

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA
DI RUMAH SAKIT LESTARI RAHARJA MAGELANG
TAHUN 2022**

SKRIPSI



LUTFI NUR ANNISA'

18.0603.0008

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna meliputi upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitative yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Salah satu tujuan pengaturan penyelenggaraan rumah sakit adalah meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan kesehatan (Azizah, et al., 2023)

Pelayanan kesehatan bermutu merupakan salah satu wujud dari tuntutan masyarakat di era globalisasi saat ini. Masyarakat yang semakin kritis dan terdidik kian menguatkan agar pelayanan kesehatan lebih responsif atas kebutuhan masyarakat, menerapkan manajemen yang transparan, partisipatif dan akuntabel. Selain itu, masyarakat menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan kesehatan yang terkait dengan kebutuhan pasien harus dapat dilayani oleh rumah sakit secara mudah, cepat, akurat, dengan biaya terjangkau (Oyoh, Somantri, & Sekarwana, 2017)

Meningkatnya tuntutan masyarakat di sarana kesehatan terutama di rumah sakit, secara berkesinambungan membuat rumah sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pemberian pelayanan kesehatan. Salah satu mutu pelayanan kesehatan yang harus ditingkatkan secara berkesinambungan adalah mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Mulyono, 2013)

Keperawatan sebagai profesi dan tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain. Di era pasar bebas dan liberalisasi, profesionalisme merupakan suatu instrumen yang unggul untuk memenangkan kompetisi, untuk itu tenaga keperawatan harus lebih kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi

secara regional maupun global. Keberhasilan pelaksanaan peran perawat dalam pelayanan keperawatan diukur dengan suatu kinerja perawat. Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien. (Wulandari & Purnamasari, 2019)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas. Jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggungjawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas (Ritonga, 2018)

Mengukur pengaruh kinerja seorang pegawai berdasarkan beberapa faktor yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi. Setiap faktor memiliki aspek-aspek yang saling berpengaruh sehingga setiap aspek dapat mengantarkan pada target kinerja yang sesuai dengan harapan berupa prestasi kerja. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, maka seseorang perawat tidak dapat bekerja sendiri, perawat harus bekerja sama dengan rekan sejawatnya dan juga harus mampu bekerja sendiri sesuatu tugas dan kewajibannya. Teori Gibson menyebutkan, salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu organisasi. Dalam organisasi memuat beberapa aspek di antaranya aspek kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang sering digunakan seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Iswari & Pradhanawat, 2018)

Perawat pelaksana merupakan pelayanan yang memberikan asuhan keperawatan sehingga dalam melaksanakan tugasnya perlu adanya seseorang yang dapat memberikan contoh dan juga dapat memberikan motivasi. Dalam organisasi di rumah sakit kepala ruangan sebagai motor penggerak dalam suatu pelayanan keperawatan melalui pengambilan keputusan, penentuan kebijakan dan dalam menggerakkan perawat pelaksanaan untuk mencapai kinerja perawat yang tinggi. Kepemimpinan kepala ruang dalam keperawatan harus diterima

dan diakui oleh perawat pelaksana, sehingga kewenangan kepala ruang dalam menjalankan fungsi manajemen dapat diaplikasikan dengan kerelaan dan kemampuan perawat untuk menjalankan pelayanan keperawatan sehingga perawat pelaksana akan menghasilkan kinerja yang baik (Solehudin, Hadi, Sulaeman, Kurniati, & Nursalam, 2022)

Faktor lain dalam teori Gibson untuk meningkatkan kinerja yaitu psikologis. Salah satu aspek psikologis yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi pegawai dalam hal ini yaitu perawat. Motivasi yang kuat akan mempengaruhi perawat agar mencapai kinerja yang optimal sedangkan motivasi yang rendah akan membuat perawat kurang mempertanggung jawabkan kinerjanya. Motivasi yang baik akan membuat perawat selalu siap dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya. Dorongan motivasi yang diberikan oleh seorang kepala ruang akan menjadi dorongan yang baik buat prestasi perawat (Putri & Hartono, 2018)

Hasil penelitian terdahulu (Deniati & Yanti, 2019) dengan judul hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan memberi pengarahan atau perintah dan motivasi untuk bekerja. Aktivitas pemimpin akan menunjukan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Macam-macam gaya kepemimpinan kepala ruangan yaitu, gaya otoriter, demokratis, partisipatif dan *laissez faire* (bebas tindak), dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaikbaiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas dan sasaran suatu organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja seorang perawat (Royani & Pakpahan, 2021)

Rumah Sakit Lestari Raharja adalah rumah sakit umum (RSU) milik Swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe D yang terletak di wilayah Kota Magelang, Jawa Tengah. Kinerja perawat sebagai aktifitas perawat dalam mengimplementasikan suatu wewenang, tugas, dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tugas dan terwujudnya asuhan keperawatan yang bermutu. Agar mencapai hasil kinerja yang baik, maka seorang perawat tidak dapat bekerja sendiri, perawat harus bekerja sama dengan rekan kerja dan mampu bekerja atas kewajibannya. Kinerja perawat yang kurang baik ini akan berdampak pada produktivitas rumah sakit, sehingga organisasi perlu memberikan berbagai macam kebutuhan pegawainya dalam rangka meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam upaya meningkatkan kinerja maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang sering digunakan seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Batubara, 2020)

Rumah sakit yang berdiri pada tahun 1979 ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Hasil survey yang dilakukan kepada 10 perawat bangsal, dimana kesepuluh perawat berpendapat bahwa Kepala ruang seringkali memberi kesempatan kepada perawat untuk mengutarakan pendapat dan bermusyawarah, kepala ruang juga memberikan jalan tengah kepada para perawat ketika terjadi masalah. 4 orang perawat berpendapat kepala ruang berperan aktif dalam mengkomunikasikan masalah ketika diskusi.

Adapun motivasi kerja para perawat didominasi oleh motivasi yang keluar dari dalam diri sendiri. Selain itu menurut perawat lainnya lingkungan kerja, reward, dan faktor lainnya menjadi faktor pembangkit motivasi para perawat dalam bekerja. 4 perawat cenderung menganggap masalah sepele dan masalah internal di Antara para perawat mampu mempengaruhi focus kerja.

Berdasarkan informasi Rumah Sakit Lestari Raharja tentang jumlah pasien rawat inap mengalami penurunan pada tahun 2019 sampai tahun 2021

tercatat pasien rawat inap 2019 sebanyak 5.156 dan 3.000 pada tahun 2020 dan 2021 sebanyak 2.693. Dari data tersebut terjadi penurunan dikarenakan banyak keluhan dari pasien dan keluarga pasien atas rendahnya kinerja perawat antara lain adalah lambatnya respon yang diberikan perawat, selain itu perawat kurang memberikan pelayanan yang kurang ramah. Dalam menjalankan tugasnya, perawat juga merasa kurang dalam hal fasilitas sarana dan prasarana berupa alat kesehatan yang kurang memadai. Hal tersebut terjadi karena pimpinan yang kurang memperhatikan kinerja perawat maka menjadi pemicu penurunan kinerja perawat yang mengakibatkan pasien mengeluh atau tidak merasa puas dengan pelayanan yang di berikan.

Berkaitan dengan kepuasan pasien, peneliti melakukan studi pendahuluan kepada 5 pasien Rumah Sakit Lestari Raharja. Kelima pasien merasa terpenuhi kebutuhan berobat dan perawatan yang diberikan oleh Rumah Sakit Restari Raharja. Meskipun tidak jarang mengantre lama untuk mendapat jatah berobat. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat di RS Lesatari Kota Magelang 2022.

B. Rumusan Masalah

Jaminan kualitas pelayanan yang baik kepada para pasien hanya dapat diimplementasikan melalui kinerja perawat yang baik. Pelayanan dan kinerja yang baik menjadi kunci utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang sering digunakan seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dalam konteks kinerja, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi sendiri akan menjadikan individu untuk bersedia melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang Tahun 2022”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rmah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang Tahun 2022”

2. Tujuan Khusus

- a) Mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.
- b) Mengidentifikasi gambaran gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.
- c) Mengidentifikasi hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.
- d) Mengidentifikasi hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Dari hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada rumah sakit dalam meningkatkan kinerja rumah sakit dengan memperhatikan faktor-faktor gaya kepemimpinan dan motivasi. Dengan adanya kinerja yang baik maka mutu pelayanan rumah sakit juga akan meningkat.

2. Bagi Peneliti Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam hal meningkatkan kinerja perawat.

3. Bagi Penulis

Mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian kuantitatif dengan rancangan korelasi dengan pendekatan *cross sectional* dan dapat menjadi sarana pembelajaran di lapangan kerja.

E. Ruang lingkup penelitian

1. Lingkup Masalah

Masalah pada penelitian ini adalah hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

2. Lingkup Subjek

Responden yang direncanakan terlibat dalam penelitian ini adalah perawat yang memiliki kinerja baik maupun tidak baik.

3. Lingkup tempat dan Waktu

Penelitian ini di lakukan di RS Lestari Kota Magelang dalam kurun waktu April-Desember 2022.

F. Keaslian penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
1.	(Wisuda, 2020)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel diambil dengan tehnik total sampling	Hasil penelitian tidak menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan demokrasi. Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait yang ada, A.C Wisuda berpendapat bahwa gaya	a. Tempat dilakukannya penelitian berbeda. Penelitian dilakukan di salah satu rumah sakit pemerintah Kota

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
		Perawat		kepemimpinan demokratis yang baik dengan melibatkan kemampuan bawahannya pada dasarnya hanya salah satu factor motivasi kerja perawat	Palembang, sedang penelitian in dilakukan di RS Lestari Kota Magelang
2.	(Rusmita sari & Mudayana, 2020)	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta	penelitian analitik dengan desain studi <i>cross sectional</i> uji statistik <i>chisquare</i> .	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kota Yogyakarta termasuk ke dalam kategori baik yaitu dengan responden sebanyak 176 (60.9%). Motivasi kerja yang dimiliki termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan responden sebanyak 155 (53.6%). Hasil statistik uji <i>chi-square</i> antara kepemimpinan dengan motivasi kerja diperoleh nilai $p = 0.000$. sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta	a. Tempat dilakukannya penelitian berbeda. Penelitian dilakukan di salah satu Puskesmas Kota Yogyakarta, sedang penelitian in dilakukan di RS Lestari Kota Magelang
3.	(Pitasari & Prihandhani, 2017)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit	Metode penelitian yang dilakukan yaitu <i>cross-sectional</i> dengan teknik <i>sampling total sapling</i>	Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan nilai pvalue 0,006 dimana (p	a. Tempat dilakukan penelitian di Rumah sakit Umum Premagana Giyanyar, sedang penelitian ini dilakukan di RS Lestari Kota Magelang

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
		Umum Premagana, Gianyar			b. Variable dependen merupakan gaya kepemimpinan kepala ruang perawat dan variable independen motivasi kerja perawat. Sedang dalam penelitian ini menggunakan variable dependen gaya kepemimpinan dan motivasi, variable independen kinerja perawat.
4.	(Pujiastuti, 2021)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020	Rancangan penelitian yang digunakan adalah non-eksperimen dengan desain Cross Sectional. Teknik pengambilan sampel adalah Simpel random sampling	Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan nilai pvalue 0,006 dimana ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2020	a. Tempat dilakukannya penelitian berbeda. Penelitian dilakukan di salah satu rumah sakit Santa Elisabeth, sedang penelitian in dilakukan di RS Lestari Kota Magelang b. Teknik pengambilan sampling menggunakan random sampling sedangkan penelitian ini menggunakan total sampling

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
5	(Maharani & Budianto, 2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei explanatory. adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik	Hasil penelitian didapati besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,193 atau 19,3%. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9%.	a. Tempat dilakukannya penelitian berbeda. Penelitian dilakukan di salah satu rumah sakit RSU Kota Banjar, sedang penelitian in dilakukan di RS Lestari Kota Magelang b. Teknik pengambilan sampling menggunakan deskriptif dan verifikatif sedangkan penelitian ini menggunakan total sampling.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai tujuan organisas. Kepemimpinan melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pengikut karena kesediaan menerima dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan (Trang, 2013)

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kemimpinan atau leadership style juga dapat diartikan sebagai upaya seorang pimpinan dalam hal mempengaruhi bawahannya yang pada akhitanya bawahannya akan mengikuti keinginannya terkait dalam hal pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan mesti terkadang secara perorangan memungkinkan tidak sejalan dengan keinginannya (E. M. K. Tinambunan and Tampubolon, 2018). Peran penting gaya kepemimpinan dengan motivasi adalah pemimpin dikatakan berhasil jika ia mampu dalam hal mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya sehingga tujuan yang ditetapkan dalam organisasi tercapai. Tujuan dari organisasi ini dapat tercapai jika seseorang pemimpin mampu menunjukkan kewibawaan dan juga mampu dalam memberikan atau memotivasi bawahan (Maria de Haan, Bitjuni, & Kundre, 2019)

Seorang pemimpin cenderung memiliki gaya kepemimpinan ketika memimpin bawahannya sama halnya dengan kepala ruangan yang memimpin perawat di Ruang Rawat Inap dipastikan memiliki gaya

kepemimpinan tersendiri. Menurunnya motivasi kerja seorang perawat tidak dipungkiri lagi dapat disebabkan karena kepala ruangan tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinannya dalam mengelola anggotanya (Janur, Hidayat, & Lindriani, 2022)

2. Teori Kepemimpinan

1) Teori *Trait and Factor*

Teori Trait-Factor adalah pandangan yang mengatakan bahwa kepribadian seseorang dapat dilukiskan dengan mengidentifikasi sejumlah ciri, sejauh tampak dari hasil testing psikologis yang mengukur masing-masing dimensi kepribadian. Konseling trait-factor berpegang pada pandangan yang sama dan menggunakan alat tes psikologis untuk menganalisis atau mendiagnosis seseorang mengenai ciri-ciri atau dimensi aspek kepribadian tertentu yang mempunyai relevansi terhadap keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam memangku jabatan dan mengikuti suatu program studi (Putra, Iswari, & Daharnis, 2022)

2) Teori *Contingency*

Teori contingency dikemukakan oleh Fiedler's dalam Grace (2019) yang berpendapat bahwa, kinerja pemimpin ditentukan dari pemahamannya terhadap situasi dimana mereka memimpin. Teori kontingensi dari Fiedler adalah teori yang membahas gaya kepemimpinan yang bergantung pada situasi organisasi tersebut (Santoso, 2017)

3) Teori *Situasional*

Menurut Hersey & Blanchard dalam Nursalam (2017) dalam bukunya leader role theory berkenaan dengan karakteristik seseorang dan situasi yang menyebabkan pemimpin dengan corak dan ciri tertentu akan muncul. Situational theory memfokuskan pada tingkat kematangan bawahannya, khususnya pada kematangan kerja dan kematangan

psikologi. Inti dari teori kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya.

4) Teori Tentang Motivasi

Dalam teori kepemimpinan ada dua teori yang mengemukakan tentang motivasi yaitu :

McGregor & Burns dalam Asriani (2020) pertama kali mengemukakan transaksional theory, Teori ini lebih menekankan pemimpin harus mampu memotivasi bawahan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Memotivasi bawahan melalui pemberian atas apa yang mereka lakukan, pemimpin harus peka terhadap tuntutan atau keinginan bawahan, memberikan reward apabila bawahan mampu meningkatkan kinerja dan memberikan punishment apabila bawahan tidak bisa memenuhi kinerja yang diharapkan.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- 3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- 4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

- 6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

4. Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Nursalam (2002) gaya kepemimpinan setiap pemimpin mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda - beda sehingga dapat dibagi menjadi 4 gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Instruksi

Gaya kepemimpinan instruktif adalah gaya yang menekankan instruksi atau pengarahan langsung dari atasan pada bawahan (*bawahan baru*). Biasanya sifat instruksi atau pengarahan itu sendiri sangat spesifik. Seperti tugas apa yang harus dilakukan, bagaimana hingga kapan harus dilakukan. Seorang atasan yang menerapkan gaya kepemimpinan instruktif akan memberikan pengawasan lebih kepada bawahan atau anak buah yang baru bekerja. Selain itu kepemimpinan instruktif ini juga memiliki kadar direktif yang relatif tinggi.

2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah nama lain dari gaya kepemimpinan demokratis. gaya partisipatif menuntut peran aktif atau partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan. Karena itu setiap kali keputusan diambil, atasan tidak akan mengambil keputusan secara sepihak tanpa harus berdiskusi lebih dulu dengan bawahan.

Mengingat pentingnya peran bawahan atau anggota dalam kepemimpinan partisipatif, perwujudan kepemimpinan ini membuat atasan harus lebih proaktif. Mendekati bawahan dan memastikan langsung mengenai tanggapan karyawan terhadap keputusan yang diambilnya.

3) Gaya Kepemimpinan Delegasi

Gaya kepemimpinan delegasi adalah gaya kepemimpinan yang dipenuhi dengan tindakan atasan yang lebih banyak menyerahkan keputusan kepada bawahan. Tujuan gaya kepemimpinan delegasi ini adalah untuk melatih anak buah dalam menyelesaikan persoalannya sendiri dalam sebuah organisasi hingga perusahaan tanpa harus melibatkan peran atasan lebih banyak. Dalam gaya kepemimpinan delegasi, bawahan lebih banyak dituntut untuk memiliki kemampuan lebih baik saat bekerja, mengajukan ide-ide kreatif hingga motivasi tinggi.

4) Gaya Kepemimpinan Konsultasi

Perilaku pemimpin yang tinggi tugas dan tinggi hubungan, pada gaya ini pemimpin menggunakan komunikasi dua arah. Peran pemimpin dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan cukup besar, bawahan diberikan kesempatan memberi masukan dan menampung keluhan dan permasalahan yang ada.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) 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.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

B. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

2. Teori Motivasi

Teori motivasi dikemukakan oleh Stoner & Freeman dalam Arifki (2017) dan dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu teori kebutuhan, teori keadilan, dan teori harapan.

1) Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan berfokus pada kebutuhan orang untuk hidup berkecukupan. Dalam praktiknya, teori kebutuhan berhubungan dengan apa yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang

telah terpuaskan tidak akan lagi menjadi motivator. teori-teori yang termasuk dalam teori kebutuhan adalah:

a) Teori Hierarki Kebutuhan menurut Maslow

Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow, yang terkenal dengan kebutuhan FAKHA (Fisiologis, Aman, Kasih Sayang, Harga Diri, dan Aktualisasi Diri) di mana dia memandang kebutuhan manusia sebagai lima macam hierarki, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu.

b) Teori ERG

Teori ERG adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (Existence, kebutuhan mendasar dari Maslow), kebutuhan keterkaitan (Relatedness, kebutuhan hubungan antarpribadi) dan kebutuhan pertumbuhan (Growth, kebutuhan akan kreativitas pribadi, atau pengaruh produktif). Teori ERG menyatakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, walaupun sudah terpuaskan.

c) Teori Tiga Macam Kebutuhan.

John W. Atkinson, mengusulkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, kebutuhan untuk mencapai prestasi (need for achievement), kebutuhan kekuatan (need of power), dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dekat dengan orang lain (need for affiliation). Penelitian McClelland juga mengatakan bahwa manajer dapat mencapai tingkat tertentu, menaikkan kebutuhan untuk berprestasi dari karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memadai.

d) Teori Motivasi Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg di mana dia meyakini bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri

dan di dalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dari penelitiannya, Herzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah.

a. Teori Keadilan

Teori Keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi jika hal yang mereka dapatkan seimbang dengan usaha yang mereka kerjakan.

b. Teori Harapan

Teori ini menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku berdasarkan harapannya (apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku). Teori harapan terdiri atas dasar sebagai berikut:

a. Harapan hasil prestasi.

Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku mereka. Harapan ini nantinya akan memengaruhi keputusan tentang bagaimana cara mereka bertingkah laku.

b. Valensi.

Hasil dari suatu tingkah laku tertentu mempunyai valensi atau kekuatan untuk memotivasi. Valensi ini bervariasi dari satu individu ke individu yang lain.

c. Harapan prestasi usaha

Harapan orang mengenai tingkat keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas yang sulit akan berpengaruh pada tingkah laku. Tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan bergantung pada tipe hasil yang diharapkan.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

a. Faktor Instrinsik

Faktor instrinsik yaitu faktor yang mendorong individu yang berasal dari masing-masing karyawan, berupa :

1) Pekerjaan itu Sendiri (*The Work It Self*)

Dalam melakukan pekerjaan, seseorang akan menemui banyak rintangan dan hambatan. Seseorang akan terdorong motivasi untuk bekerja ketika berat ringannya tantangan dari pekerjaan untuk diselesaikan dan dijalankan dengan keikhlasan.

2) Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan dalam bekerja merupakan hal yang sangat diinginkan setiap orang. Dalam hal ini kemajuan seseorang dari pekerjaannya adalah keinginan untuk naik jabatan sehingga ia berupaya sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerjanya.

a) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi tanggung jawab. Tanggung jawab akan membuat seseorang menjadi lebih termotivasi tinggi dan tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu perintah untuk mengambil keputusan atau membuat perintah. Team atau kelompok perawat ketika diberi tanggung jawab cenderung akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan biasa disebut dengan pemberian penilaian terhadap karyawan dari atasan. Besar kecilnya pengakuan yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Ketika atasan memberikan pujian terhadap kinerja karyawan yang bagus maka karyawan tersebut akan selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

c) Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan keadaan seseorang yang telah mencapai kinerja yang tinggi dan sesuai dengan apa yang sudah diinginkannya.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Administrasi dan Kebijakan Perusahaan

Administrasi adalah kerjasama yang dilakukan lebih dari satu orang untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama. Administrasi juga merupakan fungsi tata penyelenggaraan dalam pelayanan suatu organisasi seseorang. Sedangkan kebijakan perusahaan merupakan suatu rangkaian konsep dan asas dan menjadi pedoman dan dasar dari rencana dalam melaksanakan suatu pekerjaan maupun tugas. Kebijakan juga menjadi pedoman bagi pemimpin bagaimana ia memimpin organisasi yang ia pimpin.

2) Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah ia bekerja dengan sungguh - sungguh dan penuh tanggung jawab. Gaji juga sebagai salah satu motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan prestasi kinerja karyawan karena tidak banyak orang yang bekerja tanpa diberikan gaji.

3) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan merupakan suatu rangkaian formal maupun non formal antara seseorang dan orang lainnya, antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, dan bawahan dengan bawahan.

4) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, warna cat tembok, penerangan, dan kondisi kerja tentang penyesuaian kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

4. Indikator dan Dimensi Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut: pertama kebutuhan untuk berprestasi bagi karyawan meliputi aspek-aspek berupa, target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko. Kedua, kebutuhan memperluas pergaulan berupa komunikasi dan Persahabatan. Ketiga Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan seperti pemimpin, duta perusahaan dan keteladanan.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi oleh karena itu, Kinerja juga di definisikan sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2006:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hubeis Dan Mangkuprawira, (007:153) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Griffin dalam Nasrullah (2017) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Karyawan). Hersey and Blanchard dalam Anriza, (2017) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk melaksanakan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Adapun ketrampilan seseorang masih tidak cukup efektif untuk mengerjakan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan cara mengerjakannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson (Gibson et al., 2008) dalam teori kinerjanya, membagi factor yang mempengaruhi kinerja dalam tiga bagian, di antaranya :

a. Individu

Dalam dunia perawat kinerja perawat dilihat berdasarkan latar belakang, dan demografis pegawai keahlian dan kompetensi perawat. Kompetensi perawat merupakan kemampuan perawat dalam melakukan pelayanan profesional yang termasuk dalam perawatan/asuhan kesehatan dengan ilmu yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan sesuai dengan petunjuk kerja (Supriyadi, 2017). Adapun kemampuan yang harus dimiliki perawat menurut Catiya ialah kemampuan komunikasi terapeutik, kemampuan pemeriksaan fisik pengetahuan dengan cara melakukan wawancara pada klien yang mana hal ini membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik, serta kemampuan melakukan observasi pada pasien.

b. Psikologi

Faktor psikologis dalam kinerja perawat didukung oleh beberapa aspek, di antaranya aspek persepsi dan sikap pegawai, pola belajar, motivasi, dan kepribadian. Motivasi kerja menjadi dorongan yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada perawat untuk memberikan pelayanan terbaik. Kepribadian perawat dilihat berdasarkan etos kerjanya. Etos kerja perawat berkaitan dengan hasil kerja perawat jika perawat tidak memiliki etos kerja yang tinggi terhadap pelaksanaan tindakan maka akan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kecacatan pada pasien (Supriyadi, 2017).

3. Organisasi

Aspek yang dalam faktor organisasi meliputi , sumberdaya , imbalan, beban kerja, kepemimpinan, penghargaan dan struktur. Menurut Bass dalam Hotman 2010 menjelaskan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penting dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk mencapai kinerja karyawan dengan baik. Karenanya dibutuhkan lima cara yaitu mengklarifikasi apa yang diharapkan karyawan, menjelaskan cara memenuhi harapan tersebut, mengemukakan kriteria, memberikan umpan balik ketika karyawan mencapai target dan memberikan imbalan.

Penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah terletak pada kekuatan penghargaan itu sendiri yang sangat efektif sebagai motivator perawat dalam bekerja. Penghargaan meliputi atasan memberikan pujian jika bekerja dengan baik, ide - ide didengarkan dan dipertimbangkan oleh atasan, gaji yang diterima sesuai UMP, menerima insentif tambahan jika pekerjaan melebihi target, saat lembur mendapatkan gaji tambahan ,puas dengan penghasilan , peningkatan karir di rumah sakit berjalan sesuai peraturan , selalu dilibatkan dalam acara rumah sakit dan mendapat nilai yang baik dari atasan sehingga perawat bisa meningkatkan kinerjanya.

Struktur pada organisasi seperti pengembangan karir juga diperlukan dalam kinerja perawat. Pengembangan karier merupakan salah satu bentuk penghargaan yang lain bagi perawat atas kompetensi dan kinerjanya selama bekerja di rumah sakit. Ketika karier perawat di sebuah rumah sakit tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, pengembangan struktur melalui pengembangan kinerja karyawan harus diperhatikan oleh rumah sakit untuk kemajuan dan kepentingan bersama.

4. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain:

- a. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang

perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik pada klien, serta memaksimalkan dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas seperti mendukung praktik keperawatan sesuai standar rumah sakit.

- b. Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap klien.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misalnya perawat yang memiliki sikap tanggung jawab terhadap apa yang dijalani, dan pendekatan yang terstruktur kepada klien sehingga klien merasa nyaman dan percaya atas tindakan perawat terhadap klien. Dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah yang dikemukakan oleh Dharma yaitu meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

5. Cara Mengukur Kinerja

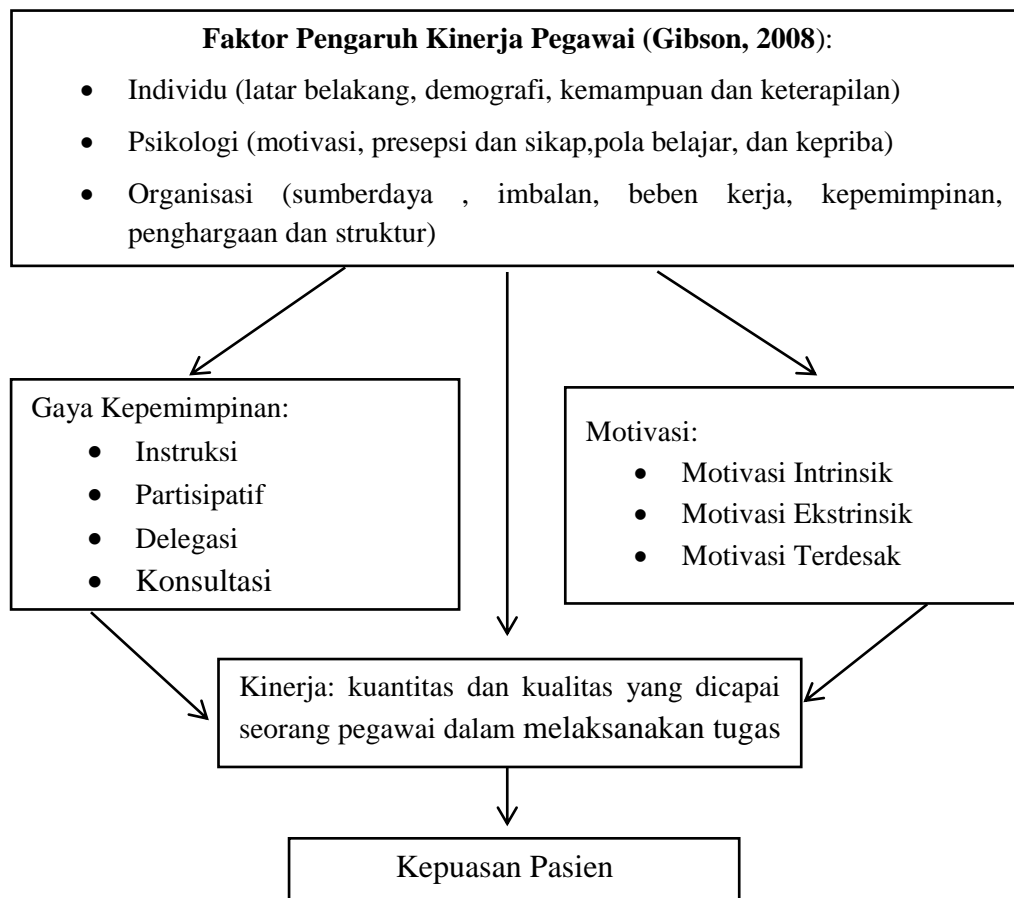
Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, kinerja karyawan bisa diukur dengan beberapa metode berikut ini :

- a. Checklist. Biasanya digunakan untuk melaporkan attitude karyawan.
- b. Skala. Metode ini menggunakan indikator penilaian berdasarkan faktor-faktor penting yang dibutuhkan dalam kerja. Misalnya skill, teamwork, dan tanggung jawab.

- c. Grading. Setelah mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan, maka setiap karyawan kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori yang telah ditetapkan berdasarkan evaluasi performa yang telah dilakukan.
- d. Ranking. Yakni membandingkan performa kerja antar karyawan lalu dirangking untuk mencari yang terbaik.

D. Kerangka Teori

Dari beberapa definisi maka peneliti simpulkan menjadi sebuah bagan yang berhubungan untuk melihat apakah ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja perawat, maka peneliti menampilkan bagan sebagai berikut :



Bagan 2.1 Skematis Teori dan Kinerja

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penulisan, landasan teori dan kerangka teori maka dapat dirumuskan Hipotesis Kerja penelitian adalah

Ha:

1. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.
2. Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.

Ho:

1. Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.
2. Tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.

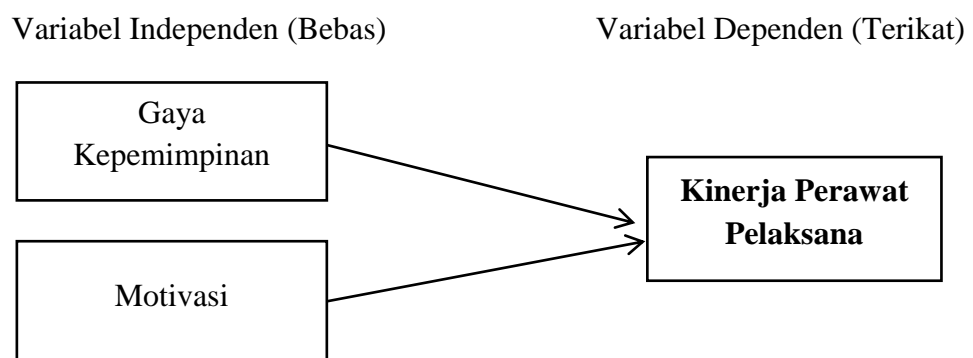
BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional* karena variabel bebas dan variabel terikat dapat dilakukan penelitian dalam satu waktu (Sastroasmoro & Ismael, 2014). Dari hasil penelitian ini dapat diketahui hubungan antara variabel yang ada, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja perawat sebagai variabel terikat.

B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan visualisasi hubungan antara berbagai variable yang dirumuskan oleh peneliti setelah menelaah berbagai teori yang ada kemudian menyusun teori sendiri yang akan digunakan dalam penelitiannya. Secara konsep dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian ini variable independen atau bebas adalah mimpinan dan motivasi. Sedangkan variable dependen atau terikat adalah kinerja perawat. Skema dalam penelitian ini terdapat tiga variable yang dapat digunakan sebagai berikut:



Bagan 3.1 Kerangka Konsep

C. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional merupakan penjelasan dari semua variabel yang diteliti dan yang dilakukan pengukuran. Definisi operasional ini dijadikan alat ukur dalam penelitian yang di jelaskan dalam tabel 3.1

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
Kuesioner Gaya Kepemimpinan	Persepsi perawat terhadap gaya yang digunakan kepala ruang dalam memimpin unitnya	Kuisisioner yang terdiri dari 8 pernyataan dengan bobot nilai ;Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju(S)=3 Tidak Setuju (TS) = 2, SangatTidak setuju (STS) = 1 (Basri, 2017)	1. Skor 1-20 = Negatif 2. Skor 21-32 = Positif	Nominal
Kuesioner Motivasi Kerja	Sebuah dorongan yang ada pada perawat untuk melakukan tindakan asuhan keperawatan kepada pasien	Kuisisioner yang terdiri dari 8 pernyataan dengan bobot nilai ; Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2, SangatTidak setuju (STS) = 1 (Basri, 2017)	Pengukuran seberapa besar motivasi yang dimiliki oleh perawat dalam melaksanakan tugas dengan hasil: Motivasi Rendah 1-10 Motivasi Sedang 11-20 Motivasi Tinggi 21-32	Ordinal
Kuesioner Kinerja Perawat	Kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam Rumah Sakit	Kuisisioner yang terdiri dari 8 pernyataan dengan bobot nilai ; Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2, SangatTidak setuju (STS) = 1 (Basri, 2017)	Mengetahui tingkat kinerja : Pengukuran seberapa besar hasil kinerja yang dimiliki oleh perawat dalam melaksanakan tugas dengan hasil: Kurang 1-10 Cukup Baik 11-20 Baik 21-32	Ordinal

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang sebanyak 43 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang di teliti (Sugiyono, 2009). Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012). Sampel dari penelitian ini ada 43 perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.

E. Waktu dan Tempat

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan sejak bulan April 2022 sampai dengan Desember 2022 yang dilakukan melalui beberapa tahap meliputi pengajuan judul, penyusunan proposal, ujian proposal, dan revisi proposal. Pengambilan data dilakukan pada tahun 2022.

2. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yaitu berada di Rumah Sakit Lestari Raharja di jalan Sutopo No.5, Cacaban, Kec. Magelang Tengah, Kota Magelang. Alasan penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Lestari Raharja yaitu belum pernah dilakukan penelitian hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lestari Raharja.

F. Alat dan Metode Pengumpulan Data

1. Alat Pengumpulan Data

a. Formulir Identitas

Formulir identitas responden berisi tentang karakteristik responden. Formulir digunakan untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan, usia, dan jenis kelamin responden.

b. Kuesioner Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

Kuesioner gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan data primer yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adopsi dari (Basri, 2017). Alat ukur yang digunakan untuk mengelola data dalam penelitian ini adalah *skala Likert*. Fenomena sosial seseorang dapat diukur menggunakan *skala likert* dengan memperhatikan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun kelompok.

Dalam rangka mengumpulkan informasi dari responden, yaitu perawat di Rumah sakit Lestari raharja, pertanyaan disusun secara terstruktur berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Hasil angka kuesioner atau bobot angka dalam penelitian ini diambil berdasarkan gambaran dalam skala linkert. Skala linkert menunjukkan lima angka penilaian di antaranya (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, (4) Sangat Setuju.

2. Uji Validitas & Reliabilitas

a. Uji Validitas

Guna mengetahui valid atau tidaknya kuesioner maka digunakan uji validitas. Apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur maka kuesioner dapat dikatakan valid. Kuesioner ini telah diujikan untuk uji validitas yang diujikan oleh 33 responden yang sebelumnya mengadopsi dari (Basri, 2017), dengan hasil $r_{tabel} > r_{hitung}$, yaitu dengan hasil $r_{hitung} = 0,446$ sehingga kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu dengan menggunakan alat ukur yang sama, uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Kuesioner yang sebelumnya mengadopsi dari (Basri, 2017) yang sudah uji reliabilitas dengan jumlah responden 33, hasil uji reliabilitas menunjukkan 0,950 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat diartikan teknik untuk mendapatkan data yang kemudian akan dianalisa dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari karakteristik responden dan variabel penelitian, antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

G. Metode Analisis Data

Guna mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi dengan motivasi kerja perawat, penulis menggunakan program SPSS untuk menganalisa data yang didapatkan. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis univariat

Analisa univariat dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian. Umumnya dalam analisis hanya menghasilkan distribusi dan presentase dalam setiap variabel (Finarti, Bachri, & Arifin, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti menggunakan analisis univariat untuk melihat dan mendiskripsikan karakteristik responden yang disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

2. Analisis bivariat

Analisa bivariat yaitu analisa yang dilakukan pada dua variabel yang diduga berhubungan atau berkolaborasi satu dengan yang lain (Finarti, Bachri, & Arifin, 2016) Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, serta variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mencari hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan analisis bivariat dengan menggunakan uji korelasi *Pearson* pada program komputer *Stistical Package for Sosial Science* (SPSS) untuk melihat hubungan dengan nilai total bermakna ($p < 0,5$) Apabila p -value yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang bermakna (Vusvitasari et al., 2016).

H. Etika Penelitian

Etika penelitian berupa prinsip prinsip etis yang diterapkan oleh seorang peneliti dalam melakukan penelitian mulai dari penyusunan proposal sampai dengan publikasi hasil penelitian. Aspek moralitas dan kemanusiaan dijunjung dan dipertimbangkan dalam subjek penelitian (Yusuf & Febriani, 2015). Komponen etika penelitian di antaranya:

1. Manfaat (*Beneficience*)

Pada penelitian ini dapat diambil manfaat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat dengan hasil kinerja perawat. Sehingga dapat mengevaluasi hasil kerja perawat melalui dua faktor pengaruh kinerja perawat.

2. Lembar Persetujuan menjadi Responden (*informed consent*)

Informed consent merupakan persetujuan responden dan peneliti dengan menggunakan lembar persetujuan yang ditandatangani responden agar responden mengetahui manfaat dan maksud dari penelitian. Peneliti menjelaskan tujuan, maksud, manfaat, dan prosedur penelitian kepada responden. Apabila responden menolak dan tidak bersedia maka peneliti harus menghormati keputusan responden.

3. Tidak Merugikan (*Non Maleficence*)

Dalam penelitian ini harus dipastikan bahwa tidak ada pihak manapun yang dirugikan.

4. Tanpa Nama (*anonimity*)

Peneliti tidak mencantumkan identitas baik berupa nama maupun inisial dalam lembar observasi hingga hasil penelitian.

5. Kerahasiaan (*confidentiality*)

Peneliti menjelaskan hak kerahasiaan tentang data yang dimiliki responden. Melindungi segala data dan informasi yang telah dikumpulkan. Menjaga kerahasiaan selama penelitian hingga publikasi penelitian. Peneliti hanya diperbolehkan mencantumkan hasil penelitian yang dikehendaki responden.

6. Keadilan (*Justice*)

Peneliti memiliki prinsip tidak membeda-bedakan antara responden satu dengan yang lain. Semua responden memiliki hak yang sama.

7. Ijin Etik (*Ethic Clearance*)

Peneliti telah mendapat perijinan etik penelitian kesehatan dari Komite Etik Penelitian Kesehatan (KTPK) Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Magelang dengan nomer <http://i1.3.au/F/2022> .

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan dan merupakan jawaban dari tujuan penelitian.

A. Kesimpulan

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan usia responden dengan jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan. Sedangkan tingkat pendidikan responden yaitu responden dengan pendidikan D3.
2. Gaya kepemimpinan mayoritas responden dengan kategori gaya kepemimpinan positif, untuk motivasi dengan kategori motivasi tinggi dan kinerja perawat yaitu perawat dengan kategori kinerja baik.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang, yang berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja seorang perawat semakin baik.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang, yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin baik kinerja perawat di Rumah Sakit Lestari Raharja Kota Magelang.

B. Saran

Adapun saran adalah sebagai berikut:

1. Bagi Tenaga Kesehatan

Bagi rumah sakit penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk melakukan perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan standart yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

2. Bagi Keperawatan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber acuan dan bacaan pada pembelajaran manajemen keperawatan rumah sakit tentang motivasi dan *reward* supaya perawat pelaksana kinerjanya lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara lokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dilakukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan perawat.

Daftar Pustaka

- Adi Putra, I. K. A. A., Syaifudin, A., & Adinatha, N. N. M. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati I. *Manuju: Malahayati Nursing Journal*, 1(2655), 90–98.
- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bmb*, 42-50.
- Azizah, A. N., Rusydi, A. R., Kurnaesih, E., Hamzah, W., Sumiaty, & Ahri, R. A. (2023). Implementasi Permenkes Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Keselamatan Pasien Di Upt Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukelleng Sengkangtahun 2022. *Journalofmuslim Community Health(Jmch)*, 81-92.
- Azizah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 42-50.
- Basri, Z. H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Palembang*. 1–14.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 40-58.
- Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Malahayati Nursing Journal*, 90-98.
- Dr. Vladimir, V. F. (2017). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan. *Gastronomía Ecuatoriana Y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- E.E, W. (2019). Hubungan Antara Bblr, Asi Eksklusif Dengan Kejadian Stunting Pada Balita Usia 2-5 Tahu. *Jurnal Kesehatan Dr. Soebandi*, 7(1), 36–41.
- Faizin, A., & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsu Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 1(3), 137–142. File:///C:/Users/Asus/Downloads/Pdf Achmad Faizin.Pdf
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Bekala Kesehatan*, 115-120.
- Firth, N. (2007). Driving Force. *Engineer*, 293(7718), 30–31.
- Gede Juanamasta, I., Iblasi, A. S., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2021). Nursing Development In Indonesia: Colonialism, After Independence And Nursing Act. *Sage Open Nursing*, 7, 1–10. <https://doi.org/10.1177/23779608211051467>
- Gibson, James, M., J., Ivancevich, & H. Donnelly., J. (2008). *Organisasi Dan*

Manajemen, Perilaku, Struktur, Dan Proses (W. Joerban (Ed.)). Erlangga.

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisplin Ilmu*, 134-147.
- Iswari, R. I., & Pradhanawat, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 83-94.
- Janur, Y., Hidayat, W., & Lindriani. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rsud Batara Guru Belopa, Luwu. *Jurnal Klinik*, 23-31.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 1268-1272.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*, 327-332.
- Maria De Haan, P. L., Bitjuni, H. J., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*.
- Mendrofa, A. F. R. P., Nababan, D., Sitorus, M. E. J., Dachi, R. A., & Tarigan, F. L. (2022). Kinerja Perawat Di Rs Tk Ii Putri Hijau Dengan Sikap Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1609–1623.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/4950/4303>
- Muhamad Sahiddin, S. G. (2019). Jurnal Keperawatan Tropis. *Jurnal Keperawatan Tropis*, 02(2654–5756), 110–114.
- Mulyono, K. (2013). Pengaruh Budaya K3 Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasi Tambang Di Pt Newmont Nusa Tenggara. *Die, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 71-81.
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal Of Nursing Practice And Education*, Vol. 01 No, 58–72.
<https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/inpe/article/view/209>
- Oyoh, Somantri, I., & Sekarwana, N. (2017). Pengalaman Perawat Dalam Pelaksanaan Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional Di Rsud Cibabat: Studi Fenomenologi. *Jkp*, 328-339.

- Pitasar, N. D., & Prihandhani, I. S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umumpremagana, Gianyar. *Caring*, 34-44.
- Pujiastuti, M. (2021). Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Urnal Darma Agung Husada*, 8(April), 69–77.
- Putra, A. H., Iswari, M., & Daharnis. (2022). Teoritrait And Factor: Konsep Dan Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Karier. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial (Jipsi)*, 117-127.
- Putri, D. L., & Hartono, B. (2018). Analisis Teori Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*.
- Qarismail, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 53(9), 1689–1699.
- Ritonga, E. E. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Iqtishoduna*, 72-86.
- Royani, & Pakpahan, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepalaruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dirumah Sakitx . *Jurnal Kesehatan Stikes Imc Bintaro*, 22-28.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 47-51.
- Santoso, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasionat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manaierial*, 81-90.
- Sarlia, Sumarni, & Putri, I. R. R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(September), 121–126.
- Solehudin, S., Hadi, M., Sulaeman, S., Kurniati, T., & Nursalam, N. (2022). Efek Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat. *Jkmk*.
- Surahmat, R., Neherta, M., & Nurariati, N. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Terhadap Pelaksanaan Sasaran Keselamatan Pasien Pasca Akreditasi Rumah Sakit “X” Di Kota Palembang Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.493>
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Emba*, 208-216.
- Utama, Aditia Edy. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi*

Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo. 1–14.

- Wisuda, A. C. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Stikes Citra Delima Bangka Belitung*, 89-93.
- Wulandari, D., & Purnamasari, V. (2019). Hubungan Kinerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Bpjs Rawat Inap Di Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta.
- Yusuf, & Febriani, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Darmais Press.