

**Analisis Peningkatan Kinerja Yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat (Studi Kasus : Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kepahiang Bengkulu) Tahun 2021**

Eka Oktavia<sup>1</sup>, Grace Rumengan<sup>2</sup>, Ahdun Trigono<sup>2</sup>  
Universitas Respati Indonesia  
[eka.oktavia.unas@gmail.com](mailto:eka.oktavia.unas@gmail.com)

**Abstrak**

Rumah sakit di era kompetensi saat ini di tuntut untuk bisa meningkatkan pelayanan kesehatan melalui kinerja kerja para perawat yang bertugas di dalamnya baik itu pelayanan medis maupun pelayanan non medis walaupun dalam keadaan pademi Covid-19. Dan untuk kabupaten Kepahiang ada 859 jiwa yang terpapar Covid-19. Akibatnya terjadi, aspek yang mempengaruhi kinerja perawat pada RSUD Kepahiang. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan detail pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD Kepahiang tahun 2021. Penelitian menggunakan desain *crosssectional* analisisnya kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan *qouta sampling* dengan sampel 82 responden. Pengambilan data menggunakan lembar kuesioner dan data diolah dengan bantuan SPSS15. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dari hasil koefisien determinasi adalah = 0.859. Dan hasil ANOVA menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 165.023, dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak.. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan ada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja perawat. Secara keseluruhan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi di RSUD sudah bagus, namun perlu ditingkatkan lagi agar kinerja perawat semakin baik. Seperti pemimpin diruangan rawat inap mengapresiasi kinerja perawat memberikan afirmasi positif, meningkatkan jaringan LAN, dan menaikkan tarif jasa pelayanan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi , Kinerja Perawat

*Abstract*

*Hospitals in the current era of competence are required to be able to improve health services through the work performance of the nurses who work in them, both medical and non-medical services, even in the Covid-19 pandemic. And for Kepahiang district there were 859 people who were exposed to Covid-19. As a result, there are aspects that affect the performance of nurses at the Kepahiang Hospital. The purpose of this study is to explain in detail the influence of leadership, work environment and motivation on improving the performance of nurses at the Kepahiang Hospital in 2021. The study used a cross-sectional design with quantitative analysis. The sampling technique is qouta sampling with a sample of 82 respondents. Data were collected using a questionnaire sheet and the data was processed with the help of SPSS15. The analysis used is multiple linear regression analysis. From the results of the coefficient of determination is = 0.859. And the ANOVA results show that  $F_{count}$  is 165,023, with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that  $H_0$  is rejected. Overall, the leadership, work environment and motivation in the RSUD are good, but they need to be improved so that the nurse's performance is getting better. Such as the leader in the inpatient room appreciating the performance of nurses in giving positive affirmations, increasing the LAN network, and increasing service fees.*

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

## PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 (Corona Disease 2019) ialah infeksi saluran dengan yang berdampak dari kontak yang ada dan acuan aerosolnya (WHO, 2020). Pada masa pandemi COVID-19 ini, “hampir semua kalangan terimbas. Termasuk perawat, dimana mereka menjadi ujung tombak dalam menangani pasien yang menderita Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Sekarang perawat mendapat tantangan tersendiri dalam memberikan asuhan keperawatan dengan resiko perawat bisa menjadi korban terpaparnya Covid-19. Berdasarkan penelitian Hu et al, (2020) di Wuhan China menguraikan bahwa perbandingan tingkat kelelahan di ruang UGD lebih rendah dibanding di ruang rawat Inap yaitu 13 % di UGD dan 39 % di ruang rawat. Tidak hanya perawat, tenaga kesehatan lainnya misalnya dokter juga mengalami dampak yang luar biasa akibat Covid-19 ini”. Menurut Liu et al, (2020) memaparkan jika ketenagakerjaan dokter ataupun perawat kewalahan dengan yang paling parah makin hari, (frontline) dalam melakukan pemberian asuhan ke pasien (Santoso dalam Soleha 2020).

Hal tersebut berdampak dengan memengaruhi hasil kinerjanya. Menurut Heryana (2018) rumah sakit di era kompetensi saat ini di tuntut untuk bisa meningkatkan pelayanan kesehatan melalui kinerja kerja para perawat yang bertugas di dalamnya baik itu pelayanan medis maupun pelayanan non medis. Sebagai tenaga kesehatan yang paling sering dikaji pemberian pelayanannya, prestasi tiap perawat selalu menjadi sorotan. Kinerja perawat sebenarnya dipengaruhi oleh pelatihan-pelatihan yang didapat selama bekerja di rumah sakit dan karakteristik dari pekerjaan perawat khususnya di ruang rawat inap. Selain itu terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara perbedaan sebelum pelatihan dan paska pelatihan. Peningkatan kinerja perawat memiliki korelasi yang signifikan dengan sudut pandang gaya kepemimpinan serta motivasi baik secara internal maupun eksternal (Hamzah, Rusmin, & Azriful, 2017).

Pada indikator kinerja rawat inap RSUD Kepahiang diperoleh gambaran bahwa tahun 2020 nilai BOR mengalami penurunan dibandingkan tahun 2019 dikarenakan adanya penurunan jumlah pasien rawat inap karena pandemi covid-19. Dan peneliti juga telah

melakukan wawancara kepada perawat RSUD Kepahiang Bengkulu khususnya di ruang rawat inap pada bulan April 2021 dengan 5 responden secara acak di RSUD Kepahiang Bengkulu dan menghasilkan bahwa: (1) Perawat covid yang bertugas saat ini tidak cukup sehingga perawat diruangan non covid ditugaskan secara bersama sama di ruangan rawat inap covid supaya pasien rawat inap covid tetap bisa terlayani dengan baik. (2) Kurangnya apresiasi dari kepala ruangan ruang rawat inap khususnya dan pihak management rumah sakit. (3) Pernah terjadi gesekan yang berakibat konflik antar perawat di ruang rawat inap dan berdampak pada kinerja perawat yang menurun karena tidak adanya hubungan yang baik antar perawat. Berdasarkan hasil penjelasan dan pemaparan yang melatar belakangi kemudian diambil judul “Analisis peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi perawat (Studi kasus: Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kepahiang Bengkulu)”.

## METODE

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan design *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kepahiang pada bulan Juli 2021. Instrumen dipergunakan yaitu berupa kuesioner yang meliputi pertanyaan tertutup untuk bagian usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan jenis kelamin serta pertanyaan skala respon untuk variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi serta variabel terikat yaitu peningkatan kinerja di RSUD Kepahiang dengan responden memilih jawaban yang disediakan. Kemudian dilakukan uji validitas menggunakan uji korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan uji Cronbach Alpha dengan SPSS ver 20. Jika diperoleh hasil sig (2 tailed)  $< \alpha$  maka dapat dikatakan butir instrumen tersebut valid dan jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  artinya variabel tersebut reliabel.

Teknik pengambilan sampel responden pada ruang rawat inap RSUD Kepahiang diambil secara *quota sampling*. Jumlah populasi sebanyak 103 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 82 responden.

## HASIL

Data karakteristik pasien responden berdasarkan variabel penelitian dicantumkan dalam tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Variabel		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	25.6%
	Perempuan	61	74.4%
Usia	21-30	41	51,2%
	31-40	30	36.6%
	41-50	9	11%
	>50	1	1.2%
Pendidikan	DIII	35	42.7%
	D4/S1	16	19.5%
	Profesi	31	37.8%
Status Pernikahan	Belum Menikah	28	34.1%
	Menikah	54	65.9%
	Lainnya	0	0%

Dari analisis bivariat tidak didapatkan hubungan yang signifikan antara karakteristik pasien yang meliputi usia, tingkat pendidikan status pernikahan dan jenis kelamin dengan peningkatan kinerja di RSUD Kepahiang.

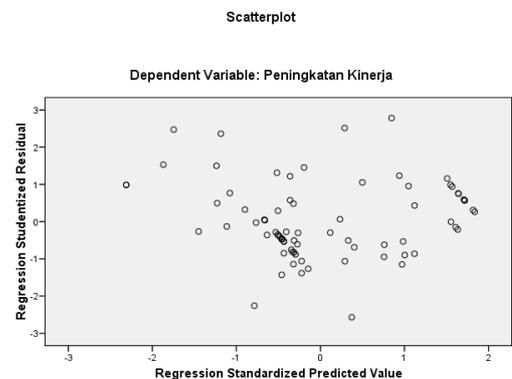
Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji *Kolmogrov-smirnov* adalah 1.138 dan signifikansi 0,150 hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal. Kemudian uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada variabel bebas (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi) yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Tabel 2 Hasil Uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.244	4.094
Lingkungan Kerja	0.288	3.471
Motivasi	0.309	3.239

Lalu pada Uji Heteroskedastisitas Metode ini digunakan untuk menguji apakah

dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Pada Gambar.1 grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi peningkatan kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat peningkatan kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.

Tabel 3 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.318	3.615		2.301	.024
	Kepemimpinan	.556	.071	.664	7.861	.000
	Lingkungan Kerja	.195	.097	.157	2.018	.047
	Motivasi Kerja	.172	.084	.153	2.035	.045

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Tabel 3 menunjukkan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu  $Y = 8,318 + 0,556 X_1 + 0,195 X_2 + 0,172 X_3 + \epsilon$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah negatif, berarti menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan maka kinerja akan mengalami penurunan. Nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 8,318 dan bertanda positif, yang artinya apabila kepemimpinan

semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,195 dan bertanda positif yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga semakin baik. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,172 dan bertanda positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja.

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X1, X2, X3) berupa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan sebesar 7,861 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka  $H_0$  ditolak untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 2,018 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau nilai sig 0,047 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka  $H_0$  ditolak untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 2,207 yang dimana lebih besar  $t_{tabel}$  atau nilai sig 0,030 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka  $H_0$  ditolak untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X1, X2, X3) berupa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4846.426	3	1615.475	165.023	.000 <sup>b</sup>
	Residual	763.574	78	9.789		
	Total	5610.000	81			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Berdasarkan Anova (Tabel 4) didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 165.023 dan lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan signifikansinya

adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (kepemimpinan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>)) terhadap variabel terikat (Kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS 15.

Tabel 5 Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.864	.859	3.129

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat pada kolom adjusted R square sebesar 0,859 atau setara 85,9%. Yang dimana artinya sumbangsih variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD Kepahiang sebesar 85,9% dan sisanya 14,1% ( $100\% - 85,9\% = 14,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel peningkatan kinerja.

Variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian hipotesa H1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik peran kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Kepahiang Bengkulu akan berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja dari perawat itu sendiri. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2015) kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi suatu kelompok yang dipimpin untuk

melakukan suatu target demi pencapaian yang disesuaikan dengan visi misi dan tujuan yang sudah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauzan (2017), yang dimuat dalam Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 5, Nomor 1, Februari 2017. Tujuan penelitian ini salah satunya adalah untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tawal,dkk (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh koefisien regresi tersebut memiliki nilai t hitung sebesar 3,816 dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ .

Menurut peneliti kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Seorang pemimpin harus mampu menentukan kepemimpinan seperti apa yang akan dipilih untuk memimpin bawahannya. Dalam membina hubungan dengan para perawat, seorang pemimpin perlu memiliki kepemimpinan yang berfokus pada tujuan-tujuan yang jelas dan memiliki komunikasi yang baik dengan perawat, mengerti masalah rumah sakit, mengerti permasalahan yang dihadapi oleh perawat, bisa mendengarkan setiap masukan dari perawat, mempercayai hasil pekerjaan perawat, memperhatikan kesejahteraan perawat dan menghargai setiap kerja keras perawat.

#### **Pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel peningkatan kinerja**

Pengaruh antar variabel lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja didapat dengan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.018 pada tingkat signifikansi sebesar 0,047 dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar 0.195. Karena nilai signifikansi  $0,047 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Menurut Taiwo dalam Dhyah dan Josephine (2017) pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kejadian, orang-orang sekitar yang mempengaruhi cara bekerja seseorang. Lingkungan kerja

merupakan cara kerja dari pekerja yang terdiri dari fisik maupun non fisik, dalam hal ini situasi kerja merupakan lingkungan kerja yang bersifat non fisik sedangkan orang-orang atau peralatan bekerja adalah lingkungan kerja yang bersifat fisik.

Dan menurut (Aswadi Lubis, 2015) lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam suatu organisasi, yaitu kepada semua kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Difayoga & Yuniawan (2015) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi standar variabel Lingkungan diperoleh hasil sebesar 0,291. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Lingkungan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,862 dengan signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut peneliti lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kinerja yang bagus. Dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan akan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang tentunya juga akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja perawat. Apabila lingkungan kerja yang

mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, rumah sakit harus mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan yang ada di lingkungan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel peningkatan kinerja**

Pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pada perawat di ruang rawat inap di RSUD Kepahiang Bengkulu “. Dari tabel diatas diketahui bahwa t hitung untuk variabel motivasi adalah 2.035 pada tingkat signifikansi sebesar 0,045 dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar 0.172. Karena nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Menurut Luthans dalam Lestari (2017) motivasi adalah “proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Dan menurut Robbins (2015) salah satu pendorong terkuat perawat dalam bekerja dengan penuh semangat dan menghasilkan peningkatan kinerja adalah motivasi dimana motivasi merupakan suatu usaha dengan dorongan dan ketentuannya .

Hasil penelitian Jufrizen (2017) yang dimuat dalam AQLI LPPI jurnal riset sains dan manajemen yang berjudul Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat : studi pada rumah sakit umum madani medan didapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat yang dibuktikan dengan nilai t-hitung  $5.310 > t\text{-tabel } 1.995$  dan nilai probabilitas  $0.000 < 0.05$  , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh positif dan signifikan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarangih, dkk (2021) dimuat dalam penelitian Jurnal Kesehatan Holistic yang berjudul pengaruh pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di RS Husada Jakarta. Bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut peneliti motivasi kerja seorang perawat makin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga perawat maka akan meningkatkan kinerja tenaga perawat khususnya di RSUD Kepahiang Bengkulu.

### **Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat.**

Ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Dan variabel Kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh, karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0.556, sedangkan lingkungan kerja 0.195 dan motivasi 0.172

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a (konstanta) = 8.318 menyatakan bahwa jika kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi tidak ada atau bernilai 0, maka peningkatan kinerja perawat akan memiliki nilai sebesar 8.318
- Kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0.556 menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel kepemimpinan sebesar satu-satuan, maka peningkatan kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.556.
- Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) = 0.195 menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu-satuan, maka peningkatan kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.195.
- Motivasi ( $X_3$ ) = 0.172 menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi sebesar satu-satuan, maka peningkatan kinerja mengalami peningkatan sebesar.

### **Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi bersama sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat pada RSUD Kepahiang Bengkulu.**

Berdasarkan perhitungan yang didapat pada Tabel diatas, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 165.023, dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja (Y). Dan berdasarkan nilai koefisien *Adj-R Square* sebesar 0.859, artinya bahwa variabel Peningkatan Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi sebesar 85,9%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi perawat terhadap peningkatan kinerja dengan faktor kepemimpinan sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di RSUD Kepahiang. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka untuk menggali lebih dalam serta spesifik mengenai jawaban responden, meneliti pada populasi yang lebih besar, menambahkan variabel beban kerja, supervisi ,dll dan menggunakan pasien baru sebagai sampel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Abdillah, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. *UNPAS*.
2. Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan AUP.
3. Demirhan, B. S., Gezginci, E., & Goktas, S. (2020). The Effect of Leadership Behaviours of Nurse Managers on Nurses' Work Motivation. *International Journal of Caring Sciences* 13 (1), 381.
4. Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, Volume 4, Nomor 1.
5. Dong Y, Mo X, Hu Y, et al. (2020). Epidemiology of COVID-19 among children in China. *Pediatrics* , 145.
6. Fauzan, M. (2017). Pengaruh Stres dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pematang Siantar. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 5, Nomor 1.
7. Ferdinan S. Tewel, S. L. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, Vol 5, No 3.
8. Getol, G. (2018). *Management Miracle Series: Accepted Leader Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
9. Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Hamzah, Z. R., Rusmin, M., & Azriful. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pencegahan Infeksi Nosokomial Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pemerintah Dan Rumah Sakit Swasta Kota Makassar Tahun 2017. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
11. Heryana, A. (. (2018). Perilaku Organisasi di Bidang Kesehatan. *FIKES Esa Unggul*.
12. Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environment Factors on Job Performance: Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *Journal of Business and Management*, 271–278.
13. Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora Journal* 5 (3).
14. Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat : studi pada rumah sakit umum madani medan. *LPPI AQLI jurnal riset sains manajemen*, vol.1 no 1 .
15. Latham, G. P. (2019). Perspectives of a Practitioner-Scientist on Organizational Psychology/Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1-16.
16. Lestari, M. (2017). *Choaching Grow Meningkatkan Kinerja Perawat*. Malang: Wineka Media.
17. Liu, Z., Han, B., Jiang, R., Huang, Y., Ma, C., Wen, J., Zhang, T., Wang, Y. Chen, H., & Ma, Y. (2020). Mental Health Status of Doctors and Nurses. *SSRN Electronic Journal*. 7 (2), 12-42.
18. Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama.

19. Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Zifatama Publisher.
20. Nazilah, N., Misnaniarti, & Windusari, Y. (2020). Analisa Hubungan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, Vol 7 No 1.
21. Notoadmojo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
22. Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
23. Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (edisi kelima)*. Jakarta: Salemba Medika.
24. Organization, W. H. (2020). Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Situation Reports. *WHO Situation Report*, 1–19.
25. RI, D. K. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
26. RI, K. k. (2017). *Situasi Keperawatan Indonesia*. INFODATIN Pusat Data dan Informasi Kemeterian.
27. Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
28. Saragih, D., SediaSimbolon, & Hastono, S. P. (2021). pengaruh pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di RS Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, Vol 5 No 1.
29. Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
30. Silitonga, E. S. (2018). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
31. Simbolon, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sata Elizabeth Medan Tahun 2012. *niversitas Sumatera Utara*.
32. Soeprodjo, R. R., Mandagi, C. K., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol 6, No 4.
33. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (23rd ed.)*. Bandung: CV Alfabeta.
34. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods) (Sutopo (ed.)*. Bandung: CV Alfabeta.
35. Sukardi. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
36. WHO. (2020). Investment in nurses will contribute not only to health-related SDG targets, but also to education (SDG 4), gender (SDG 5), decent work and economic. (pp. ISBN 978-92-4-000329-3). State of The World's Nursing 2020 (Executive Summary).
37. Yanriatuti, I., Fibriola, T. N., Beni, K. N., & Patarru, F. (2019). Work Environment, Spiritual, and Motivational Factors Affecting Job Satisfaction. *Jurnal Ners 14 (3)*, 227-230.