

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD LAMADDUKELLENG KABUPATEN WAJO

Ery Wardanengsih¹, Ansar², Ikhsan Kadir³

Pascasarjana Manajemen, AMKOP Makassar¹
Manajemen, PPs STIE AMKOP Makassar²
Manajemen, PPs STIE Nobel Indonesia³

Alamat korespondensi : (erywardanengsih@gmail.com/ 082324429400)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo dan (4) mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo mulai bulan Januari sampai dengan Maret 2018. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Populasi penelitian ini adalah semua tenaga perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo dan sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yang ditentukan secara *Proportionate Stratified Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan *uji-t* memberikan petunjuk bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat., (2) Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan *uji-t* memberikan petunjuk bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. (3) Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan *uji-t* memberikan petunjuk bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan (4) Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan *uji-f* menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja.

Kata Kunci : *Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja, Kinerja Perawat*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan "The Caring Profession" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan yang lain. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pasien.

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok dan profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior mereka akan lebih

terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi.

Kinerja perawat akan dipengaruhi oleh karakteristik seorang perawat baik dari segi umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan serta status perkawinan. Faktor-faktor motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja pimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga keperawatan berperan dalam pengelolaan rumah sakit, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi. Jika dihubungkan dengan sumberdaya manusia perlu adapeningkatan mutudankemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah motivasi kerja para pegawai yaitu kesediaan pegawai untuk

mengerahkan segenapdayadanupayanya untuk organisasi. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi organisasi.

BAHAN DAN METODE

Lokasi, populasi dan sampel

Penelitian ini dilakukan di RSUD Lamadukkelleng Kab. Wajo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo yang berjumlah 238 orang. Desain penelitian ini adalah *survey research*. Sampel penelitian ini ditarik secara probabilitas dari seluruh populasi yang ada dengan menggunakan rumus:

HASIL PENELITIAN

1. Tabel 1 hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,290	1,842		1,243	,218
	Motivasi Kerja	,794	,073	,604	10,863	,000
	Kepemimpinan	,577	,062	,268	9,329	,000
	Disiplin Kerja	,839	,140	,325	5,987	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

- Konstanta sebesar 2,290 menyatakan bahwa jika motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) bernilai nol, maka kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo nilainya adalah sebesar 2.290.
- Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,794 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi, maka akan meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo sebesar 0,794 dengan anggapan kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) tetap.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X2) sebesar 0,577 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo sebesar 0,577 dengan anggapan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X3) tetap.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,839 menyatakan bahwa

setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo sebesar 0,839 dengan anggapan motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) tetap.

$\alpha=0,05$, dengan ketentuan bahwa bila p value lebih kecil dari taraf $\alpha=0,05$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Sebaliknya bila p value lebih besar dari $\alpha=0,05$, maka terima H_0 dan tolak H_1 .

2. Tabel 2 hasil Pengujian Hipotesis untuk Uji Parsial dengan uji-t

Variabel	T-Hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Motivasi kerja	10,863	0.000	Signifikan
Kepemimpinan	9,329	0.000	Signifikan
Disiplin kerja	5,987	0.000	Signifikan

Hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X1) sebesar 10,863 dan bernilai positif sedangkan t-tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,668. Dengan demikian t-hitung sebesar 10,863 lebih besar daripada t-tabel yaitu 1.668 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Lamadukkelleng kabupaten wajo sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel kepemimpinan (X2) sebesar 9.329 dan bernilai positif sedangkan t-tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,668. Berdasarkan analisis pada tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Lamadukkelleng kabupaten wajo sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima

3. Tabel 3 Model Anova^(b) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2188,361	3	729,454	450,745	,000 ^a
	Residual	108,428	67	1,618		
	Total	2296,789	70			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 450,745 dengan derajat signifikan (α) yaitu 0,05 kemudian nilai F-Tabel pada derajat bebas 1 (df_1) = 3 dan derajat bebas 2 (df_2) = 67, sehingga nilai F-Tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,744. Dengan demikian nilai F-Hitung lebih besar dari F-tabel yaitu 2,744 dengan derajat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa model yang terbentuk dari regresi linier ganda signifikan untuk digunakan memprediksi nilai Y Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

4. Tabel 4 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,953	,951	1,272

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,976, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dengan variabel dependen. Dan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,951 artinya bahwa 95,10% variasi dari variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan 4,90% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

PEMBAHASAN

Memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka

menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,794 berpengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo (Y). Hal ini berarti bahwa setiap pertambahan nilai motivasi kerjasatu satuan dan nilai variabel lainnya tetap, maka nilai variabel kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo bertambah sebesar 0,794. Selanjutnya berdasarkan p value pada variabel motivasi kerja menunjukkan p value < 0,001 yang lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ yang berarti terjadi pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

Berdasarkan hal tersebut di atas diperoleh hasil bahwa koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja perawat, semakin tinggi nilai motivasi kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi nilai kinerja perawat.

Nawawi (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari defenisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan pegawai) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi pegawai untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo berdasarkan tanggapan responden sebesar 16,70%. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata kinerja perawat tidak bergantung pada kepemimpinan. Mereka dalam bekerja tidak terlalu mempersoalkan kepemimpinan. Hal ini sesungguhnya sangat bertentangan dengan teori yang disajikan dalam kajian pustaka dalam Bab II. Selain itu hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perawat berada pada kategori agak lemah.

Sehingga kepemimpinan bukan merupakan faktor penentu besarnya kinerja dari perawat.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan harga $\beta_0 = 2,290$, $\beta_1 = 0,794$, $\beta_2 = 0,577$, $\beta_3 = 0,839$, Sehingga persamaan regresi ganda yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo berdasarkan motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,290 + 0,794X_1 + 0,577X_2 + 0,839X_3 + e$$
. Hal ini menjelaskan bahwa : Nilai konstanta sebesar 2,290 artinya jika motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo (Y) nilainya adalah 2,290.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,577 berpengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo (Y). Hal ini berarti bahwa setiap pertambahan nilai kepemimpinan satu satuan dan nilai variabel lainnya tetap, maka nilai variabel kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo bertambah sebesar 0,577. Selanjutnya berdasarkan *p value* pada baris kepemimpinan menunjukkan *p value* < 0,001 yang lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ yang berarti terjadi pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja perawat, semakin tinggi nilai kepemimpinan sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi nilai kinerja perawat.

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang perawat dalam mempengaruhi perawat lainnya dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai. Setiap perawat mempunyai potensi yang berbeda dalam kepemimpinan, namun keterampilan ini dapat dipelajari sehingga selalu dapat ditingkatkan

Seorang pemimpin keperawatan yang memiliki hati melayani adalah akuntabilitas, penuh tanggung jawab dan

dapat diandalkan. Artinya seluruh perkataan, pikiran dan tindakannya dapat dipertanggung jawabkan kepada publik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo

Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja perawat, semakin tinggi nilai disiplin kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi nilai kinerja perawat.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Arisandy (2004:28) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo

Menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,976, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dengan variabel dependen. Dan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,951 artinya bahwa 95,10% variasi dari variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan 4,90% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Hal ini berarti bahwa sumbangan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo memiliki pengaruh yang sangat besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja perawat selama ini dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerjanya.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.20, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 450,745 dengan derajat signifikan (α) yaitu 0,05 dan *p value* yang ditunjukkan sebesar < 0,001, hal ini berarti bahwa model yang terbentuk dari regresi linier ganda signifikan untuk digunakan memprediksi nilai Y. Dan bila dikaitkan dengan hasil yang diperoleh

maka secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel bebas motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin (X_{1-3}) dan terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo (Y).

dengan *uji-f* menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerjaterhadap kinerja perawat di RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

KESIMPULAN

1. Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan *uji-t* memberikan petunjuk bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan *uji-t* memberikan petunjuk bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan *uji-t* memberikan petunjuk bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Hasil penghitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda

SARAN

1. Bagi pihak manajemen yang ingin meningkatkan kinerja perawat disarankan untuk memperhatikan gaya kepemimpinan, agar dapat meningkatkan kinerja perawat. Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja perawat untuk perkembangan Rumah Sakit tersebut sehingga mampu bersaing dengan fasilitas kesehatan lainnya.
2. Untuk lebih meningkatkan disiplin perawat agar pihak pimpinan meningkatkan pengawasan melekat kepada segenap perawat dan jika diperlukan pimpinan dapat menerapkan kebijakan pemberian sanksi yang tegas kepada perawat yang memiliki tingkat disiplin yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Ikhsan Kadir, 2014, *Profesionalisme Perawat Rumah Sakit*, Zifatama, Surabaya.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali..
- Nursalam, 2013 *Manajemen Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta
- Nursalam, 2008, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta.
- Simamora, Roymond. 2002. *Manajemen Keperawatan*, Jakarta: Badan Penerbit STIKES PRIMA Medan.
- Toha, Miftah, 2003, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta, Erlangga
- , 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Widodo Supriyono, 2004. *Psikologi Belajar*. PT. Rineka Cipta, Jakarta