

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PERAWAT RSUD SARAS HUSADA**

**Radianti**

e\_mail: [radianti\\_rara@yahoo.com](mailto:radianti_rara@yahoo.com)

**Ridwan Baraba, S.E., M.M**

e\_mail: [barabaridwan@gmail.com](mailto:barabaridwan@gmail.com)

**Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si**

e\_mail: [esti\\_mu@yahoo.com](mailto:esti_mu@yahoo.com)

**ABSTRAK**

**Radianti.** *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Saras Husada.* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo. 2015.

Tujuan dalam penelitian ini adalah, 1) untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat RSUD Saras Husada; 2) untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat RSUD Saras Husada; 3) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Saras Husada.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Saras Husada Purworejo sebanyak 261 perawat, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 160 perawat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sebelumnya telah diujicoba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk analisis data menggunakan analisis regresi yang terdiri dari, persamaan garis regresi, dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui: 1) nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar (0,204) dengan nilai signifikansi sebesar (0,007), maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; 2) nilai koefisien regresi motivasi sebesar (0,177) dengan nilai signifikansi sebesar (0,043), maka dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; 3) nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar (0,206) dengan nilai signifikansi sebesar (0,019), maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

**Kata kunci:** *kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja perawat.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi berusaha memenangkan persaingan dengan melakukan inovasi di bidang sumber daya manusia, teknologi dan manajerial untuk mewujudkan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri, orang lain, lingkungan maupun organisasi. Suatu organisasi yang baik biasanya terdapat SDM yang berkualitas dalam menjalankan tujuan organisasi tersebut, karena tanpa adanya SDM sangat tidak mungkin sebuah organisasi bisa berjalan.

Salah satu organisasi yang membutuhkan SDM yang berkualitas yaitu rumah sakit, didalam suatu rumah sakit pasien membutuhkan pelayanan yang baik dari sebuah rumah sakit tersebut. Untuk itu sebuah rumah sakit harusnya dapat mencari dan memilih SDM yang berkualitas agar pasien merasa puas atas pelayanan yang ada sehingga dapat memenangkan persaingan dengan rumah sakit lainnya. Menurut Bauman (2007) sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan di rumah sakit, karena di hampir setiap negara 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat.

Di rumah sakit tidak jarang perawat mengalami permasalahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998) yaitu sebagai berikut: *personal factor*, *leadership factor*, *team factor*; dan *system factor*. Dari beberapa faktor tersebut maka apabila perawat mengalami permasalahan yang disebabkan oleh salah satu faktor maka dapat menyebabkan tingkat kinerja perawat menurun. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harusnya dapat mengetahui apa yang menjadi permasalahan perawat sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Selain itu pemimpin perlu memberikan motivasi, pengarahan, dan menjalin komunikasi yang baik antara perawat dengan pimpinan. Apabila kinerja perawat terus menurun ini akan sangat mempengaruhi eksistensi rumah sakit tersebut, sementara persaingan rumah sakit sekarang ini sudah semakin ketat. Untuk itu rumah sakit harus tetap menjaga kualitas rumah sakit dengan meningkatkan kinerja perawat.

Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Pemimpin di perusahaan mempunyai

kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Aribowo, 2011).

Seorang pemimpin tidak dapat memotivasi pengikutnya, apabila mereka tidak mengerti apa yang diinginkan pemimpin tersebut. Para pemimpin yang berhasil, cenderung memiliki perhatian dalam berbagai bidang, hal mana kiranya merupakan suatu refleksi tentang sikap ingin tahu yang ekstensif dan pendidikan yang baik (Winardi, 2000). Menurut McClelland (1987) menyatakan bahwa pada dasarnya ada tiga kebutuhan manusia yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Kebutuhan berprestasi merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

Zainun (2004) mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi.

## **RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Saras Husada?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Saras Husada?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Saras Husada?

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Kinerja**

#### **a. Definisi kinerja**

Menurut Milkovich dan Boudreau (1997) kinerja (*performance*) diartikan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Mahsun (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu perusahaan.

Menurut Illyas (2002) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel yang menjangkau jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga keseluruhan jajaran personel didalam organisasi. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Suranto (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi perkantoran: 1) efektifitas dan efisien; 2) otoritas dan tanggungjawab; 3) disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja; 4) inisiatif dan kreativitas. Menurut Amstrong dan Baron (1998) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut: 1) *personal factor*, 2) *leadership factor*, 3) *team factor*, 4) *system factor*. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (1999): 1) efektivitas dan efisiensi, b) otoritas (wewenang), 3) disiplin, 4) inisiatif.

Mangkunegara (2008) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor diri pegawai dan pekerjaannya. Faktor pegawai yaitu kecakapan, umur, emosi, jenis kelamin, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor

pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, dan interaksi sosial.

## 2. Kepemimpinan

### a. Definisi kepemimpinan

Menurut Keith (1989) mendefinisikan pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Menurut Terry dan Franklin (1982) kepemimpinan dengan hubungan di mana seseorang (pimpinan) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok. Menurut Farland (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi. Menurut Rost (1993) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

### b. Fungsi kepemimpinan

Kartono (2005) fungsi kepemimpinan adalah: 1) memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya, 2) memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, 3) mengemudikan organisasi, 4) menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, 4) memberikan *supervise* atau pengawasan yang efisien.

### c. Hal-hal yang mempengaruhi kepemimpinan

Tappen (1995) mengidentifikasi hal-hal yang mempengaruhi kepemimpinan yang efektif yaitu:

#### 1) Pengetahuan

Seorang pemimpin memerlukan berbagai informasi bagaimana seseorang bekerja dalam kelompok, maka sebagai pemimpin wajib mengetahui tentang kebutuhan manusia, motivasi dan pemahaman tentang apa yang mempengaruhi anggota kelompok dalam berperilaku. Sebagai

seorang pemimpin perawat yang efektif, harus memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan maupun pengetahuan tentang keperawatan.

2) Kesadaran

Pemahaman tentang diri sendiri akan sangat mendukung suatu kepemimpinan yang efektif. Kesadaran diri ditujukan untuk mengenal dan mengerti tentang diri sendiri baik dalam berpikir, mengenal, dan mengerti tentang diri sendiri, berperan dalam berinteraksi pada situasi yang selalu berubah-ubah.

3) Kemampuan komunikasi

Dalam berkomunikasi, pemimpin harus dapat mendengarkan secara aktif, menyalurkan komunikasi, asertif, memberikan umpan balik, membuat hubungan serta jaringan, dan mengkomunikasikan visi.

4) Kemampuan mobilisasi energi

Pemimpin memerlukan tersedianya energi untuk berbuat banyak terhadap organisasi. Energi yang rendah mengakibatkan ketidak berdayaan menghadapi realitas yang membutuhkan penanganan. Pemimpin yang efektif harus mampu menyimpan energinya agar disaat diperlukan memiliki cukup tenaga untuk mendukung pekerjaan tersebut.

5) Menentukan tujuan

Menentukan tujuan berarti menetapkan arah dan pencapaian yang ingin dicapai. Tingkatan tujuan yang diperlukan oleh seorang pemimpin yaitu tujuan personal, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi. Tujuan tingkat individual disebut juga sebagai tujuan personal.

6) Mengambil prakarsa

Pemimpin yang efektif berorientasi pada keputusan dan tindakan, pengetahuan, kesadaran diri, komunikasi, energi dan tujuan yang telah dimiliki hanya akan efektif bila dilaksanakan. Seorang pemimpin yang efektif akan berpikir sebelum berbuat. Pada saat pemimpin menyelesaikan masalah, ia akan menggunakan berbagai pertimbangan dalam berbagai situasi dan memilih tindakan-tindakan yang tepat melalui pengumpulan data,

menjelaskan masalah, memilih strategi, melaksanakan tindakan, serta mengevaluasi tindakan.

### **3. Motivasi**

#### **a. Definisi motivasi**

Menurut Mitchell (1978) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Sedangkan menurut pandangan Wahjosumidjo (1991), motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang, baik dari luar maupun dari dalam, untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan (Zainun, 2004).

Dari beberapa pendapat motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik dari dalam maupun dari luar untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Yuli (2005), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### **4. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan fisik maupun *non* fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya sehingga para pekerja akan termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yang ada dalam perusahaan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tampak secara fisik, diantaranya suhu, kebisingan penerangan, mutu udara.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas: ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi.

2) Lingkungan kerja non fisik

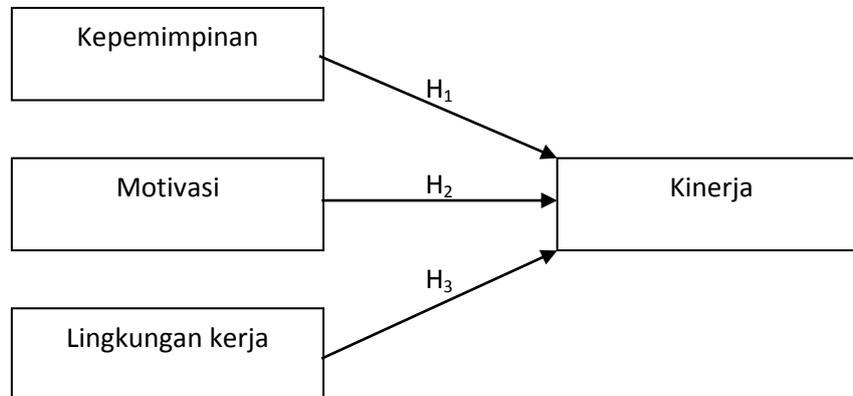
Lingkungan non fisik yang adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan semua rekan kerja ataupun hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

## **HIPOTESIS**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Saras Husada?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Saras Husada?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Saras Husada?

## KERANGKA PEMIKIRAN



**Bagan 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

→ : pengaruh secara parsial

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang pengujian hipotesisnya dilakukan dengan *causal hypothesis testing* untuk mengetahui hubungan antar variabel sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk menjelaskan suatu fenomena. Dengan pendekatan metode survei. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Saras Husada Purworejo sebanyak 261 perawat, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 160 perawat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sebelumnya telah diujicoba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk analisis data menggunakan analisis regresi yang terdiri dari, persamaan garis regresi, dan uji t.

## DEFINISI OPERASIONAL

### 1. Kepemimpinan (X1)

Tappen (1995) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang sukses mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara produktif dan memuaskan. Indikator yang digunakan Tappen (1995):

- a. Pengetahuan.
- b. Kesadaran.
- c. Kemampuan komunikasi.
- d. Kemampuan mobilisasi energi.
- e. Menentukan tujuan.
- f. Mengambil prakarsa.

## **2. Motivasi (X2)**

Menurut McClelland (1987) dalam teori motivasi berprestasi mengatakan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi.

Indikator yang digunakan McClelland (1987):

- a. Kebutuhan akan prestasi.
- b. Kebutuhan kekuasaan.
- c. Kebutuhan afiliasi.

## **3. Lingkungan kerja (X3)**

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator yang digunakan Robbins (2002):

- a. Penerangan.
- b. Suhu udara.
- c. Sirkulasi udara.
- d. Ukuran ruang kerja.
- e. Kerapihan ruangan.
- f. Privasi ruang kerja.
- g. Kebersihan.
- h. Suara bising.
- i. Penggunaan warna.
- j. Peralatan kantor.
- k. Keamanan kerja.

- l. Hubungan sesama rekan kerja.
- m. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

#### 4. Kinerja (Y)

Menurut Mitchell (1978), kinerja merupakan hasil perkalian dari fungsi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Artinya, jika ada perubahan baik itu pada faktor kemampuan, atau motivasi maka secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang. Indikator yang digunakan Mitchell (1978):

- a. Kualitas dan kuantitas kerja (*quality and quantity of work*).
- b. Ketepatan waktu (*promptnees*).
- c. Inisiatif (*initiative*).
- d. Kemampuan (*capability*).
- e. Komunikasi (*communication*).

### PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat digunakan secara tepat terhadap gejala yang diukur. Suatu butir (*item*) dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai koefisien korelasi butir total (*Corrected Item Total Correlation*) lebih dari 0,30. Hasil uji validitas item pertanyaan pada variabel kinerja perawat (Y) kepemimpinan ( $X_1$ ) motivasi ( $X_2$ ) lingkungan kerja ( $X_3$ ) menunjukkan semua butir valid atau benar dalam mengukur variabel lingkungan kerja.

#### 2. Uji Realiabilitas

Realiabilitas alat ukur bertujuan untuk memberikan hasil yang dapat diandalkan secara empiris dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hasil uji reliabilitas item pertanyaan pada variabel kinerja perawat (Y) kepemimpinan ( $X_1$ ) motivasi ( $X_2$ ) lingkungan kerja ( $X_3$ ) baik per butir maupun per variabel menunjukkan hasil yang reliabel atau dapat diandalkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Data dan Pembahasan

#### a. $H_1$ : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi (*p value*) variabel kepemimpinan sebesar 0,007 (kurang dari 0,05), yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dapat terjadi ketika responden menilai bahwa pemimpin mengerti kebutuhan bawahannya, mampu memotivasi, mampu menyelesaikan masalah, memiliki pengetahuan tentang keperawatan, mampu mengambil keputusan, tenang saat menghadapi masalah, mengenal kekurangannya sendiri, bersedia menerima masukan, dan dapat mengatasi masalahnya sendiri tanpa bantuan orang lain. Selain itu, pemimpin selalu mendengarkan keluhan bawahannya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat, tidak suka menyinggung bawahannya, selalu melakukan dialog, dan selalu memberikan umpan balik. Pemimpin juga dinilai sehat secara fisik, memiliki semangat yang besar dalam bekerja, menunjukkan perilaku yang dapat dicontoh, serius dalam bekerja, memperhatikan penampilannya dalam bekerja, mengetahui tujuan yang ingin dicapai, mampu menyusun tujuan bersama, mensosialisasikan tujuan yang ingin dicapai, mampu memberikan pengarahan, dan melakukan evaluasi terhadap pencapaian. Selain itu, pemimpin anda mampu memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, mampu mendelegasikan wewenangnya kepada wakil yang kompeten, memberikan motivasi kepada stafnya, melibatkan stafnya saat menetapkan keputusan, serta sering memonitor kegiatan-kegiatan di ruangan. Ketika seorang pemimpin memiliki ciri-ciri seperti tersebut di atas, maka kinerja para staf sebagai bawahannya akan meningkat.

**b. H<sub>2</sub>: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi (*p value*) variabel motivasi sebesar 0,043 (kurang dari 0,05), yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dapat terjadi ketika responden sebagai perawat berusaha keras untuk memperbaiki penampilan kerja, memiliki keinginan untuk mendapatkan predikat sebagai perawat teladan, dan juga memiliki keinginan menjadi yang terbaik diantara teman-teman. Responden juga menyukai pekerjaan yang penuh tantangan, dan senang terhadap umpan balik dari orang lain. Selain itu, responden memiliki kemampuan untuk mengajak rekan kerja agar dapat bekerja sama didalam tim, bersikap sabar apabila mendapat perlakuan kurang baik dari pasien atau keluarga, serta merasa senang jika berhasil mempengaruhi klien dan keluarga untuk dapat mandiri dalam perawatan. Responden sebagai perawat juga dapat memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk dapat bekerja dengan baik, dan memiliki keinginan untuk dikenal oleh rekan kerja atau klien. Selain itu, responden juga menyukai bekerja sama dengan orang lain, mempunyai banyak teman dekat diruangan tempat bekerja, memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja, mampu membantu rekan kerja apabila sedang kesulitan dalam melakukan tindakan, serta saling memberi saran dengan rekan kerja. Diharapkan dengan adanya bentuk-bentuk motivasi seperti yang telah dijelaskan, maka kinerja responden sebagai perawat akan meningkat.

**c. H<sub>3</sub>: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi (*p value*) variabel lingkungan kerja sebesar 0,019 (kurang dari 0,05), yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dapat terjadi ketika responden menilai bahwa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah terang, suhu udara dalam ruangan kerja terasa sejuk, serta sirkulasi udara dalam ruangan kerja berjalan dengan baik. Selain itu, ukuran ruangan kerja sebanding dengan jumlah orang yang bekerja dalam ruangan, ruangan kerja tertata dengan rapi, dan juga ruangan kerja diatur untuk menjaga privasi perawat. Dapat juga responden merasa kebersihan ditempat kerja terjamin, tidak terdengar adanya suara bising yang akan mengganggu proses kerja. Penggunaan warna cat dinding di ruangan kerja juga membuat nyaman responden. Peralatan kerja responden sebagai perawat juga lengkap sesuai dengan kebutuhan. Terjaminnya keamanan selama proses kerja, saling membantu sesama perawat, serta saling membantu antara perawat dengan atasan dalam bekerja juga dapat meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, dengan adanya penilaian-penilaian tersebut maka kinerja responden sebagai perawat diharapkan dapat meningkat.

## **PENUTUP**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa;

- g. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- h. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- i. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **2. Implikasi Penelitian**

#### **a. Implikasi Praktis**

- 1) Menambah wawasan, menjadi literatur, bahan referensi atau bahan pembandingan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.
- 2) Menjadi gambaran bagi pihak manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo.

- 3) Diharapkan pihak manajemen RSUD Saras Husada Purworejo juga secara kontinyu mengadakan pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan pemberian motivasi.
- b. Implikasi Teoritis
- 1) Memperkuat hasil penelitian Suddin dan Sudarman (2010) serta Suprayitno dan Sukir (2007), yang membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
  - 2) Menambah referensi perkembangan ilmu dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amstron, M., & Baron, A. 1998. *Performance Management. The New Realities*. London: Institute of Personel and Development.
- Aribowo, R.N. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Bauman, A. 2007. Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care. *International Council of Nurses*.
- Farland, D.G. 2004. *A Review of Species Ecology and Approaches to Management*. Washington
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja: Teori, Penilaian, Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Grasindo Indonesia.
- Keith, Davis. 1989. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cetakan Kedelapan. Bandun: P.T. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Alih Bahasa oleh Angelica, Diana. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivaton*. New York: The Press Sydnicate of The University of Chambridge.
- Milkovich, G.T., & Boudreau, J.W. 1997. *Human Resource*. USA: Prentice Hall.
- Mitchell, T.R. 1978. *People in Organitation: Understanding Their Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Rost, Joseph C. 1993. Leadership Development in the New Millennium. *The Journal of Leadership Studies*. 1 (1), 92-110.
- Suranto, A.W. 2005. *Komunikasi Perkantoran Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantroan*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Tappen, R.M. 1995. *Nursing Leadership and Management Consept and Practice* 3rd edition. Philadelphia: FA Davis Company.
- Terry, G.R., & Franklin, S.G. 1982. *Principles of Management*. New Delhi: Homewood Il.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yuli, S.B. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Zainun, B. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.