

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum RSUD Morotai

Keberadaan rumah sakit di Pulau Morotai sudah ada sejak masa perang Dunia II (1945-1971), walaupun dengan kondisi bangunan yang serba terbatas. Selanjutnya tahun 1971-2009, Rumah Sakit Umum berubah menjadi Puskesmas Rawat Inap Perawatan Daruba. Selanjutnya, status Puskesmas Rawat Inap Perawatan Daruba berubah kembali menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Morotai berdasarkan Undang-Undang No. 53 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Pulau Morotai, seiring berubahnya status Pulau Morotai menjadi Kabupaten Baru di Provinsi Maluku Utara tanggal 20 Maret 2009.

Berdasarkan izin mendirikan Rumah Sakit Umum Daerah Pulau Morotai No. 17/440/PM/Tahun 2009 tanggal 22 Juli 2009, maka rumah sakit mengajukan permohonan tentang peningkatan fungsi rawat inap puskesmas perawatan daruba menjadi Rumah Sakit Umum Pulau Morotai. Dengan demikian pada tanggal 18 Mei 2010 Bupati Pulau Morotai mengeluarkan izin sementara RSUD Pulau Morotai No. 445/315/2010 yang beralamat di Jln. Puskesmas Ds. Yayasan Kec. Morotai Selatan.

Tahun 2014, RSUD Pulau Morotai pindah ke Jln. Trans Nakamura Desa Dehegila dengan luas lahan 85,062 m² dan luas bangunan 500 m². Visi RSUD Pulau Morotai:

“Menjadikan Rumah Sakit Kabupaten Pulau Morotai sebagai Pusat Rujukan Terbesar dan Terlengkap Di Kabupaten Pulau Morotai”.

Misi RSUD Pulau Morotai:

- a. Menjalankan pelayanan kesehatan yang bermutu, professional dan terjangkau bagi masyarakat.
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana Rumah Sakit termasuk sarana penunjang diagnostic yang canggih dan modern dalam memperluas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
- c. Meningkatkan kualitas SDM Rumah Sakit
- d. Mewujudkan Rumah Sakit yang bersih, rapi, santun dan aman
- e. Memberikan perlindungan hukum dan keselamatan kerja bagi karyawan dan karyawan
- f. Meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan dan karyawan RSUD Kabupaten Pulau Morotai.

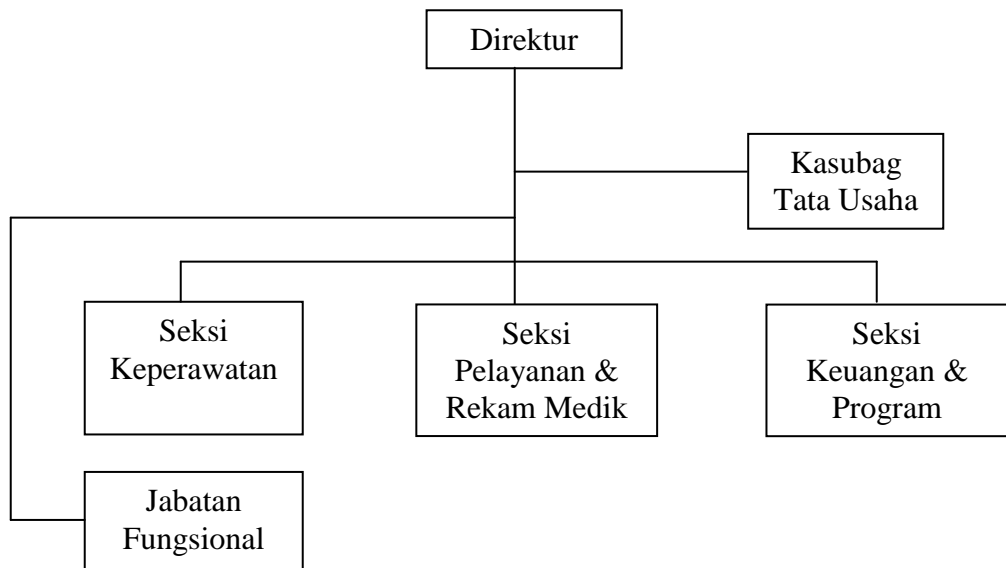
Susunan organisasi RSUD Pulau Morotai terdiri atas:

- a. Direktur
- b. Kasubag Tata Usaha
- c. Kasi Pelayanan dan Rekam Medik

d. Kasi Keuangan dan Program

e. Kasi Keperawatan

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 1 Susunan Organisasi RSUD Pulau Morotai

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrument penelitian dilakukan terhadap 30 orang sampel.

a. Uji Validitas

1) Kepemimpinan Kepala Perawat

Hasil pengujian validitas instrument kepemimpinan kepala perawat menunjukkan bahwa dari 30 item pernyataan kepemimpinan kepala perawat, terdapat 5 item yang tidak

valid, karena nilai koefisien korelasinya $< 0,30$. Item yang tidak valid yaitu item nomor 2, 5, 9, 17 dan 21. Dengan demikian jumlah item yang valid dan dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 25 item.

2) Motivasi Kerja

Hasil pengujian validitas instrument motivasi kerja menunjukkan bahwa dari 20 item pernyataan motivasi kerja perawat, terdapat 5 item yang tidak valid, karena nilai koefisien korelasinya $< 0,30$. Item yang tidak valid yaitu item nomor 5, 12, 14, 15 dan 18. Dengan demikian jumlah item yang valid dan dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 15 item.

3) Kinerja Perawat

Hasil pengujian validitas kinerja perawat menunjukkan bahwa dari 21 item pernyataan kinerja perawat, terdapat 2 item yang tidak valid, karena nilai koefisien korelasinya $< 0,30$. Item yang tidak valid yaitu item nomor 6 dan 18. Dengan demikian jumlah item yang valid dan dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 19 item.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel kepemimpinan kepala perawat memiliki nilai alpha sebesar 0,941, motivasi kerja sebesar 0,948 dan variabel kinerja perawat sebesar 0,838. Nilai alpha tersebut lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliable dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Pulau Morotai. Kuesioner yang diberikan kepada perawat, bukan hanya berisi pernyataan-pernyataan dari variabel penelitian, namun juga berisi tentang identitas dari responden. Berikut ini identitas responden yang terbagi menurut usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	f	%
Usia	≤ 25 tahun	41	41,0
	26 – 35 tahun	56	56,0
	36 – 45 tahun	1	1,0
	> 45 tahun	2	2,0
Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	31,0
	Perempuan	69	69,0
Status Pernikahan	Menikah	44	44,0
	Lajang	54	54,0
	Janda/duda	2	2,0
Pendidikan	DIII	89	89,0
	S1	11	11,0
Lama bekerja	≤ 2 tahun	48	48,0
	3-5 tahun	34	34,0
	6-8 tahun	17	17,0
	> 8 tahun	1	1,0
Jumlah		100	

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai berusia antara 26 – 35 tahun, yaitu sebanyak 56 orang (56,0%). Hal ini berarti mayoritas responden berada pada masa dewasa awal. Pada masa ini, seseorang berada pada masa peralihan dari remaja menuju dewasa. Masa dewasa awal juga merupakan masa yang penuh dengan konflik. Pada masa ini, seseorang dituntut untuk mempunyai peran baru dalam kehidupannya, misalnya peran suami istri, orang tua, pencari nafkah, mengembangkan sikap baru, harapan baru dan tugas-tugas baru (Mariani, 2015).

Tuntutan-tuntutan tersebut, tidak sedikit dapat menimbulkan konflik yang bisa mempengaruhi pekerjaannya.

Tabel 4.1 di atas juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD kabupaten Pulau Morotai berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 69 orang (69,0%). Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Dalam memberikan pelayanan tersebut diperlukan kesabaran dan ketelitian, dan wanita dianggap mampu menerapkan hal tersebut. Oleh karena itu, profesi perawat dianggap lebih cocok bagi para perempuan.

Berdasarkan karakteristik status pernikahan, sebagian besar responden belum menikah, yaitu sebanyak 54 orang (54,0%). Dengan belum menikah, perawat akan lebih konsentrasi terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Pulau Morotai berpendidikan DIII yaitu sebanyak 89 orang (89,0%). Pendidikan berkaitan dengan banyak sedikitnya informasi atau pengetahuan yang diperoleh perawat. Semakin

tinggi pendidikan seorang perawat maka semakin tinggi juga pengetahuan yang dimilikinya. Dengan pengetahuan yang tinggi maka perawat akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan karakteristik masa kerja, sebagian besar perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Pulau Morotai sudah bekerja kurang dari 2 tahun, yaitu sebanyak 48 orang (48,0%). Masa kerja berkaitan dengan banyak sedikitnya pengalaman kerja yang dimiliki seorang perawat. Semakin lama masa kerja seorang perawat maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan kepala perawat, motivasi kerja dan kinerja perawat. Berikut ini deskripsi masing-masing variabel penelitian.

1) Kepemimpinan Kepala Perawat

Variabel ini diukur dengan kuesioner yang terdiri atas 25 item pernyataan dengan rentang skor dari 1-5, sehingga diperoleh skor terendah adalah 25 dan tertinggi adalah 125. Berdasarkan skor terendah dan tertinggi maka diperoleh nilai

μ (mean teoritis) sebesar 75, sedangkan nilai σ (standar deviasi teoritis) adalah 16,7.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka kecenderungan kepemimpinan kepala perawat di ruang rawat inap RSUD Pulau Morotai adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Perawat

Interval	f	%	Keterangan
$X \leq 49,95$	7	7,0	Sangat tidak baik
$49,95 < X \leq 66,65$	18	18,0	Tidak baik
$66,65 < X \leq 83,35$	12	12,0	Cukup
$83,35 < X \leq 100,05$	37	37,0	Baik
$X > 100,05$	26	26,0	Sangat baik
Jumlah	100	100,0	

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Pulau Morotai menyatakan kepemimpinan kepala perawat sudah baik yaitu sebanyak 37 orang (37,0%). Hal ini tercermin dari cara kerja pimpinan yang menjadi model atau contoh oleh perawat, pimpinan sudah mampu menjadi inspirasi bagi perawat dalam mencapai visi rumah sakit, berusaha untuk menantang proses, memberikan wewenang bagi orang lain untuk bekerja bersama dan berusaha membesarkan hati perawat untuk tetap konsisten bekerja dengan tekun.

2) Motivasi Kerja

Variabel ini diukur dengan kuesioner yang terdiri atas 15 item pernyataan dengan rentang skor dari 1-5, sehingga diperoleh skor terendah adalah 15 dan tertinggi adalah 75. Berdasarkan skor terendah dan tertinggi maka diperoleh nilai μ (mean teoritis) sebesar 45, sedangkan nilai σ (standar deviasi teoritis) adalah 10.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka kecenderungan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pulau Morotai adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 3 Kecenderungan Motivasi Kerja Perawat

Interval	f	%	Keterangan
$X \leq 30$	0	0,0	Sangat rendah
$30 < X \leq 40$	4	4,0	Rendah
$40 < X \leq 50$	46	46,0	Cukup
$50 < X \leq 60$	43	43,0	Tinggi
$X > 60$	7	7,0	Sangat tinggi
Jumlah	100	100,0	

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Palau Morotai mempunyai motivasi kerja yang termasuk kategori cukup, ditunjukkan oleh 46 orang (46,0%). Hal ini mengindikasikan faktor-faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervise

yang selama ini ada di RSUD Kabupaten Pulau Morotai belum cukup mampu memberikan dorongan bagi perawat untuk bekerja dengan baik. Demikian juga faktor motivasi seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu juga belum cukup mampu meningkatkan motivasi kerja perawat.

3) Kinerja Perawat

Variabel ini diukur dengan kuesioner yang terdiri atas 19 item pernyataan dengan rentang skor dari 1-5, sehingga diperoleh skor terendah adalah 19 dan tertinggi adalah 95. Berdasarkan skor terendah dan tertinggi maka diperoleh nilai μ (mean teoritis) sebesar 57, sedangkan nilai σ (standar deviasi teoritis) adalah 12,7.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka kecenderungan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pulau Morotai adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Kecenderungan Kinerja Perawat

Interval	f	%	Keterangan
$X \leq 37,95$	2	2,0	Sangat rendah
$37,95 < X \leq 50,65$	0	0,0	Rendah
$50,65 < X \leq 63,35$	6	6,0	Cukup
$63,35 < X \leq 76,05$	55	55,0	Tinggi
$X > 76,05$	37	37,0	Sangat tinggi
Jumlah	100	100,0	

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Pulau Morotai mempunyai kinerja yang termasuk kategori tinggi, yaitu sebanyak 55 orang (55,0%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat sudah mampu mengerjakan tugas asuhan keperawatan dengan baik, yang meliputi pengkajian, diagnose, perencanaan, implementasi, evaluasi dan catatan asuhan keperawatan.

c. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Uji Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Nilai K-S	Nilai Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan kepala perawat	1,239	0,093	Normal
Motivasi Kerja	1,304	0,067	Normal
Kinerja perawat	1,274	0,078	Normal

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa ketiga variabel mempunyai data yang terdistribusi normal, karena mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$.

2) Uji linieritas

Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4. 6 Uji Linieritas

Variabel	F	Nilai Sig.	Kesimpulan
Motivasi*kepemimpinan	54,678	0,000	Linier
Kinerja*Kepemimpinan	10,488	0,002	Linier
Kinerja*motivasi	25,011	0,000	Linier

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi dalam model regresi adalah linier, karena nilai sig $< 0,05$.

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan linieritas maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis jalur.

d. Analisis Jalur

1) Analisis Jalur Sub struktur 1

a) Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi pada sub struktur pertama adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 7 Koefisien Determinasi

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,371	0,138	0,129	7,390

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,138. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap motivasi

kerja perawat sebesar 13,8% sedangkan sisanya sebesar 86,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

b) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Perawat terhadap Motivasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap motivasi kerja perawat digunakan uji t. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 8 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Perawat terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,161	2,741		15,016	0,000
kepemimpinan	0,123	0,031	0,371	3,958	0,000

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta X + e_1$$

$$Y = 0,371X + 0,928$$

Keterangan:

e_1 dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = 0,928$$

Tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,371 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang

berarti variabel kepemimpinan kepala perawat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat. Dengan demikian H_0 diterima.

2) Analisis Jalur Sub Struktur 2

a) Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi pada sub struktur pertama adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,429	0,184	0,167	11,267

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,184. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan kepala perawat dan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat sebesar 18,4% sedangkan sisanya sebesar 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

b) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Perawat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala perawat dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat digunakan uji t. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 10 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Perawat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,119	7,593		5,416	0,000
Kepemimpinan	0,048	0,051	0,093	0,939	0,350
Motivasi kerja	0,601	0,154	0,386	3,905	0,000

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Z = pzX + pzY + e2$$

$$Z = 0,093X + 0,386Y + 0,903$$

Keterangan:

e2 dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$e2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

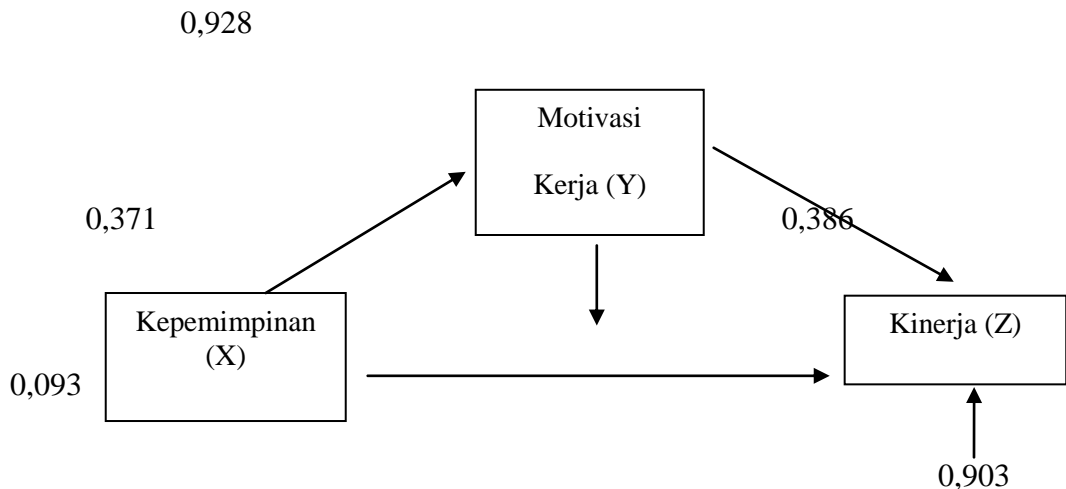
$$e2 = 0,903$$

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala perawat mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,093 dan nilai sig sebesar 0,350 > 0,05 yang berarti variabel kepemimpinan kepala perawat tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dengan demikian Ha2 ditolak.

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,386 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dengan demikian H_3 diterima.

3) Rangkuman Hasil Analisis Jalur

Rangkuman hasil pengujian analisis jalur dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Analisis Jalur

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif kepemimpinan kepala perawat terhadap motivasi kerja perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai. Diperoleh hasil bahwa variabel X berkontribusi secara positif terhadap variabel Y.

- b) Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh positif kepemimpinan kepala perawatterhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai. Diperoleh hasil bahwa variabel X tidak berkontribusi terhadap variabel Z.
- c) Hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai. Diperoleh hasil bahwa variabel Y berkontribusi secara positif terhadap variabel Z.
- d) Gambar di atas juga menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung.

(1) Pengaruh langsung X ke Y

Pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala perawatterhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,371.

(2) Pengaruh langsung Y ke Z

Pengaruh langsung variable motivasi kerjaterhadap kinerja perawat adalah sebesar 0,386.

(3) Pengaruh tidak langsung X ke Z melalui Y

Pengaruh kepemimpinan kepala perawatterhadap kinerja perawat melalui motivasi kerjaadalah sebesar $0,371 \times 0,386 = 0,143$.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0,093. Nilai ini lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala perawat terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,143. Hal ini berarti motivasi kerja mampu memediasi hubungan kepemimpinan kepala perawat terhadap kinerja perawat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Perawat terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan seorang kepala perawat maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan kepala perawat, maka motivasi kerja perawat akan menurun. Kepemimpinan adalah proses interpersonal dimana seseorang mampu mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan melalui komunikasi. Dengan kepemimpinan seseorang dapat memberikan motivasi kepada pekerja, menjadi benteng bagi

pekerja, menjaga integritas, bertindak sebagai penengah dan pendekatan parental (Bisen & Priya, 2010).

Chairil dkk (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pimpinan yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja pegawai yang terus meningkat akan membawa dampak yang positif bagi institusi karena pegawai berusaha untuk bekerja dengan lebih giat dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi bawahannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muhammad dkk (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian Chairil dkk (2016) yang membuktikan bahwa fungsi kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan di Kabupaten Sinjai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya semakin baik kinerja pimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin baik.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Artinya baik buruknya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja perawat. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan komponen penting untuk membuat suatu organisasi menjadi efektif. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses (tindakan) dari seorang pemimpin yang mempengaruhi kegiatan kelompok terorganisir dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Limsila and Ogunlana, 2008).Tidak signifikannya pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap kinerja perawat disebabkan karena pimpinan belum mampu mempengaruhi kegiatan perawat untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Selama ini, menurut perawat, pimpinan sudah menerapkan lima praktek kepemimpinan, namun dalam pelaksanaannya belum maksimal, sehingga tujuan rumah sakit belum mampu dilaksanakan dengan baik oleh perawat. Hal ini ditunjukkan dengan pelaksanaan kepemimpinan antara atasan dengan bawahan masih berjalan satu arah. Kepemimpinan kepala perawat di rumah sakit ini belum

menggunakan sistem komunikasi kepemimpinan dua arah secara fleksibel, misalnya kapan dilakukan satu arah dan kapan dilakukan dua arah. Hal ini menyebabkan peran kepemimpinan kepala perawat dalam meningkatkan kinerja perawat belum maksimal.

Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, namun pemimpin harus tetap dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan institusi. Seperti yang diungkapkan oleh Rompas dkk (2018) dalam penelitian bahwa pimpinan harus mampu mengarahkan sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini dikarenakan, seorang pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya dalam menjalankan atau melaksanakan tugas-tugasnya sehingga visi misi organisasi tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rompas dkk (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Minahasa Tenggara.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang perawat maka akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja perawat, maka akan menurunkan kinerjanya. Motivasi kerja sebagai dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tugas pekerjaan secara efektif dengan perasaan gembira dan merasa senang dalam melakukan pekerjaan. Orang yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari perilakunya dalam bekerja, dimana dia akan bersungguh-sungguh ketika bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat, karena perawat yang mempunyai motivasi akan memiliki semangat dan tanggung jawab dalam bekerja yang lebih tinggi daripada perawat yang tidak memiliki motivasi tinggi (Zainaro 2017). Seperti yang diungkapkan oleh (Kolibáčová 2014) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan alat evaluasi karena dapat meningkatkan pengalaman kerja individu, oleh karena itu faktor psikologis seperti motivasi dapat meningkatkan kinerja perawat.

Teori Heider menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Oleh karena itu,

orang dengan motivasi tinggi tapi mempunyai kemampuan dasar yang rendah maka akan mempunyai kinerja yang juga rendah. Sebaliknya, orang dengan kemampuan dasar tinggi namun mempunyai motivasi rendah akan menghasilkan kinerja yang juga rendah. Dengan demikian motivasi kerja seseorang sangat mempengaruhi kinerjanya. Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu konstan, namun akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan keadaan lingkungan sekitarnya (Zainaro, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Al-Hawary and Banat 2017b) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Zainaro (2017) yang membuktikan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Lampung Barat dengan nilai probabilitas sebesar 0,000.

Hasil analisis juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,184, artinya besarnya pengaruh kepemimpinan kepala perawat dan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat sebesar 18,4% sedangkan sisanya sebesar 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Misalnya lingkungan kerja, pengalaman kerja dan lain sebagainya.