

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN REWARD
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM
Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN**

Joko Siswadi, Nur Khasanah
Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa
jokosiswadi370@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan *Reward* terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 85 orang responden perawat di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. (3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. (4) Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan *reward* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen

Kata kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan *Reward* Dan Kinerja Perawat.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze how the influence of Work Motivation, Leadership Style and Reward on Nurse Performance at Dr. General Hospital Soedirman Kebumen. The number of samples taken 85 respondents were nurses at Dr. General Hospital Soedirman Kebumen. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The results of this study indicate that: (1) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of PNS nurses at Dr. General Hospital Soedirman Kebumen. (2) The leadership style has a positive and significant effect on the performance of PNS nurses at Dr. General Hospital Soedirman Kebumen. (3) Reward has a positive and significant effect on the performance of PNS nurses at Dr. General Hospital Soedirman Kebumen. (4) Work motivation, leadership style, and reward together (simultaneous) have a positive and significant effect on the performance of PNS nurses at Dr. General Hospital Soedirman Kebumen

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, and Reward and Nurse Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia, guna menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu

organisasi adalah memberikan peluang kepada karyawan yang ahli dibidangnya, namun organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2006:128).

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya

suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sangat perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerja yang ada pada perawat di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:53).

Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen adalah institusi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan yang dilaksanakan 24 jam. Sebuah rumah sakit di Kabupaten Kebumen yang mengembangkan layanan prima dengan fokus pada kebutuhan pasien. Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen mempunyai visi yaitu menjadi rumah sakit modern, profesional, pusat rujukan kegawatan medik dan spesialisik. Agar dapat mewujudkan visi tersebut tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan mampu memenuhi kebutuhan yang ada di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen baik dari pegawai non medis maupun pegawai bagian medis salah satunya adalah perawat.

Perawat merupakan salah satu profesi sumberdaya manusia yang bekerja di rumah sakit. Perawat merupakan tenaga medis yang jumlahnya paling banyak yakni sekitar 65% dari jumlah seluruh tenaga kerja medis yang ada di rumah sakit. Tugas utama seorang perawat adalah mendampingi pasien selama hampir 24 jam. Peranan mereka demikian penting karena merekalah yang langsung tahu apa bila ada pasien yang membutuhkannya. Atas dasar tersebut, pelayanan yang diberikan perawat atau yang dikenal dengan asuhan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu *image* atau citra dari rumah sakit. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peran perawat di rumah sakit begitu penting, sehingga menjadi bahan penilaian dan pertimbangan bagi calon konsumen dan konsumen. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Aditama (2003), yang menjelaskan bahwa beberapa contoh kasus terkait dengan pelayanan kesehatan di rumah sakit salah satunya mengenai kinerja dari perawat.

Terdapat faktor-faktor positif yang dapat mempengaruhi kinerja perawat diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi menurut Kasmir (2016:189-193). Dalam suatu

organisasi atau kelembagaan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menumbuhkan semangat dan etos kerja bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dalam tiap periode kepemimpinan memiliki gaya yang berbeda, dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja pegawai.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh kepemimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Pimpinan yang baik mampu menciptakan suatu kondisi sehingga individu atau kelompoknya mampu bekerja dengan loyalitas tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat terkait dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan berhasil seoptimal mungkin.

Motivasi adalah hal yang mendasar selain kompensasi bagi karyawan demi terwujudnya tujuan dalam organisasi. Perusahaan harus mampu membangkitkan motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Faktor motivasi kerja sangat berhubungan dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Aspek motivasi kerja pegawai juga merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai dimana dalam era globalisasi ini tentunya kebutuhan setiap pegawai semakin meningkat. Motivasi kerja yang positif dirasakan oleh karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan Slamet Riyadi (2011:44) *Reward* atau sistem penghargaan merupakan semua bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan dengan harapan bahwa organisasi atau perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawai atau karyawannya (Herman, 2008:159).

Perawat pada Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman terbagi menjadi 4 status golongan yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS), Perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), perawat Tenaga Harian Lepas (THL), dan perawat magang.

Tabel I-1
Data Perawat Di RSUD Dr. Soedirman
Kebumen

Kategori	Jumlah
PNS	107
BLUD	19
THL	95
Magang	15

Sumber : Data Sekunder, 2019

Berdasarkan Tabel I-1 dapat dijelaskan sebagai berikut : jumlah perawat PNS yang ditugaskan diruang rawat inap sebanyak 107 orang, jumlah perawat BLUD sebanyak 19 orang, jumlah perawat THL sebanyak 95 orang, dan jumlah perawat magang sebanyak 15 orang. Perawat magang pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen berasal dari perawat magang mandiri (perawat baru yang belum mengalami tahap pengangkatan karyawan ke golongan THL). Jumlah perawat PNS yang ditugaskan di ruang rawat inap sering mengalami perubahan karena pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen sering melakukan mutasi intern hal ini dilakukan untuk mengurangi kejenuhan perawat dalam bekerja.

Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul. Satu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dari instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit kritis atau keadaan terminal, di sisi lain ia harus selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya (Danang, 2009:4).

Kinerja perawat PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen jika dilihat dari segi kepuasan masyarakat khususnya pasien, masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap 30 orang pasien rawat inap, diperoleh data rendahnya kinerja perawat antara lain: masih banyak perawat yang kurang ramah dan kurang komunikatif dalam melayani pasien dan keluarga pasien, kurang cepat tanggap. Perawat dalam melakukan tugas asuhan keperawatan sering mengandalkan keberadaan perawat THL. Perawat THL seharusnya tidak diberikan tanggung jawab

penuh terhadap tugas-tugas asuhan keperawatan. Beberapa hal tersebut menyebabkan pasien maupun keluarganya merasa tidak puas dengan pelayanan perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Gaya kepemimpinan yang ada di RSUD Dr. Soedirman Kebumen masih kurang sesuai hal ini tentunya mempengaruhi motivasi pada perawat, seharusnya seorang pemimpin dapat memberi motivasi bagi bawahannya untuk dapat bekerja secara optimal. Motivasi kerja yang dimiliki perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dirasa masih kurang ini dapat dilihat dari rendahnya kinerja perawat. Berangkat dari permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis berkeinginan untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN"**.

METODE

1. Kinerja Perawat (Y)

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:53).

Kinerja perawat dibatasi pada indikator menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:53):

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Pengawasan
- e. Hubungan antar karyawan

2. Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2015:55) mengartikan motivasi sebagai suatu bentuk proses mengenai kekuatan arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Motivasi dibatasi pada indikator menurut Hasibuan (2008:157):

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan diri
- e. Kebutuhan akan perwujudan diri

3. Gaya kepemimpinan

Menurut Euis dan Donni (2013:178) gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Menurut Kartini Kartono (2008) menyatakan Indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- Sifat
- Kebiasaan
- Temperamen
- Watak
- Kepribadian

4. Reward

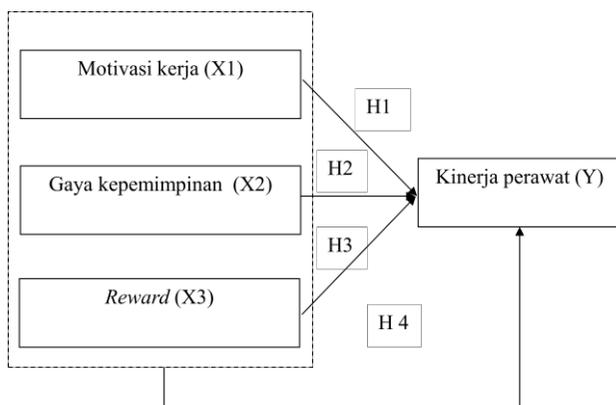
Reward dapat pula didefinisikan sebagai timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi (Puwenthiren 2013:21). Menurut Kadarisman (2012:43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

- Gaji
- Insentif
- Pujian
- Cuti
- Tunjangan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan *reward* dan variabel terikat (*dependent*) kinerja perawat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui sebuah penelitian (Sugiyono, 2016:63). Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
- H2 : gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
- H3 : *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
- H4 : motivasi, gaya kepemimpinan dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja perawat PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan *reward*. Subjek penelitian ini adalah perawat PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode *probability sampling*, menggunakan rumus Slovin 87 orang. Dalam hal ini sampel penelitiannya perawat yang berstatus PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebanyak 107 orang perawat dan persen kelonggaran yang ditentukan adalah sebesar 5%, maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 87 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), regresi linier berganda uji hipotesis (uji parsial t), uji (simultan) F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu

variabel dengan menggunakan rumus *level of significance* 95% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009:49). Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid. Maka diperoleh $r_{tabel} = 0,2108$ dari 87 responden. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja perawat, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan *reward* dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,60	0,653	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X2)	0,60	0,714	Reliabel
Reward (X3)	0,60	0,629	Reliabel
Kinerja Perawat (Y1)	0,60	0,623	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alfa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,70.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

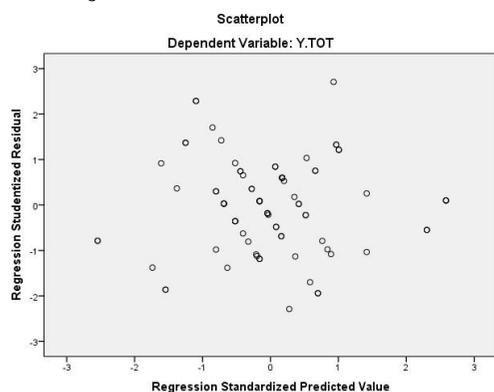
(Constant)		
Motivasi kerja (X1)	,217	4,614
Gaya kepemimpinan (X2)	,252	3,968
Reward (Y2)	,261	3,825

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan

bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

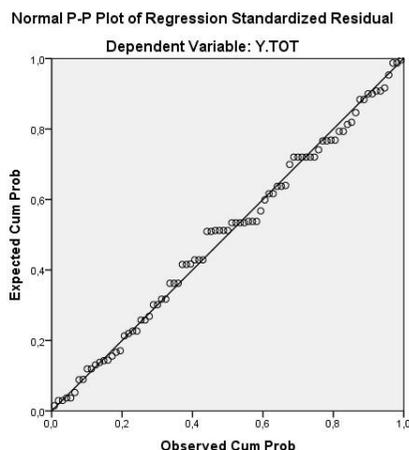
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar IV-4 dan gambar IV-5 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi linier berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-,045	,751			,060	,952
Motivasi Kerja (X1)	,210	,083	,238		2,534	,013
Gaya Kepemimpinan (X2)	,303	,080	,329		3,780	,000
Reward (X3)	,444	,092	,410		4,803	,000

a. Dependent Variable: kinerja perawat (Y)

$$Y = -,045 + 0,210X_1 + 0,303X_2 + 0,444X_3 + 0,40$$

$$e = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,84} = \sqrt{0,16} = 0,40$$

1. Nilai konstanta a = -0,045, berarti apabila variabel motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan *reward* (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen masih minus yaitu - 0,045.

2. Nilai $b_1 = 0,210$, berarti apabila variabel gaya Kepemimpinan (X_2), dan *reword* (X_3), dianggap tetap, maka kenaikan skor

variabel X1 (Motivasi Kerja) 1 satuan akan mengakibatkan kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen naik sebesar 0,210.

3. Nilai $b_2 = 0,303$, berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X1), dan *reward* (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (gaya kepemimpinan) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen naik sebesar 0,303.
4. Nilai $b_3 = 0,444$, berarti apabila variabel motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X3 (*reward*) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen naik sebesar 0,444.

Uji t (Parsial)

Model	Uji t	Sig.
(Constant)	-,060	,952
1 Motivasi Kerja (X1)	2,534	,013
Gaya Kepemimpinan (X2)	3,780	,000
<i>Reward</i> (X3)	4,803	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan *Reward* (X3).

Berdasarkan Tabel IV-13 di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a) Hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi kerja I sebesar $0,013 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,534 > t_{tabel} 1,98932$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti motivasi kerja Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

- b) Hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja perawat

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel gaya sebesar

$0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,780 > t_{tabel} 1,98932$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

- c) Hubungan *reward* dan kinerja perawat

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *reward* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,803 > t_{tabel} 1,98932$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti *reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278,038	3	92,679	148,023	,000 ^b
Residual	50,715	81	,626		
Total	328,753	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan *Reward* (X3).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} adalah $148,023 > F_{tabel} 2,72$ dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variable motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan *reward* lebih baik maka terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

Uji Koefisien Deteminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,846	,840	,79127

-
- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan *Reward* (X3).

Berdasarkan hasil Tabel IV-15 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,846, artinya 84,6% variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel variable motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan *reward* sedangkan sisanya 15,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,534 < t_{tabel} 1,98932$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja dari perawat maka kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aris Suryanto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu menjaga dan meningkatkan motivasi para perawat, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para perawat tersebut, karena motivasi bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja perawat optimal. demi tercapainya visi dan misi instansi. Menjaga motivasi dari para perawat ini penting dilakukan antara lain dengan cara mengadakan seminar, seseorang yang termotivasi cenderung lebih bahagia dan produktif, dengan perasaan senang (bahagia) karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk berkompetisi dan mencapai target yang di tentukan/ kinerja yang optimal.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 9,404 > t_{tabel} 1,9845$. dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen maka kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aris Suryanto (2018) dan Silvia Sari Sitompul (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dari bawahan, oleh karena itu penting bagi seorang pemimpin untuk memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam melakukan kegiatan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dari karyawan salah satunya lebih terbuka dengan para bawahan.

3. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Perawat.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 4,803 > t_{tabel} 1,98932$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik *reward* yang ada di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen maka kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Massuki Fitriet *all.* (2013) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan serta meningkatkan *reward* bagi para perawat, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para perawat tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi instansi. Seseorang yang sering mendapatkan *reward* cenderung lebih bahagia dan produktif, dengan perasaan

senang (bahagia) karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk berkompetisi dan mencapai target yang di tentukan/ kinerja yang optimal

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Reward Terhadap Kinerja Perawat.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan *reward* terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah 148,023 >

F_{tabel}

2,72 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,050 sehingga diartikan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan *reward* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan jika variable motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan *reward* meningkat/ lebih baik maka kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan *reward* terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen dengan responden sebanyak 85 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
- Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
- Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan *reward* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai penerapan hasil penelitian. kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

- Bagi pihak instansi (organisasi) harus mampu meningkatkan serta menjaga motivasi kerja antara lain dengan cara mengadakan seminar, seseorang yang termotivasi cenderung lebih bahagia dan produktif, dengan perasaan senang (bahagia) perawat akan memiliki semangat yang tinggi untuk berkompetisi dan mencapai target yang di tentukan/ kinerja yang optimal. Motivasi bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja perawat optimal demi tercapainya visi misi instansi (perusahaan).
- Bagi pihak instansi (organisasi) harus mampu memperhatikan gaya kepemimpinan salah satunya lebih terbuka dengan para bawahan, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari perawat.
- Bagi pihak instansi (organisasi) harus mampu meningkatkan *reward* bagi para perawat agar memiliki semangat yang tinggi, produktivitas yang tinggi serta kinerja yang optimal.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama dengan penelitian ini, penulis berharap :

- Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik lagi .
- Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan seperti karakteristik individu, kompensasi, motivasi dan lain sebagainya.

- c) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan *reward*

terhadap Kinerja perawat untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya dari motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan *reward*, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Keterbatasan waktu dan dana sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danang, P. 2009. *Hubungan Stres Kerja Dengan Adaptasi Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Pandan Arang*. Solo: UMS.
- Eugene, Mckenna dan Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Hartono. 2016. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, MSP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hamzah, B. Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*. Jakarta: Rajawali Perss
- Karwati, Euis. dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*” Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Farida, Umi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Manullang, M, 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puwanenthiren, P. 2011. *Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District*. Global Journal of

- Management and Business Research, vol. 11(14).
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 13. No. 1. Maret 2011. Hal. 40 – 45. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2005. *Management*. New Jersey: Prentice Hall inc.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sugiarto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.