 2014).

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 advokasi (Sobaryaman 2015). Kepemimpinan mampu memengaruhi kinerja perawat dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta**

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . 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 diri (Al-Hawary dan Banat 2017).

Adanya motivasi mampu menggerakkan perilaku kearah pencapaian tujuan yang diinginkan. Ada efek yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat, adanya insentif yang diberikan rumah sakit membuat individu merasa baik tentang lingkungan kerja dan memiliki tanggung jawab untuk apa yang dia lakukan (Al-Hawary dan Banat 2017).

Disiplin perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta masih rendah, ditandai dengan masih adanya perawat yang datang tidak tepat waktu atau pulang lebih awal 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.

Perawat jarang memperoleh penghargaan/ pujian atas prestasi mereka dalam bekerja. Berdasarkan distribusi jawaban responden menunjukkan sebanyak 24 responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan “Saya mendapat penghargaan/ pujian dari Rumah Sakit

Pratama Yogyakarta 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 kurang (Zuhriana 2012).

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 perawat (Makta 2013).

Adanya arah pengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan terhadap perawat maka semakin tinggi pula tingkat kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta. Begitupula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan terhadap Rumah Sakit Pratama Yogyakarta. Untuk meningkatkan kinerja perawat, pihak rumah sakit harus memperhatikan kondisi kerja serta *reward* yang

diberikan kepada perawat, dengan demikian diharapkan mampu meningkatkan kinerja perawat.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.**

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . 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.

Pelayanan rumah sakit sangat erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia. 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 buruk (Ibrahim 2016). 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 bekerja (Sipatu 2013).

Penelitian Senthaury menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh sebesar 77,7% (Senthaury 2011). Seorang pemimpin yang baik mampu memahami pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan bahwa memotivasi karyawan adalah sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan ini. Bahkan gaya kepemimpinan yang berbeda akan membawa konsekuensi yang berbeda pula sehingga berdampak langsung maupun tidak langsung pada sikap dan perilaku karyawan (Veliu dkk. 2017).

Berdasarkan distribusi jawaban responden menunjukkan sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “Saya selalu berusaha melayani pasien Rumah Sakit Pratama Yogyakarta dengan baik”. Kesadaran seorang pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya yang didukung oleh *support* atasan akan memberikan dorongan yang kuat bagi pencapaian kinerja pegawai yang memuaskan. Hingga secara berkelanjutan juga ikut

mewujudkan diraihnya kinerja organisasi yang lebih optimal (Rust dan Johan 2010). Karena itu, pemimpin harus mampu melakukan pemeliharaan motivasi yang baik, diantaranya dengan pembinaan bagi pegawai yang terdeteksi demotivasi, baik dalam hal karir, maupun penyebab lainnya; pemberian penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi, melalui ajang pemilihan pegawai teladan.

Dalam penelitian ini terdapat 6 orang yang tidak setuju bahwa perawat mematuhi jam masuk dan keluar kerja sesuai peraturan rumah sakit. Hal tersebut sesuai dengan studi pendahuluan yang menyatakan bahwa disiplin karyawan masih rendah, ditandai dengan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau pulang lebih awal saat bekerja. Selain itu juga didukung dengan daftar hadir perawat pada bulan Januari 2018 sampai bulan Juni 2018, setiap bulannya terdapat perawat yang datang terlambat maupun pulang lebih awal atau tidak sesuai dengan jam kerja. Ketidaksiplinan absensi perawat bulan Januari terdapat 5 orang, bulan Februari 5 orang, bulan Maret 4 orang, bulan April 4 orang, bulan Mei 2 orang dan bulan Juni 1 orang.

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 Garut (Sobaryaman 2015). Untuk itu, guna meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit diharuskan meningkatkan kepemimpinan dan motivasinya terlebih dahulu di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.