

Research Article

The Influence Of Leadership Style, Work Culture And Motivation On Nurse Performance At Bantuan Hospital 01.08.01

Margaretha Pasaribu¹, Zulfendri²

¹ Rumah Sakit Bantuan 01.08.01

² Universitas Sari Mutiara Indonesia

Article Info

Article History

Received August 2022

Revision August 2022

Accepted September 2022

Keyword:

Leadership style, work Culture, Motivation Nurse

Correspondening Author:

margarethapsrb@gmail.com

Abstract

Background: Employee performance is influenced by several factors including leadership style, work culture and motivation that will affect the quality of service provided to the community. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work culture and motivation on nurse performance at the Bantuan Hospital 01.08.01.

Purpose: This study aims to describe the influence of leadership style, work culture and motivation on nurse performance at Bantuan Hospital 01.08.01.

Method: This type of research is an explanatory research, the study was conducted in March-August 2018, the population and sample in this study were all nurses at the Hospital Assistance 01.08.01. Kisaran, North Sumatra Province as many as 37 people.

Results: Situational leadership style, work culture and motivation partially have a positive and significant effect on the performance of nurses at Bantuan Hospital 01.08.01.

Discussion and Conclusion: Simultaneously, the leadership style is the most dominant factor that greatly influences the performance of nurses in the Sub-Hospital 01.08.01. Where a good leadership style has a 24,404 times greater chance of a nurse's performance compared to a bad leadership style. this study are expected to make Hospital Leaders ranging from the director's supervisor to the head of the room need to apply leadership style that leads to a partisative style so that nurses are more responsible in carrying out services to patients and provide salary and salary bonuses in accordance with the nurse's performance and also give awards for good performance achievements such as promotion or other matters as well as making training - training so that nurses are able to increase knowledge in order to achieve effective and efficient performance.

PENDAHULUAN

Penyusunan strategi kualitas kinerja pegawai harus relevan terhadap strategi organisasi. Seluruh kegiatan melalui fungsi - fungsi sumber daya pegawai diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam organisasi dengan memenuhi prinsip *the right man on the right job*. Menurut Koesmono (dikutip dalam Roscahyo, 2013),

Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan berfungsi memberikan pengaruh kepada setiap anggota organisasi agar bersedia melakukan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Perilaku-perilaku pemimpin dalam proses memberikan pengaruh, dapat menimbulkan motivasi

untuk berprestasi bagi bawahan yang akhirnya berdampak pada kinerja. Apabila perilaku-perilaku yang ditunjukkan dipersepsi positif oleh anggota organisasi, maka akan menimbulkan sikap positif pula pada anggota organisasi, demikian juga sebaliknya. Dalam memandang gaya kepemimpinan, akan berbeda antara satu dengan lainnya.

Persepsi individu terhadap gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada perilaku mereka dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Elqadri, *et al* (2015) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Marzuki (dikutip dalam Darmin, dkk, 2015) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Demikian pula pendapat dari Alberto (dalam Elqadri, *et al*, 2015) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah budaya kerja. Budaya ini memiliki peranan penting dalam organisasi. Menurut Gibson (dikutip dalam Hermayanti dan Rahmawati, 2015) dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama diantara karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya kerja dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya kerja dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. (Robin dan Judge, dikutip dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012).

Budaya menyangkut moral, sosial,

norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi (Moeljono dikutip dalam Hermayanti dan Rahmawati, 2015). Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Menurut Khuzaeni, *et al* (2013), budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Efa, (2016) bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai. Demikian pula pendapat dari Gibson (dikutip dalam Hermayanti dan Rahmawati, 2015) yakni dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama diantara karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat Rivai dan Sagala (dikutip dalam Anggreany, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah motivasi. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika produktivitas kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh Osabiya & Joseph, (2015) bahwa pegawai akan termotivasi dengan baik jika diberikan tanggung jawab dan otoritas. Begitu juga pendapat Eros (2014) bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja perawat diperlukan kepemimpinan yang kuat, budaya kerja yang cukup adaptif terhadap lingkungan tempat bekerja dan motivasi kerja yang baik. Namun berdasarkan data penilaian kinerja yang diperoleh peneliti di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 ditemukan bahwa kinerja perawat masih belum memuaskan.

Tabel 1.1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Perawat

No	Penilaian Kinerja	2016				2017			
		Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Kategori	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Kategori
1	Perilaku Kerja								
	a. Kedisiplinan	10	70	7	Cukup	10	60	6	Kurang
	b. Tanggungjawab	10	70	7	Cukup	10	60	6	Kurang
	c. Kerjasama	10	85	8,5	Baik	10	70	7	Cukup
	d. Kepemimpinan	10	75	7,5	Cukup	10	60	6	Kurang
2	Hasil Kerja								
	a. Kualitas kerja	20	80	16	Baik	20	70	14	Cukup
	b. Kuantitas kerja	20	80	16	Baik	20	70	14	Cukup
	c. Keterampilan kerja	20	80	16	Baik	20	80	16	Baik
	Total	100		78		100		69	

Sumber: Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 (2017)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja perawat dari tahun 2016 ke tahun 2017. Fenomena ini dapat dilihat dari adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan sehingga banyak pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan tepat waktu, banyak pegawai yang kurang tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan, masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai sehingga kinerja yang diharapkan oleh pimpinan dan organisasi tidak tercapai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit pembantu 01.08.01.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang

baru (Husein, 2011). Jenis penelitian ini didasarkan pada identifikasi masalah dan tujuan penelitian, yang berkaitan dengan membuktikan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat dan penjelasannya. Dalam penelitian ini, variabel tersebut adalah gaya , budaya kerja dan motivasi, sehingga jenis penelitian masuk dalam bentuk penelitian verifikatif, yang bentuknya eksploratif.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Bantuan 01.08.01. Kisaran, dilaksanakan pada bulan Mei 2018. Sampel dalam penelitian ini menggunakan total populasi seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 sebanyak 37 orang. Analisa data yang dilakukan adalah analisa univariat untuk mendapatkan bagaimana gambaran dari suatu distribusi frekuensi responden. Analisis bivariate untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variable terikat. Analisis multivariat untuk factor yang paling dominan berhubungan dengan variable terikat

HASIL

Distribusi frekuensi variabel yang -tabel di bawah ini.

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi gaya kepemimpinan perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 dengan kategori tidak baik sebanyak 1 orang (2,7%), kategori cukup baik sebanyak 12 orang (32,3%) dan kategori baik sebanyak 24 orang (64,9%).

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Perawat Dirumah Sakit Pembantu 01.08.01

No	Gaya Kepemimpinan	F	%
1	Tidak Baik	1	2,7
2	Cukup Baik	12	32,4
3	Baik	24	64,9
	Jumlah	37	100

Budaya Kerja

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 dengan kategori tidak baik sebanyak 2 orang (5,4%), kategori cukup baik sebanyak 14 orang (37,8%) dan Kategori baik sebanyak 21 orang (56,8%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Tingkat Budaya Kerja Perawat Rumah Sakit Pembantu 01.08.01

No	Budaya Kerja	N	%
1	Tidak Baik	2	5,6
2	Cukup Baik	14	36,1
3	Baik	21	58,3
	Jumlah	37	100

Distribusi Frekuensi Motivasi

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat Perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 dengan kategori tidak baik sebanyak 1 orang (5,4%), kategori cukup baik sebanyak 12 orang (37,8%)

diteliti akan disajikan pada tabel dan kategori baik sebanyak 21 orang (56,8%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Motivasi perawat Rumah Sakit Pembantu 01.08.01

No	Motivasi	f	%
1	Tidak Baik	2	5,4
2	Cukup Baik	12	37,8
3	Baik	21	56,8
	Jumlah	37	100

Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 dengan kategori tidak baik sebanyak 5 orang (13,5%), kategori cukup baik sebanyak 8 orang (21,6%) dan kategori baik sebanyak 24 orang (64,9%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Perawat Rumah Sakit Pembantu 01.08.01

No	Kinerja Perawat	f	%
1	Tidak Baik	5	13,5
2	Cukup Baik	8	21,6
3	Baik	24	64,9
	Jumlah	37	100

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 64,9 % Budaya Kerja yang tidak baik diantaranya terdapat kinerja perawat yang tidak baik sebanyak 1 orang (2,7%), dengan kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 2 orang (5,4%) dan kinerja perawat yang baik sebanyak 21 orang (58,8%). Berdasarkan hasil *uji chi-square p-value sebesar 0,001 (p<0,05)* yang artinya adanya Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01.

Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 5,4% budaya kerja yang tidak Baik diantaranya terdapat kinerja perawat yang tidak baik sebanyak 0%, kinerja perawat cukup Baik 0% dan baik 2 Orang (5,4%). Dari 37,8% budaya kerja yang cukup baik terdapat Kinerja Perawat yang tidak Baik sebanyak 5 Orang (13,5%), kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 8 Orang (21,6%) dan yang mempunyai kinerja perawat yang baik sebanyak 1 Orang (2,7%). Dan dari 56,8% budaya kerja yang baik terdapat kinerja perawat yang tidak baik sebanyak 0%, kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 0% dan terdapat kinerja perawat yang baik sebanyak 21 Orang (58,8%). Berdasarkan hasil *uji chi-square* diperoleh p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya ada pengaruh budaya kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Dari 5,4% Motivasi yang tidak Baik diantaranya terdapat kinerja perawat yang tidak baik sebanyak 1 Orang (2,7%), kinerja perawat cukup Baik 1 Orang (2,7%) dan baik 0%. Dari 37,8% Motivasi yang cukup baik terdapat Kinerja Perawat yang tidak Baik sebanyak 3 Orang (8,1%), kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 6Orang (16,2%) dan yang mempunyai kinerja perawat yang baik sebanyak 5 Orang (13,5%). Dan 56,8% Motivasi yang baik terdapat kinerja perawat yang tidak baik sebanyak 1 Orang (2,7%), kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 1 orang (2,7%) dan terdapat kinerja perawat yang baik sebanyak 19 Orang (51,4%). Berdasarkan hasil *uji chi-square*

diperoleh p-value sebesar 0,004 ($p < 0,05$) yang artinya ada pengaruh Motivasi dengan kinerja perawat.

Faktor Dominan Terhadap Kinerja Perawat

Factor yang paling dominan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 adalah Motivasi Perawat dengan sig 0,002.

PEMBAHASAN

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 5,4% budaya kerja yang tidak baik diantaranya terdapat kinerja perawat yang tidak baik sebanyak 0%, dengan kinerja perawat yang cukup baik 0% dan Baik sebanyak 2 orang (5,4%). Dari 37,8 % budaya kerja yang cukup baik terdapat kinerja perawat yang tidak baik sebanyak 5 orang (13,5%), kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 8 orang (21,6%) dan yang mempunyai kinerja perawat yang baik sebanyak 1 orang (2,7%). Dari 56,8 % budaya kerja yang baik terdapat kinerja perawat yang baik dan tidak baik sebanyak 0%, kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 0%, kinerja perawat yang baik sebanyak 21 orang (56,8%). Berdasarkan hasil *uji chi-square* dapat diperoleh p-value sebesar 0,000 ($p < 0,005$) yang artinya adanya pengaruh budaya kerja dengan kinerja perawat.

Dengan demikian budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01. Apabila hasil pengolahan data tersebut dikaitkan dengan pendapat (*Greenberg & Baron*, dikutip dalam *Suyanto*, 2011) . Lebih lanjut *Cote* (2017) bahwa Kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi suatu individu atau anggota atau kelompok untuk tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi oleh bawahannya

untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu yang mengarah dan mampu menciptakan suatu tujuan yang jelas agar terciptanya suatu keberhasilan bawahannya.

Dari hasil penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh dapat diterapkan dengan ketegasan pemimpin yang baik terhadap anggota/bawahannya. Dari gaya kepemimpinan yang partisipatif sudah dapat diterapkan oleh seorang pemimpin di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 tersebut, dimana wewenang seorang pemimpin yang memberikan kesempatan kepada anggota/bawahannya selalu akan berpartisipasi dalam merencanakan suatu pelayanan yang hendak dilakukan oleh perawat dengan penuh tanggungjawab kepada pimpinannya, serta kepala ruangan dapat mengarahkan, mendelegasikan serta mendukung penuh didalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawab yang akan diberikan kepada perawat tersebut.

Apabila hasil dari pengolahan data tersebut dapat dikaitkan dengan pendapat (Hersey & Blankhard, dikutip dalam Hidayati, dll 2015). Lebih lanjut Cote (2017) bahwa kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang memfokuskan seorang pemimpin menggunakan perilaku (tugas) dan dukungan (hubungan) didalam mengarahkan, melatih, mendukung dan mendelegasikan tergantung kepada situasi untuk dapat memenuhi tuntutan yang memiliki suatu gaya kepemimpinan yang kuat, anggota/bawahan cenderung akan mengikuti arah yang sudah ditentukan. Dengan demikian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Diantara keduanya terjadi hubungan kausal dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya, sehingga pada akhirnya akan dapat

menghasilkan kinerja perawat yang lebih baik lagi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyana Fatimah, dll (2016) tentang adanya pengaruh kepemimpinan dengan motivasi perawat terhadap kinerja perawat rawat jalan di Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal, dimana nilai *p-value* yang didapatkan 0,037 yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Dimana dapat dikatakan, bahwa seorang pemimpin di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 adalah baik, dimana seorang pemimpin selalu tau kapan mendelegasikan, menginstruksikan, menawarkan, dan berperan serta memimpin didalam melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang berpeluang sebanyak 24.404 kali lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang tidak baik.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil *uji chi-square* dapat diperoleh *p-value* sebesar 0,000 ($p < 0,005$) yang artinya adanya pengaruh budaya kerja dengan kinerja perawat.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan perawat terhadap budaya kerja yang ada di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 adalah para perawat yang sangat mendukung Visi dan Misi Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 dan perawat sangatlah bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya dalam melayani pasien dan keluarganya. Dimana hal ini dapat dilihat dari semangat kerja yang semakin lama semakin meningkat dan lebih membaik dari keiklasan para perawat dalam melakukan pekerjaan merupakan bentuk dari ibadah.

Dari hasil pengolahan data yang didapat dapat dikaitkan dengan pendapat *Arianto (2013)* yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila ada persepsi anggota/bawahan terhadap budaya kerja didalam suatu organisasi maka anggota/bawahan akan merasa puas dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebaliknya apabila persepsi anggota/bawahan terhadap budaya kerja dalam suatu organisasi tidak baik, maka anggota/bawahan cenderung tidak akan puas terhadap pekerjaannya. Budaya Kerja adalah suatu keyakinan seseorang bersama dengan nilai kebersamaan yang secara sistematis menuntut perawat untuk lebih meningkatkan komitmen dalam suatu pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Tiara Thita, dkk (2015)* tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif akan dapat meningkatkan kualitas kerja yang positif juga dan akan lebih meningkatkan kualitas kerja serta kinerja perawat yang lebih baik.

Budaya Kerja yang ada di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 sudah sesuai dengan visi dan misi yang memberikan pelayanan terbaik bagi pasien, keluarga dan masyarakat didalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu serta meningkatkan derajat kesehatan yang lebih optimal. Berdasarkan visi dan misi pemimpin dan manajemen keperawatan telah berusaha dan berupaya dalam mengembangkan pelayanan langsung di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 kepada pasien, keluarga dan Masyarakat.

Dimana dapat dikatakan, bahwa budaya kerja di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 mampu memberikan nilai-nilai budaya kerja untuk semakin kuat dalam peningkatan kinerja yang tinggi dan

semakin kuat pula budaya kerjanya. Dengan ditanamkannya budaya kerja terhadap perawat akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang sangat berpeluang sebanyak 27,393 kali lebih besar dari kinerja perawat dibandingkan dengan budaya kerja yang tidak baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 memiliki kategori yang baik berdasarkan tanggungjawab, kondisi kerja dan supervise. Dimana perawat yang bertugas hanya mengacu pada jadwal tugas yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dan perawat sangatlah diwajibkan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta perlakuan adil terhadap pasien, keluarga dan masyarakat dapatlah dilakukan pencatatan dan pelaporan secara berkala sesuai dengan SOP (Standart Operasional Perawat), dimana pasien, keluarga dan masyarakat haruslah diberikan arahan untuk dapat melakukan perawatan lebih lanjut oleh perawat.

Dari hasil pengolahan data tersebut dapat dikaitkan dengan pendapat *Siagian (2012)* menyatakan bahwa "*Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk dapat memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu*". Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan kerja yang baik, dengan mempunyai rasa tanggungjawab terhadap tugas yang sudah diberikan dan selalu berusaha untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Muh. Saleng (2015) dimana didapatkan hasil *p-value 0,000* yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan

motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana yang ada diruangan rawat inap Rumah Sakit Khusus Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh jabatan terhadap semangat serta dukungan agar tercapainya prestasi yang merupakan factor untuk dapat meningkatkan kinerja perawat sangatlah berkaitan dengan mutu asuhan keperawatan terhadap pasien, keluarga serta masyarakat.

Dalam hal ini motivasi adalah suatu tanggungjawab dengan tingkat kepuasan perawat yang diperoleh dari pekerjaan. Perawat yang motivasinya tinggi, maka kinerjanya akan tinggi juga. Dapat dikatakan, bahwa motivasi di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi untuk dapat dijadikan suatu dorongan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi motivasi kerja perawat maka perawat akan bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik juga. Dengan demikian motivasi sangatlah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang berpeluang sebanyak 25,567 kali lebih besar dengan kinerja perawat dibandingkan dengan motivasi yang tidak baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan budaya kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01 Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa total pengaruh gaya kepemimpinan budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja Perawat secara kumulatif diperoleh skor sebesar 91,6% Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama meningkat, maka akan mempengaruhi

kinerja perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01

Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan penyumbang pengaruh terbesar terhadap kinerja perawat bila dibandingkan dengan Budaya organisasi dan Motivasi . Apabila hal tersebut dikaitkan dengan pendapat (Hersey & Blanchard, dikutip dalam Hidayati, dkk, 2015). Lebih lanjut Cote (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang memfokuskan pemimpin menggunakan perilaku (tugas) dan dukungan (hubungan) dalam mengarahkan, melatih, mendukung, dan mendelegasikan yang bergantung pada situasi untuk memenuhi tuntutan perubahan dari anggota/bawahan .

Dengan demikian gaya kepemimpinan mendorong nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Gaya kepemimpinan menggambarkan pola atau gaya perilaku pemimpin , sehingga anggota/bawahan dalam suatu organisasi secara otomatis terdorong untuk mengikuti perintah pemimpinnya . Kemudian Budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh juga terhadap kinerja perawat . Hal ini terlihat dimana perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga akan mempengaruhi perawat dalam pelaksanaan kerja.

Berdasarkan analisis dengan menghubungkan dengan teori menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi kompetensi dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat sangat erat, karena gaya kepemimpinan yang baik dan personel

yang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka secara keseluruhan dapat mendukung aktivitas perawat yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan situasional, budaya kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01
2. Secara simultan gaya kepemimpinan merupakan factor yang paling dominan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pembantu 01.08.01. Dimana gaya kepemimpinan yang baik berpeluang sebanyak 24.404 kali lebih besar terhadap kinerja perawat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al Rahbi Dana, Khalid Khalizani, Khan Mehmood. 2017. The Effects Of Leadership Styles On Team Motivation. *Academy of Strategic Management Journal*. 16(2) : 1 – 14
2. Alkahtani Ali Husein. 2015. The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*. 2(1) : 23 – 34
3. Amanah Dita, 2011, Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Istana Deli Kencana I, *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 3(1) : 11 – 22
4. Anggreany Andi Veny. 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. . *E-Journal Katalogis*. 5(1) : 44 – 51.
5. Antou Doni Octavianus. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal EMBA*. 1(4) : 151 – 159.
6. Arianto Dwi Agung N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. 9(2) : 191 – 200.
7. Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
8. Babatunde Osabiya & Emem Ikenga. 2015. The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research*. 5(1) : 193 – 206.
9. Basit Abdul. 2017. IMPACT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A CASE STUDY ON A PRIVATE ORGANIZATION IN MALAYSIA). *International Journal of Accounting & Business Management*. 5(2) : 112 – 130.
10. Darmin Yus, Azis Idris, Kaseng H. Sabaruddin. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. *E-Journal Katalogis*. 3(9) : 42 – 53.
11. Efa. 2016. The Effect Of Work Culture Pedagogic Competence And Work Commitment Toward Task Performance Teacher Vocational High School Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Educational Management*. 7(1) : 1177 – 1186.
12. Elqadri Zainal Mustafa, Priyono, Suci Rahayu Puji, Chandra Teddi. 2015. Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT.

- Kurnia Wijaya Various Industries. International Education Studies. 8(10) : 183 – 192.
13. Eros Endy. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi. 1(1) : 1 – 12.
 14. Gardjito Aldo Herlambang, Al Musadieq Mochammad, Nurtjahjono Gunawan Eko. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 13(1) : 1 – 8.
 15. Harahap Bangun Mara, 2012, Belajar Dan Membelajarkan, Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
 16. Hermayanti Anne & Rahmawati Siti. 2015. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle. Jurnal Manajemen dan Organisasi. 6(2) : 149 – 162.
 17. Indraputra Tengku & Sutisna Endang. 2013. Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja. Jurnal Administrasi Pembangunan. 1(3) : 276 – 281.
 18. Karsono, Kurniasih Denok, Puspita Dyah Retna. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kai Daop 5 Purwokerto. IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration. 3(1) : 87 – 100.
 19. Khuzaeni, Idrus MS., Djumahir, Solimun. 2013. The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). 9(2) : 49 – 54.
 20. Luthfi Isya Ridwan, Susilo Heru, Riza Muhammad Faisal. 2014. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 13(1) : 1 – 8
 21. Mahanani Indah Woro, Lubis Nawazirul, Widiartanto, 2014. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar Pt. Masscom Graphy Semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. 3(4) : 1 – 11.
 22. Mujiburrahman. 2011. Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Publik. 1(2) : 160 – 169.
 23. Osabiya & Joseph Babatunde. 2015. The Effect Of Employees' Motivation On Organizational Performance. Journal of Public Administration and Policy Research. 7(4) : 62 – 75.
 24. Palupi Retno, Anitah Sri, Budiyo. 2014. Hubungan Antara Motivasi Belajar Dan Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengelola Kegiatan Belajar Dengan Hasil Belajar Ipa Siswa Kelas Viii Di Smpn N 1 Pacitan. Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran. 2(2) : 157 – 170.
 25. Rathore Kasif, Khaliq Chaudhry Abdul, Aslam Nauman. 2017. The Influence of Leadership Styles on Employees Performance under Perceptions of Organizational Politics: A Study of Telecom Sector in Pakistan. International Journal of Management Research and Emerging. 7(1) : 106 – 140.
 26. Risianto Deni, Irawanto Dodi W., Mugiono. 2018. Peran Budaya

- Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 8(1) : 151 – 165.
27. Robescu Ofelia & Iancu Alina Georgiana. 2016. The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*. 7(21) : 49 – 56.
 28. Roscahyo Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 2(12) : 1 – 16.
 29. Sari Ririn N.A. & Hadijah Hady Siti. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1(1) : 215 – 225
 30. Shoraj Dritan & Llaci Shyqyri. 2015. Motivation and Its Impact on Organizational Effectiveness in Albanian Businesses. *SAGE Journals*. 5(2) : 1 – 8.
 31. Silvia, Bagia I Wayan, Cipta Wayan. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. 4(16) : 1 – 10.
 32. Simbolon Christin Yosephin. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir. (Tesis). Jakarta : Universitas Terbuka.
 33. Sudirjo, F. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Sakit PT. Vale Soroako, Sulawesi Selatan. *Serat Acitya Jurnal Ilmiah* 1 – 16.
 34. Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
 35. Sunjaya Oky P.A, Yulianeu, H. Leonardo Budi, Syaifuddin Tsalis. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Phaprostbk Semarang. *Journal of Management*. 3(3) : 1 – 7.
 36. Tampi Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*. 3(4) : 1 – 20.
 37. Taurisa Chaterina Melina & Ratnawati Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19(2) : 170 – 187.
 38. Veliu Liridon, ManxhariMimoza, Demiri Visar, Jahaj Liridon. 2017. The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance. *Journal of Management*. 2(31) : 59 – 69.
 39. Wirawan, 2017. Kepemimpinan : Toei, Psikologi, Perilaku Organisasi dan Penelitian Edisi Kedua Cetakan 3. Jakarta, Rajawali Pers.
 40. Zainal Rivai Vietzal, Hadad Darmansyah Muliaman, Ramly Mansyur 2017 Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi 4 Cetakan 12. Jakarta Rajawali Pers