

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD
Dr.SOEDIRMAN KABUPATEN KEBUMEN**

DEVI SAMSILAH (135501431)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

ABSTRACT

The writer did the research to know the influence of leadership style, work conflict and motivation to the performance of the nurse general hospital Dr.Soedirman, Kebumen district.

The respondents of this research were the nurses of general hospital Dr.Soedirman, Kebumen district. There are 65 nurses as sampling in this research. This research used descriptive analytical and statistical method, helped by SPSS.22,00 program. In the statistical method was done by using validity tested, reliability classical assumption tested, multiple regression analysis, hypotheses tested with t and f test.

Hypotheses tested in t test showed that the variable of leadership style and work conflict variables did't have a significant effect. While the motivation variables significantly influence the performance of nurse in general hospital Dr.Soedirman Kebumen district. In test f also showed significant value. The result of the research indicated the need of the increase of leadership style variables, work conflict and motivation have significant influence either individually or collectively to the performance of the nurse in general hospital Dr.Soedirman Kebumen district. Coefficient value determination also showed that the performance of employees by leadership style variable, work conflict and motivation in public hospital Dr.Soedirman Kebumen district amounted to 35,5% while the remaining 64,4% was given by other variables which not present in this research.

Keywords: leadership style, work conflict, motivation, nurse performance, multiple regressions.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di Rumah Sakit. Perawat yang merupakan salah satu unsur di bidang Keperawatan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam melaksanakan pekerjaannya Perawat ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, tapi juga ada Perawat yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Selain itu ada pula Perawat datang tidak tepat waktu, dan tidak mematuhi perintah. Dengan adanya Perawat yang mempunyai kinerja rendah, Rumah Sakit akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja Perawat penting dilakukan karena akan memberikan manfaat tidak hanya pada Rumah Sakit, tapi departemen sumber daya manusia dan perawat. SDM dapat menggunakan hasil kinerja untuk mengevaluasi keberhasilan dari proses perekrutan, orientasi kinerja yang telah dijalankan oleh Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Dari hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan, masalah yang timbul perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen belum terukur dengan baik perawat belum mampu tepat waktu dalam bekerja dilihat dari

banyaknya perawat yang terlambat datang ke Rumah Sakit. Kemampuan menangani pasien dengan tepat dan tanggap belum mampu membina kerjasama dengan baik antara pimpinan, maupun perawat satu dengan perawat lain. Faktor kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk memiliki kinerja yang baik, Perawat harus didukung dengan kompetensi yang baik juga. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang Perawat tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik.

Kepemimpinan dalam setiap unit kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan yang diciptakan melalui pendekatan kemitraan kerja dan mengutamakan hubungan baik antar personal akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam setiap langkah seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh kepada pegawainya di bidang pekerjaannya dan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya. Selain itu dalam memberikan setiap perintah pekerjaan diutamakan secara persuasif, dengan selalu menggali partisipatif pegawainya sehingga terjalin komunikasi dua arah antara pemimpin dan pegawainya.

Perawat sering tidak menyadari adanya konflik namun adanya konflik kesenjangan antar karyawan perlakuan tidak suka antara pemimpin dengan karyawan akan menjadikan konflik. Perbedaan pendapat kinerja kepada perawat faktor motivasi Konflik merupakan kondisi yang terjadi

ketika dua pihak atau lebih menganggap ada perbedaan posisi yang tidak selaras, tidak cukup sumber dan tindakan salah satu pihak menghalangi, atau mencampuri atau dalam beberapa hal membuat tujuan pihak lain kurang berhasil. Tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

Faktor lain yang dapat menurunkan kinerja perawat adalah motivasi. Rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat, hal ini menyebabkan kurangnya sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mutu pekerjaan menurun, tidak mentaati jam kerja sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak disertai kesetiaan dan kejujuran. Seorang perawat dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi kerja yang tinggi. Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen yang memiliki motivasi tinggi

biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut.

Kondisi yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja dan

motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Pematangan penyiapan pengikut
- b. Hubungan antar manusia
- c. Menjadi teladan
- d. Penggunaan komunikasi yang tepat
- e. Persuasi dan pemberi perintah

2. Konflik kerja

Konflik kerja dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Kesalahan komunikasi
- b. Perbedaan tujuan
- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
- d. Interdependensi aktivitas kerja
- e. Kesalahan dalam afeksi

3. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Mutu pekerjaan meningkat
- c. Mematuhi jam kerja
- d. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- e. Kesetiaan dan kejujuran

4. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Kualitas kerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
4. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan sikap, strategi dan pengambilan keputusan dalam menghadapi permasalahan SDM khususnya terkait pengaruh gaya

kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perawat.

- b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. (Hasibuan, 2005:87).

Dimensi Kinerja

Menurut Bangun (2012:233) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah:

- a. Jumlah pekerjaan,
- b. Kualitas pekerjaan,
- c. Ketepatan waktu,
- d. Kehadiran,
- e. Kemampuan kerja sama.

Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja yang disampaikan oleh Mitchell

dikutip Mulyasa (2009:138), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja (*Quality of Work*), yaitu hendaknya mempunyai kualitas kerja yang baik sehingga hasil kerjanya akan baik.
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*), yaitu hendaknya mempunyai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Inisiatif (*Initiative*), yaitu hendaknya mempunyai prakarsa atau ide dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan dalam membina kerjasama dengan pihak lain.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pimpinan-pimpinan harus memberikan pengarahan

terhadap usaha-usaha semua orang yang di pimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Husaini Usman (2006:252) adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang di harapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif, dan efisien.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Menurut Ridwan (2004:65) adalah:

- a. Pematangan penyiapan pengikut, artinya hal itu dapat ditunjukkan melalui pemberian penerangan yang jelas, keterangan yang faktual, pengertian yang jelas, pendidikan, pengetahuan atau pikiran serta adat istiadat.
- b. Hubungan antar manusia, artinya ditunjukkan dengan memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
- c. Menjadi teladan, artinya ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
- d. Penggunaan komunikasi yang tepat, artinya ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta persamaan persepsi.
- e. Persuasi dan pemberi perintah, artinya ditunjukkan dengan melalui ajakan simpatik dari pimpinan,

kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.

Konflik Kerja

Konflik adalah bagian yang tidak terhindarkan dari kehidupan organisasi karena tujuan dari pemangku kepentingan yang berbeda seperti manajer dan staf yang sering tidak sesuai. Konflik organisasi dapat dianggap sebagai sengketa yang terjadi ketika kepentingan, tujuan atau nilai-nilai dari individu atau kelompok yang berbeda tidak kompatibel satu sama lain. Veithzal Rivai (2004) berpendapat bahwa konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Indikator konflik

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesalahan komunikasi, artinya Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.
- b. Perbedaan tujuan, artinya Apabila seseorang atau lebih

memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, artinya Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.
- d. Interdependensi aktivitas kerja, artinya Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.
- e. Kesalahan dalam afeksi, artinya Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Motivasi kerja yaitu kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual (Malayu, 2004).

Indikator Motivasi Kerja

Indikator variabel motivasi kerja menurut Robbin dalam Sayuti (2006) sebagai berikut:

- a. Mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan artinya, seorang pekerja dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka harus mempunyai rencana kerja yang jelas, pegawai akan melakukan suatu pekerjaan dengan tanpa ada perintah dari pimpinan, dimana pekerjaan itu merupakan rutinitas sehari-hari.
- b. Mutu pekerjaan meningkat, artinya pimpinan membuat

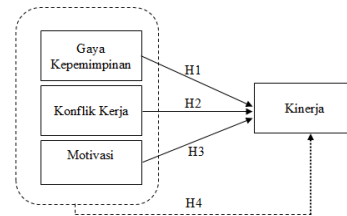
usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

- c. Mematuhi jam kerja artinya menaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, melaksanakan perintah kedinasan dengan sebaik-baiknya.
- d. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja artinya, rencana kerja tersusun rapi dan jelas, sehingga lebih mudah terlihat pekerjaan-pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan yang belum terselesaikan perlu penanganan khusus dan mendapat prioritas.
- e. Kesetiaan dan kejujuran, artinya Sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, serta menjaga pekerjaan, jabatan dan organisasinya.

Model Empiris

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar II-1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H₂: Ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H₃: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H₄: Ada pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, konflik kerja, motivasi dan kinerja.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan menurut Husaini Usman (2006:252) adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Konflik kerja (X_2)

Konflik menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonis (Kartono, 2008).

Motivasi (X_3)

Motivasi menurut Handoko (2001:152) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja perawat Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan variabel yang diteliti kepada responden.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006:73). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak dan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2004). Selanjutnya teknik sampel digunakan adalah teknik undian dengan asumsi setiap anggota populasi memiliki peluang yang

sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Alat Analisis Data Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004).

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama dan hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid saja (Agustin, 2014).

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel

bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

b₃ = Koefisien regresi untuk X₃

X₁ = Variabel gaya kepemimpinan

X₂ = Variabel konflik kerja

X₃ = Variabel motivasi kerja

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan

pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel terikat (Y).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebanyak 65 eksemplar.

Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 65 responden pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, kemudian dikelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungannya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka tolerance mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Uji Multikolinieritas
Variabel Bebas Collinierity
Statistics
Tolerance VIF

Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,656	1.526
Konflik Kerja (X_2)	0,682	1.465
Motivasi (X_3)	0,680	1.471

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai tolerance mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output *SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik

adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil output *SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Soedirman Kabupaten Kebumen.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.966	1.621		1.830	.072
Kepemimpinan	.024	.046	.045	.521	.604
Konflik	-.157	.120	-.112	-1.309	.195
Motivasi	.933	.093	.859	10.010	.000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan output spss, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 2,966 + 0,024X_1 - 0,157X_2 + 0,933X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 2,966 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi maka kinerja pegawai sebesar 2,966 satuan.
2. Gaya kepemimpinan (X_1) = 0,024, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

positif terhadap kinerja. Jika nilai disiplin kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,024 kali.

3. Konflik kerja(X_2) = -0,157, ini menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Jika nilai konflik kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar -0,157 kali.
4. Motivasi (X_3) = 0,933, ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai motivasi 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,933 kali secara signifikan.

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Soedirman Kabupaten Kebumen digunakan uji t dan uji F.

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.966	1.621		1.830	.072
Kepemimpinan	.024	.046	.045	.521	.604
Konflik	-.157	.120	-.112	-1.309	.195
Motivasi	.933	.093	.859	10.010	.000

Sumber: Data primer diolah, 2017

- a. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,521 lebih besar dari t tabel sebesar 1,997 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).
- b. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel konflik kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar -1,309 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,997 dengan tingkat signifikan 0,195 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa konflik kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).
- c. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel motivasi (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 10,010 lebih besar dari t tabel sebesar 1,997 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi terhadap variabel terikat.

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.100	3	53.367	46.306	.000 ^b
	Residual	70.300	61	1.152		
	Total	230.400	64			



a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, konflik, Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 46,306 lebih besar dari F tabel sebesar 2,75 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Sodirman Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.680	1.07353

a. Predictors: (Constant), motivasi, konflik, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,695 atau 69,5%. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi dapat

menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Soedirman Kabupaten Kebumen sebesar 69,5%. Sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan maka kinerja perawat akan meningkat tetapi tidak secara signifikan. Variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya konflik kerja maka kinerja perawat akan meningkat tetapi tidak secara signifikan.
2. Variabel motivasi berpengaruh secara

- signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan motivasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
3. Sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja pegawai oleh variabel gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
 4. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan atau besar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Rumah sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen untuk mampu meningkatkan gaya

- kepemimpinan perawat dengan cara pimpinan organisasi berusaha untuk membuat pegawainya selalu bahagia, seperti pimpinan dapat menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, memberikan teladan atau contoh agar pegawai patuh terhadap peraturan-peraturan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dan selalu mengingatkan visi dan misi organisasi kepada perawat, sehingga perawat merasa bangga ketika organisasi mencapai tujuannya, pimpinan organisasi juga dapat memperlakukan perawatnya dengan cara adil sehingga perawat dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan cara tersebut akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik antara perawat satu dengan perawat yang lain.
2. Konflik kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen untuk lebih dibenahi atau untuk lebih menambah variasi kerja setiap satu tahun sekali ruangan kerja dapat dirubah untuk menambah hidupnya konflik kerja di dalam organisasi. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen perlu memerhatikan konflik kerja

di organisasi demi kenyamanan dan kelancaran perawat dalam melaksanakan pekerjaannya karena secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, konflik kerja dan motivasi memengaruhi kinerja perawat. Faktor konflik harus tetap diperhatikan, karena walaupun secara parsial konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, tetapi secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Adanya konflik dalam organisasi agar dapat dikelola sehingga tidak menjadi sebuah konflik atau permasalahan yang merugikan dan dapat dijadikan sebagai ajang kompetisi atau persaingan yang sehat.

3. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen untuk mampu meningkatkan motivasi perawatnya.

4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansah Ardi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono Budhi, Suharto. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dale Yoder, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.

- Fauji. 2013. *Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment*. Skripsi. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFF.
- Hasibuan, Malayu S.P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Hendra. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Blitar*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Kartono, 2008. *Psikologi Organisasi*, Jakarta, Radja Grafindo Persada.
- M. Nasution, 2005, “*Total Quality Manajemen*,” PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ma’rifah. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mariam. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Sumatera Utara.
- Murtiningrum. 2006. *Analisis Pengaruh Stress pekerjaan dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Cabang Semarang*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Sumatera Utara.
- Pambudi, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Potter & Perry, 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : konsep, Proses & Praktek*. Edisi 4. Vol. 1. Jakarta : EGC
- Reza Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Prehallendo. Jakarta.
- Subechi Maulana M, 2015. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Skripsi. Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang.

Sudarmadi. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tesis. Universitas Semarang. Semarang.

Swanburg, R.C, 2000. *Pengantar dan*

Manajemen Keperawatan. Terjemahan Jakarta : EGC

Tewal. 2014. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado.* Skripsi. Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado.

Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.