

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS TK II PUTRI HIJAU DENGAN SIKAP KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Agnes Febri Roman Putri Mendrofa<sup>1</sup>, Donal Nababan<sup>2</sup>, Mido Ester J. Sitorus<sup>3</sup>,

Rahmat Alyakin Dachi<sup>4</sup>, Frida Lina Tarigan<sup>5</sup>

Universitas Sari Mutiara Indonesia

agnesmendrofa@gmail.com, midoester2211@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on the performance of nurses partially and jointly and the ability of work attitudes to moderate the relationship between leadership and work motivation on nurse performance. This type of research is quantitative which was carried out at TK II Putri Hijau Hospital in Medan. The population in this study were all nurses who worked in hospitals. The sample used was 62 respondents. The sampling technique used by the author is a simple random sampling technique. The technique used in data collection is a questionnaire that aims to obtain data on the influence of leadership and work motivation on the performance of hospital nurses and the ability of work attitudes to moderate the relationship between leadership and work motivation on nurse performance. Data analysis was performed univariate and multivariate (multiple linear regression). Most of the respondents stated that the leadership was very good (89%), the work motivation variable was very good (100%), the respondent's work attitude variable was very good (97%), and the respondent's performance variable was very good (95%). Multivariate analysis showed p-value (0.381) > 0.05, which means that leadership and work motivation together have a significant effect on nurse performance. The value of R Square before the moderating variable is 0.217 and the value of R Square after entering the moderating variable is 0.301. Thus it is known that there is an increase in R Square from 0.217 or 21.7% to 0.301 or 30.1%, it can be concluded that with Work Attitude as a moderating variable, will strengthen the relationship between Leadership and Work Motivation on Nurse Performance.*

**Keywords** : Leadership, Work Motivation, Nurse Performance, Work Attitude

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat secara parsial dan secara bersama-sama dan kemampuan sikap kerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Jenis penelitian adalah kuantitatif yang dilaksanakan di RS TK II Putri Hijau Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di rumah sakit. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden. Teknik sampling yang dipakai penulis adalah teknik pengambilan sampel random sederhana (*simple random sampling*). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang bertujuan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit dan kemampuan sikap kerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Analisis data dilakukan secara univariat dan multivariat (regresi linear berganda). Sebagian besar responden menyatakan kepemimpinan sangat baik (89%), variabel motivasi kerja sangat baik (100%), variabel sikap kerja responden sangat baik (97%), dan variabel kinerja responden sangat baik (95%). Analisis multivariat menunjukkan nilai p-value (0,381) > 0,05 yang artinya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Nilai R Square sebelum variabel moderasi adalah 0,217 dan nilai R Square setelah memasukkan variabel moderasi adalah 0,301. Dengan demikian diketahui terjadi peningkatan R Square dari 0,217 atau 21,7% meningkat menjadi 0,301 atau 30,1%, maka dapat disimpulkan bahwa dengan Sikap Kerja sebagai variabel moderasi akan memperkuat hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat.

**Kata kunci** : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Sikap Kerja

## PENDAHULUAN

Pada masa Pandemi Covid 19 ini, yang mana seluruh segi kehidupan masyarakat terdampak, bukan hanya dari segi kesehatan, juga dari segi ekonomi dan sosial. Intansi kesehatan, seperti rumah sakit, menjadi yang terdepan dalam menghadapi tantangan global ini. Sebagai garda terdepan, tentu seluruh masyarakat menaruh harapan yang besar atas kinerja. Sebab, pada masa-masa ini, masyarakat menganggap merupakan pahlawan-pahlawan di garis terdepan dalam menghadapi pandemi ini.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan. (Kartono, 2008) Anoraga menyatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.<sup>5</sup> (Sutrisno, 2010) Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi.<sup>6</sup> (Sudarmanto, 2009) Selanjutnya menurut Amstrong merupakan proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin baik kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (Amstrong, 2003).

Motivasi merupakan daya pendorong, yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang

menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Sondang P, 2008).

Dengan kepemimpinan dan motivasi kerja, dimaksudkan mendorong kinerja yang baik. Kinerja tersebut merupakan hasil atau keberhasilan tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Basr, 2005).

RS TK II Putri Hijau Medan memiliki 123 (seratus dua puluh tiga) orang perawat untuk melayani 10 (sepuluh) ruang rawat inap. Hasil pra survey penulis menunjukkan adanya keragu-raguan pada perawat terkait kepemimpinan, terkait komunikasi pimpinan akan tujuan yang ingin dicapai, kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri, juga kurangnya kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapatnya. Hasil pra survey juga menunjukkan kurangnya penghargaan bagi perawat yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini tentu akan mengurangi motivasi untuk memiliki kinerja yang baik, sebab perawat yang memiliki kinerja yang baik tidak diapresiasi. Hasil pra-survey dari sisi motivasi juga menunjukkan kurangnya keterbukaan dari sisi promosi jabatan, sebab perawat tidak termotivasi bekerja keras agar mendapat promosi. Dari hasil pra-survey juga diketahui para perawat memiliki kinerja yang setara diantara mereka, belum ditemukan motivasi untuk lebih unggul atau lebih baik.

Pada penelitian ini, penulis ingin melihat apakah sikap dari perawat sendiri mendorong atau tidak pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat tersebut. Dimana sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu objek, orang, atau peristiwa.

Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.. (Coulter, 2002) Suatu sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan. Untuk mewujudkan sikap menjadi suatu perbuatan nyata diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan.

Dengan instrumen-instrumen tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan dengan Sikap Kerja sebagai Variabel Moderating”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS TK II Putri Hijau Medan dengan sikap kerja sebagai variabel moderating.

## **METODE**

Jenis Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di RS TK II Putri Hijau Medan. Waktu Penelitian mulai Maret 2021 –Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat RS TK II Putri Hijau Medan, sebanyak 123 (seratus dua puluh tiga) orang. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah setengah dari populasi, yaitu 50% (lima puluh persen) dari populasi yaitu 62 (enam puluh dua) orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel random sederhana (simple random sampling). Data Primer pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada perawat dan hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat di Rumah Sakit dan yang dapat memberikan informasi tambahan berkaitan dengan penelitian ini. Data Sekunder diperoleh dari Sejarah berdirinya Rumah Sakit, Struktur organisasi Rumah

Sakit, Jumlah Perawat, Serta literatur-literatur yang berhubungan dengan topik bahasan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner yang diberikan langsung kepada perawat. Dan penelitian di uji menggunakan analisis univariat dan multivariat.

## **HASIL**

### **Analisis Univariat**

Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Adapun jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 35 butir pertanyaan yang terdiri dari 6 (enam) butir untuk variabel X1, 11 (sebelas) butir untuk variabel X2, 12 (dua belas) butir untuk variabel Y dan 6 (enam) butir untuk variabel Z. Sebagaimana tujuan dari penelitian ini, kuesioner disebar kepada responden berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan dengan Sikap Kerja sebagai Variabel Moderating. Dari kuesioner tersebut juga dapat diperoleh gambaran umum responden pada penelitian ini. Berikut adalah deskripsi Jawaban Responden penelitian ini.

### **Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan**

Berikut juga akan ditampilkan distribusi pendapat responden pada Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variable kinerja perawat di RS TK II Putri Hijau Medan dengan indikator penekanan pentingnya efisiensi, hubungan dan komunikasi yang baik dan Konsistensi.

**Tabel 1. Analisa Keseluruhan Tanggapan Responden Mengenai Nilai Rata-Rata**

No	Pertanyaan	Rata-rata	
		Nilai jawaban	Keterangan
1	Atasan selalu menekankan pentingnya efisiensi dalam bekerja	4.68	Sangat baik
2	Atasan menekankan agar menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	4.71	Sangat baik
3	Atasan menjalin hubungan baik dengan bawahan	4.58	Sangat baik
4	Atasan tidak memberikan perintah secara lenterlek (kaku)	4.65	Sangat baik
5	Atasan mengajukan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas	4.73	Sangat baik
6	Pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan	4.50	Sangat baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4.64</b>	<b>Sangat Baik</b>

Dari tabel.1 , dapat diketahui bahwa pernyataan responden mengenai Kepemimpinan adalah sangat baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,64 berada pada interval 4,50 – 4,73. Adapun nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,73 yang terdapat pada pernyataan “Atasan

mengajukan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas”, sedangkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh adalah sebesar 4,50 yang terdapat pada pernyataan “Pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan”.

**Tabel 2 Pendapat Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
		SS		S		R		TS		STS		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Atasan selalu menekankan pentingnya efisiensi dalam bekerja	42	68%	20	32%	-	-	-	-	-	-	62	100
2	Atasan menekankan agar menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	44	71%	18	29%	-	-	-	-	-	-	62	100
3	Atasan menjalin hubungan baik dengan bawahan	41	66%	21	34%	-	-	-	-	-	-	62	100
4	Atasan tidak memberikan perintah secara lenterlek (kaku)	44	71%	18	29%	-	-	-	-	-	-	62	100
5	Atasan mengajukan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas	45	73%	17	27%	-	-	-	-	-	-	62	100
6	Pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan	32	52%	29	47%	-	-	-	-	-	-	62	100

Hasil pengukuran kepuasan pasien kemudian dikategorikan seperti padapada Tabel 3 :

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan**

No	Kategori Kepemimpinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	7	11
2	Sangat Baik	55	89

Tabel.3 menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat baik sebanyak 55 orang (89%) dan baik sebesar 7 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di RS TK II Putri Hijau Medan tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di RS TK II Putri Hijau Medan sangat baik.

### Motivasi Kerja

Pada tabel berikut, distribusi pendapat responden pada variable Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) di RS TK II Putri Hijau Medan dengan indikator Promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri dan Tanggung jawab.

### Tanggapan Responden terhadap

**Tabel 4. Analisa Keseluruhan Tanggapan Responden Mengenai Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Rata-rata Nilai Jawaban	Keterangan
1	Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk memperbesar peluang promosi jabatan	4.76	Sangat baik
2	Saya merasa adanya keterbukaan dalam promosi jabatan di rumah sakit ini	4.42	Sangat baik
3	Saya memiliki dorongan untuk lebih unggul	4.79	Sangat baik
4	Saya memiliki kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan saya	4.84	Sangat baik
5	Saya memiliki keinginan dalam mencapai target yang ditetapkan	4.85	Sangat baik
6	Saya senang dengan pekerjaan saya	4.56	Sangat baik
7	Saya senang dengan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan saya	4.50	Sangat baik
8	Saya senang dengan variasi pekerjaan yang diberikan	4.76	Sangat baik
9	Saya selalu bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang diembankan kepada saya	4.87	Sangat baik
10	Saya tidak meninggalkan suatu pekerjaan sebelum menyelesaikannya	4.79	Sangat baik
11	Saya menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai amanah	4.66	Sangat baik
Rata-rata		4.71	Sangat baik

Dari tabel.4 , dapat diketahui bahwa pernyataan responden mengenai Variabel Motivasi Kerja adalah sangat baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,71

berada pada interval 4,42 – 4,87. Adapun nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,87 yang terdapat pada pernyataan “Saya selalu bertanggungjawab

atas setiap pekerjaan yang diembankan kepada saya”, sedangkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh adalah sebesar

4,42 yang terdapat pada pernyataan “Saya merasa adanya keterbukaan dalam promosi jabatan di rumah sakit ini”.

**Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja.**

No	Kategori Motivasi Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	62	100

Tabel.5 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangat baik sebanyak 62 orang (100%) atau seluruh responden. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di RS

TK II Putri Hijau Medan tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja perawat di RS TK II Putri Hijau Medan sangat baik.

### Tanggapan Responden terhadap Sikap Kerja

Pada tabel berikut, distribusi pendapat responden terhadap variabel

Sikap Kerja (Z) pada pada Rs Tk II Putri Hijau Medan dengan indikator kondisi kerja, pengawasan atasan dan kerjasama dari teman sekerja.

**Tabel 6. Analisa Keseluruhan Tanggapan Responden Mengenai Nilai Rata-Rata Variabel Sikap Kerja**

No	Pertanyaan	Rata-rata Nilai Jawaban	Keterangan
1	Saya senang dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang ada	4.56	Sangat baik
2	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerjasaya	4.89	Sangat baik
3	Saya senang dengan kepercayaan yang diberikan oleh atasan	4.95	Sangat baik
4	Saya merasa didukung atasan dalam pemecahan masalah yang saya hadapi	4.60	Sangat baik
5	Jika dibutuhkan, saya merasa senang dengan bantuan yang diberikan oleh rekan kerja	4.66	Sangat baik
6	Saya senang menjalin kerjasama dengan rekan kerja saya	4.77	Sangat baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4.74</b>	<b>Sangat baik</b>

Sumber : Data Kuesioner diolah, tahun 2021

Dari tabel.6, dapat diketahui bahwa pernyataan responden mengenai Variabel Sikap Kerja adalah sangat baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,74 berada pada interval 4,56 – 4,95. Adapun nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,95 yang terdapat pada pernyataan “Saya senang dengan kepercayaan yang diberikan oleh atasan”, sedangkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh adalah sebesar 4,56 yang terdapat pada pernyataan “Saya senang

dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang ada”.

### Hasil pengukuran Sikap Kerja kemudian dikategorikan seperti pada Tabel dibawah :

Tabel.7 menunjukkan bahwa Sikap Kerja sangat baik sebanyak 60 orang (97%) dan baik sebesar 3 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa Sikap Kerja perawat di RS TK II Putri Hijau Medan tergolong sangat baik.



**Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Sikap Kerja**

No	Kategori Sikap Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	2	3
2	Sangat Baik	60	97

**Tanggapan Responden terhadap Kinerja Perawat**

Pada tabel dibawah diuraikan distribusi pendapat responden terhadap

variabel Kinerja Perawat (Y) di RS TK II Putri Hijau Medan dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, efektivitas dan Kemandirian.

**Tabel 10. Analisa Keseluruhan Tanggapan Responden Mengenai Nilai Rata- Rata Kinerja Perawat**

No	Pertanyaan	Rata-rata Nilai jawaban	Keterangan
1	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti	4.74	Sangat baik
2	Saya mengutamakan pelaksanaan pekerjaan yang baik, nyaman dan tuntas	4.71	Sangat baik
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan	4.94	Sangat baik
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan	4.71	Sangat baik
5	Saya mampu bekerja dengan baik pada saat load pekerjaan tinggi	4.56	Sangat baik
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	4.66	Sangat baik
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4.92	Sangat baik
8	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan perawat	4.81	Sangat baik
9	Saya menggunakan sumber daya secara efektif	4.71	Sangat baik
10	Saya menggunakan sumber daya secara efisien	4.56	Sangat baik
11	Saya tetap bekerja dengan baik tanpa pengawasan	4.68	Sangat baik
12	Saya bersedia berusaha mencari solusi jika menemui kendala dalam bekerja	4.74	Sangat baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4.73</b>	<b>Sangat baik</b>

Dari tabel. 10 , dapat diketahui bahwa pernyataan responden mengenai Kinerja Perawat adalah sangat baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,73 berada pada interval 4,56 – 4,94. Adapun nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,94 yang terdapat pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan”, sedangkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh adalah sebesar 4,56 yang terdapat pada pernyataan “Saya mampu bekerja dengan

baik pada saat load pekerjaan tinggi”.

Tabel.11 menunjukkan bahwa Kinerja Perawat sangat baik sebanyak 59 orang (95%) dan baik sebesar 3 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan tergolong sangat baik.

**PEMBAHASAN****Analisis Univariat  
Kepemimpinan di RS TK II Putri**

## **Hijau Medan**

Kepemimpinan di RS TK II Putri Hijau Medan diidentifikasi dengan penekanan pentingnya efisiensi, hubungan dan komunikasi yang baik dan Konsistensi. Hasil penelitian menunjukkan pernyataan responden mengenai Kepemimpinan adalah sangat baik. Hal ini diketahui dari nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai kepemimpinan sebesar 4,64 berada pada interval 4,50 – 4,73.

Tanggapan Responden terhadap variable Kepemimpinan dapat dilihat bahwa dari 62 responden, 42 responden (68%) menyatakan sangat setuju bahwa atasan selalu menekankan pentingnya efisiensi dalam bekerja dan 20 responden (32%) menyatakan setuju. Pada indikator kedua, 44 responden (71%) menyatakan sangat setuju bahwa atasan menekankan agar menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerjadan 18 responden (29%) menyatakan setuju. Pada indikator yang ketiga, 41 responden (66%) menyatakan sangat setuju bahwa atasan menjalin hubungan baik dengan bawahan dan 21 responden (34%) menyatakan setuju. Pada indikator yang empat, 44 responden (71%) menyatakan sangat setuju bahwa atasan tidak memberikan perintah secara leterlek (kaku) dan 18 responden (29%) menyatakan setuju. Pada indikator yang lima, 45 responden (73%) menyatakan sangat setuju bahwa atasan mengajukan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas dan 17 responden (27%) menyatakan setuju. Pada indikator yang enam, 32 responden (52%) menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan dan 29 responden (47%) menyatakan setuju.

Penekanan pimpinan terhadap pentingnya efisiensi dalam bekerja akan menjadi pendorong dan pengingat kepada perawat untuk tetap bekerja dan melayani pasien dengan efisiensi, sehingga pasien mendapat pelayanan yang optimum dari rumah sakit. Efisiensi kerja yang dimaksud adalah kemampuan melaksanakan tugas

dan pekerjaan dengan baik dan tepat sasaran tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian juga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan dengan bawahan, akan mendorong terbentuknya suasana kerja yang harmoni antar sesama perawat dan dengan atasannya, dan responden sangat setuju bahwa atasan tidak memberikan perintah secara kaku sehingga hubungan antara atasan dan perawat dapat terjalin dengan baik. Kemudian dari indikator Konsistensi, diketahui responden sangat setuju bahwa atasan mengajukan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas dan Pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan.

Berdasarkan penjelasan diatas mayoritas responden mempersepsikan variabel Kepemimpinan dengan sangat baik di RS TK II Putri Hijau Medan.

## **Motivasi Kerja di RS TK II Putri Hijau Medan**

Motivasi Kerja di RS TK II Putri Hijau Medan diketahui dengan adanya promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab perawat. Hasil penelitian menunjukkan pernyataan responden mengenai Motivasi Kerja adalah sangat baik. Hal ini diketahui dari nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai Motivasi Kerja sebesar 4,71 berada pada interval 4,42 – 4,87.

Tanggapan Responden terhadap variable Motivasi Kerja dapat dilihat bahwa, dari 62 responden, 47 responden (76%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk memperbesar peluang promosi jabatan dan 15 responden (24%) menyatakan setuju. Pada indikator kedua, 31 responden (50%) menyatakan setuju bahwa yang bersangkutan merasa adanya keterbukaan dalam promosi jabatan di rumah sakit ini, 26 responden (42%) menyatakan setuju dan 5 responden (8%) menyatakan ragu-ragu. Pada indikator



yang ketiga, 49 responden (20%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan memiliki dorongan untuk lebih unggul dan 13 responden (47%) menyatakan setuju. Pada indikator yang empat, 52 responden (84%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan memiliki kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan saya, 10 responden (16%) menyatakan setuju.

Pada indikator yang lima, 53 responden (85%) menyatakan sangat setuju dalam bekerja yang bersangkutan memiliki keinginan dalam mencapai target yang ditetapkan, 9 responden (15%) menyatakan setuju. Pada indikator yang enam, 35 responden (56%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan senang dengan pekerjaannya dan 27 responden (44%) setuju. Pada indikator yang tujuh, 37 responden (60%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan senang dengan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaannya, 19 responden (30%) menyatakan setuju dan 6 responden (10%) menyatakan ragu-ragu. Pada indikator yang delapan, 47 responden (76%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan senang dengan variasi pekerjaan yang diberikan dan 15 responden (24%) menyatakan setuju.

Pada indikator yang kesembilan, 54 responden (94%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan selalu bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang diemban dan 8 responden (13%) menyatakan setuju. Pada indikator yang kesepuluh, 49 responden (79%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan tidak meninggalkan suatu pekerjaan sebelum menyelesaikannya dan 13 responden (21%) menyatakan setuju. Pada indikator yang kesebelas, 41 responden (66%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai amanah dan 21 responden (34%) menyatakan setuju melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk memperbesar peluang promosi jabatan merupakan motivasi

positif dan adanya keterbukaan dalam promosi jabatan akan menciptakan persaingan yang sehat dan adil bagi setiap perawat di RS TK II Putri Hijau Medan.

Dengan promosi tentunya perawat akan memiliki jenjang karir yang meningkat dan kompensasi yang juga meningkat. Motivasi kerja perawat di RS TK II Putri Hijau Medan juga dapat dilihat dari rasa tanggung jawab dan kesadaran pada setiap pekerjaan yang diemban dan tidak meninggalkan suatu pekerjaan sebelum menyelesaikannya, sebab menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai amanah. Hal lain yang mendukung motivasi kerja juga termasuk bahwa pekerja bersangkutan menyenangi pekerjaan tersebut, dalam hal ini perawat di RS TK II Putri Hijau Medan menyatakan senang dengan pekerjaan tersebut, variasi pekerjaannya dan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas mayoritas responden yang menyatakan motivasi kerja yang tinggi di RS TK II Putri Hijau Medan.

### **Kinerja Perawat Kerja di RS TK II Putri Hijau Medan**

Kinerja Perawat Kerja di RS TK II Putri Hijau Medan diketahui dengan Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, efektivitas dan Kemandirian. Hasil penelitian menunjukkan pernyataan responden mengenai Kinerja Perawat adalah sangat baik. Hal ini diketahui dari nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai Kinerja Perawat sebesar 4,73 berada pada interval 4,56 – 4,94.

Tanggapan Responden terhadap variable Kinerja Perawat dapat dilihat bahwa, dari 66 responden, 50 responden (81%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan mengerjakan pekerjaan dengan teliti, 8 responden (13%) menyatakan setuju dan 4 responden (6%) menyatakan ragu-ragu. Pada indikator kedua, 44 responden (71%) menyatakan setuju bahwa yang bersangkutan

mengutamakan pelaksanaan pekerjaan yang baik, nyaman dan tuntas dan 18 responden (29%) menyatakan setuju. Pada indikator yang ketiga, 58 responden (94%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan dan 4 responden (6%) menyatakan setuju.

Pada indikator yang empat, 44 responden (71%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan berusaha menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan dan 18 responden (29%) menyatakan setuju. Pada indikator yang lima, 35 responden (56%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan mampu bekerja dengan baik pada saat load pekerjaan tinggi dan 27 responden (44%) menyatakan setuju. Pada indikator yang keenam, 41 responden (66%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya dan 21 responden (34%) menyatakan setuju.

Pada indikator yang ketujuh, 57 responden (92%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan 5 responden (8%) menyatakan setuju. Pada indikator yang kedelapan, 50 responden (81%) menyatakan sangat setuju bahwa waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan perawat dan 12 responden (19%) menyatakan setuju. Pada indikator yang kesembilan, 44 responden (71%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan menggunakan sumber daya secara efektif dan 18 responden (29%) menyatakan setuju.

Pada indikator yang kesepuluh, 41 responden (66%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan menggunakan sumber daya secara efisien, 15 responden (24%) menyatakan setuju dan 6 responden (10%) menyatakan ragu-ragu. Pada indikator yang kesebelas, 42 responden (68%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan tetap bekerja dengan

baik tanpa pengawasan dan 20 responden (32%) menyatakan setuju. Pada indikator yang duabelas, 52 responden (84%) menyatakan sangat setuju bahwa yang bersangkutan bersedia berusaha mencari solusi jika menemui kendala dalam bekerja, 4 responden (6%) menyatakan setuju dan 6 responden (10%) menyatakan ragu-ragu.

Mayoritas responden sangat setuju melaksanakan pekerjaan yang berkualitas dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan, teliti dan mengutamakan pelaksanaan pekerjaan yang baik, nyaman dan tuntas. Dari sisi kuantitas juga, mayoritas responden sangat setuju untuk berusaha menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan dan mampu bekerja dengan baik pada saat load pekerjaan tinggi. Mayoritas responden juga sangat setuju menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai waktu yang diberikan, demikian halnya dengan jadwal masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.

Hasil penelitian juga mencerminkan kemandirian perawat dengan tetap bekerja dengan baik tanpa pengawasan dan berusaha mencari solusi jika menemui kendala dalam bekerja. Mayoritas responden juga sangat setuju menggunakan sumber daya dengan baik. Berdasarkan penjelasan tabel diatas, mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju dengan kinerja yang baik di RS TK II Putri Hijau Medan

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan**

Berdasarkan hasil uji analisis statistik nilai koefisien kepemimpinan adalah 0,598, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Dengan demikian, jika pendekatan kepemimpinan yang baik ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan Kinerja Perawat. Dari hasil penelitian juga diperoleh nilai p-value (0,007) < 0,05 maka dapat

disimpulkan  $H_0$  ditolak yang artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan. Dengan kata lain bahwa Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan dipengaruhi oleh Kepemimpinan secara signifikan, tanpa mengabaikan bahwa faktor-faktor lain adalah konstan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Manurung (MANURUNG 2013) , dimana hasil uji regresi linier berganda ditemukan variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Medan dan variabel kepemimpinan berpengaruh paling besar terhadap kinerja perawat ( $\beta=0,791$ ). Dalam penelitian ini juga disarankan bagi pimpinan Rumah Sakit Bhayangkara Medan hendaknya meningkatkan fungsi kepemimpinan sebagai upaya meningkatkan kinerja perawat.

Penelitian ini juga didukung penelitian Halimah (Halimah, 2020) yang menyimpulkan ; “Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan Kinerja perawat di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang”.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan**

Berdasarkan hasil uji analisis statistik nilai koefisien Motivasi Kerja adalah 0,129, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Dengan demikian, jika Motivasi Kerja ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan Kinerja Perawat. Dari hasil penelitian diperoleh nilai  $p$ - value (0,381)  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima yang artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan.

Dengan kata lain bahwa Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, tetapi tidak secara signifikan, tanpa mengabaikan bahwa faktor-faktor lain adalah konstan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Halawa (Halawa 2020) , dimana didapatkan hasil analisa data penelitian terdapat hubungan bermakna antara kompetensi (0,023), motivasi (0,009) dan pendidikan (0,043) dengan kinerja perawat. Sedangkan beban kerja (0,136) tidak memiliki hubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. Analisis multivariat menunjukkan aspek kompetensi merupakan variabel mempengaruhi kinerja dengan nilai *Adjusted Odds Ratio* (AOR) 12,953 dan bermakna secara statistik ( $p=0,041$ ). Nilai *Adjusted Odds Ratio* pada status pendidikan sebesar 3,663 dan bermakna secara statistik ( $p=0,027$ ). Aspek motivasi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja dengan nilai *Adjusted Odds Ratio* (AOR) 36,943 dan bermakna secara statistik ( $p=0,008$ ). Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja perawat sangat berhubungan dengan kompetensi dan motivasi kerja perawat, sehingga aspek-aspek yang dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja perlu dikelola dengan baik untuk mendapatkan hasil kinerja perawat yang baik. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Fatoni (Fatoni 2021) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keperawatan, dimana hasil penelitian dengan metode analisis regresi linier berganda yaitu motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan Bidang Keperawatan, dan lingkungan kerja non fisik juga mampu meningkatkan kinerja Karyawan Bidang Keperawatan.

### **Analisis Multivariat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat diRS**

## **TK II Putri Hijau Medan**

Berdasarkan hasil uji analisis statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} (0,381) > 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak yang artinya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau serentak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan. Dengan kata lain dengan semakin menjaga kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja perawat akan mendorong Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan, secara signifikan, tanpa mengabaikan bahwa faktor-faktor lain adalah konstan. Penelitian ini juga didukung penelitian Halimah (Halimah 2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 22,2%, besar pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 19,4%. pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 14,4%. Variabel Kinerja dipengaruhi secara positif oleh Kepemimpinan dengan koefisien jalur sebesar 0,417, Motivasi Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,373. Sedangkan Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar - 0,302. Kesimpulan: terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedan. Hasil ini juga didukung penelitian Lobeng & Tri Wahono (Lobeng, H., & Tri Wahono 2020), dimana hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menunjukkan: 1) variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. 2) variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. 3) variabel

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang.

## **Sikap Kerja dapat memoderasi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan**

Berdasarkan hasil uji analisis statistik menunjukkan nilai R Square sebelum variable moderasi adalah 0,217 dan nilai R Square setelah memasukkan variable moderasi adalah 0,301. Dengan demikian diketahui terjadi peningkatan R Square dari 0,217 atau 21,7% meningkat menjadi 0,301 atau 30,1%, maka dapat disimpulkan bahwa dengan Sikap Kerja sebagai variabel moderasi, akan memperkuat hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan.

Penelitian ini juga didukung peneliti lain yang menunjukkan bahwa Sikap Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Perawat. Hasil penelitian Istiqomah (Istiqomah 2015), diperoleh nilai  $p\text{ value} < 0,005$ , dimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja didapatkan  $p = 0,007$  dengan OR sebesar 3,056. Sedangkan sikap terhadap kinerja dihasilkan  $p = 0,020$  dengan OR = 2,563, dan motivasi perawat terhadap kinerja Asuhan keperawatan dengan  $p = 0,000$  dengan OR = 8,000. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kesimpulan terdapat pengaruh antara pengetahuan, sikap dan motivasi terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2015. Saran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan Rumah sakit dan perawat terkait peningkatan kinerja pelayanan keperawatan, khususnya pelaksanaan Asuhan Keperawatan guna meningkatkan mutu layanan kesehatan kepada masyarakat. Demikian juga hasil

penelitian Simorangkir, Dewi Srimauli, dkk.(Simorangkir, Dewi Srimauli 2014), dimana analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis multivariat menggunakan uji regresi, hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat ( $p=0,989$ ) tetapi terdapat hubungan antara sikap dengan kinerja perawat ( $p=0,017$ ).

### **Implikasi Hasil**

Kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak rumah sakit lebih memperhatikan pelaksanaan kepemimpinan agar dapat meningkatkan kinerja perawat, sehingga tujuan dan target rumah sakit dapat tercapai. motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak rumah sakit lebih memperhatikan dan semakin mendorong motivasi kerja perawat, seperti misalnya adanya penilaian dan penghargaan terhadap perawat yang memiliki prestasi kerja terbaik. Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sikap kerja dapat memoderasi hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak rumah sakit

menjaga dan mendorong Sikap kerja yang baik dari perawat, sehingga Kinerja Perawat tetap optimum.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan dengan Sikap Kerja sebagai Variabel Moderating, sebagai berikut Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan. Sikap Kerja perawat dapat memoderasi hubungan Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau Medan.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada kepala Rumah TK II Putri Hijau Medan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini dan terimakasih kepada perawat yang sudah menjadi responden dalam penelitian ini dan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberi bantuan dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sanusi dan Sobry Sutikno.(2010). *kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif*. Prospect. Jakarta.
- Achmad S. Ruky.(2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia
- Amstrong, Michael.(2013). *Strategic*



- Human Resource Management*. Terjemahan. Atit Cahyani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danang, Sunyoto.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru
- Fatoni, Faisal Misbakhudin (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keperawatan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)*. Other thesis, STIE PGRI Dewantara.
- Gitosudarmo, Indriyo.(2009). *Manajemen Operasi*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta : 2009
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro
- Halawa, Danar Michael dkk. (2020). *Kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan ditinjau dari kompetensi, motivasi dan beban kerja*. Jurnal Prima Medika Sains.p-ISSN : 2686-3502. Vol. 02 No 2 (2020)
- Handoko, T. Hani.(2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Ilyas, Y. (2011). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat UI : Jakarta.
- Istiqomah. (2015). *Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015*
- Keputusan Menkes RI No. 228/MENKES/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Yang Wajib Dilaksanakan Daerah. Jakarta : Depkes RI
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja. GrafindoPersada.
- Koesmono. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan*. Jurnal manajemen dan kewirassahaan, vol 7, no 2. 1717-188
- Lobeng, H., & Tri Wahono, H. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sejahtera usaha bersama jombang*. Business and Accounting Education Journal, 1(2), 197-202.
- Manurung, Aswin. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Medan Tahun 2013*. TESIS.
- Marwansyah.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Moh As'ad.(2003). *Gaya Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, ed.2, Liberty, Yogyakarta
- Notoatmodjo, S.(2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. (2009). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dan Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi Kedua. Salemba Medika, Jakarta,
- Purwanto, Djoko (2006). *Komunikasi Bisnis*, edisi ke tiga. Jakarta : Erlangga
- Robbins SP dan Mary Coulter, (2002).



- Manajemen, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta : 2002*
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika : 2017
- S Nurhayati. (2012). *Metodologi penelitian praktis*. Pekalongan: Unikal Press
- Siti Halimah, (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang Tahun 2020*. Thesis(S2) thesis, Perpustakaan Pascasarjana.
- Simorangkir, Dewi Srimauli, dkk. (2014). *Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Sasaran Keselamatan Pasiendi Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung*
- Sutrisno, Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sondang P, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara: 2008
- Stephen P. Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Ratna Saraswati. Edisi Keenam belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutikno. M Soby. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok : Holistika
- Sondang P, Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sutrisno, Edy, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai dan Basri, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo*
- Veithzal Rivai dan Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada*, Jakarta.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, (2009), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta