

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN, MANAJEMEN WAKTU, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN

*The Effect Of Leadership Style Of Head Of Room, Time Mangement, And  
Compensation To Work Motivation Of Nurse At General Hospital Of Haji Area  
Of South Sulawesi Province*

Nuning Gustian<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Mahasiswa, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP  
Makassar [nuningsafan88@gmail.com](mailto:nuningsafan88@gmail.com)

Muzakkir<sup>2</sup>,

<sup>2</sup>Dosen Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar  
[muzakkirnani@gmail.com](mailto:muzakkirnani@gmail.com)

Hasmin Tamsah<sup>3</sup>,

<sup>3</sup>Dosen Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar  
[hasmintamsah@gmail.com](mailto:hasmintamsah@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengamati seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi 40, dan penarikan sampel juga berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat. (2) ada pengaruh manajemen waktu terhadap motivasi kerja perawat. (3) ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat. (4) ada sekitar 90,6 % pengaruh gaya kepemimpinan, manajemen waktu dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat. (5) Variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja perawat.

**Kata kunci:** *Gaya kepemimpinan, manajemen waktu, kompensasi, motivasi kerja*

### ABSTRACT

This study aims to identify and observe how much influence the leadership style of the head of the room, time management and compensation to nurse work motivation. The method used in this research is survey method with quantitative approach, this research was conducted in the general hospital of haji area of south sulawesi province with a population of 40, and the sampling also amounted to 40 respondents. Data were collected through questionnaires and direct observation. The research was carried out for 2 months.

The results showed that: (1) There is effect of leadership style of head of room to nurse work motivation. (2) There is effect of time management on nurse work motivation. (3) There is a compensatory effect on nurse work motivation. (4) There are around 90,6% of the influence of the head of room leadership style, time management and compensation for work motivation of nurses. (5) the variable the leadership style of the head of the room is the most dominant variable affecting the work motivation of the nurse.

**Keywords:** *Style of leadership, time management, compensation, work motivation*

## 1. Pendahuluan

Sistem kesehatan nasional menyebutkan bahwa salah bentuk dari strata pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan jalur rujukan medis, rujukan upaya kesehatan dan merupakan hirarki tertinggi dari upaya penyembuhan dan pemulihan penderita. Rumah sakit itu sendiri merupakan institusi yang kompleks dan dinamis, padat karya, modal serta dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal yang selalu berubah (Depkes RI, 2012). Motivasi merupakan proses, bukan output atau hasil. Menurut Schunk, et al yang dikutip Usman (2013), motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun mental. Kualitas kerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki, walaupun fasilitas perawatan memadai, organisasi dan manajemennya baik, prosedur kerjanya baik tapi tanpa memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan sulit bagi perawat untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien dan keluarganya. Ravianto (2011) yang mengutip pendapat Robert A.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Moody (2014) di salah satu rumah sakit di Indiana di Amerika Serikat menggambarkan model motivasi kerja perawat relevan dengan sikap kepedulian manusia kerja keperawatan profesional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2014) di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Tapanuli Utara mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana didapatkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana. Penelitian lain terkait motivasi kerja yang dilakukan oleh Inayah (2013) di rumah sakit "B" menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi berprestasi perawat pelaksana adalah manajemen waktu perawat. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Yayan Hardiansyah (2013) di rumah sakit umum daerah "A" mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat didapatkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat.

Kualitas pelayanan perawat harus selalu ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang optimal. Menurut Potter & Perry yang dikutip oleh Sutrisno (2013) salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan keperawatan di rumah sakit yaitu dengan memberikan motivasi kepada perawat. Perawat yang termotivasi akan menghasilkan penampilan kerja dan semangat kerja/disiplin waktu yang baik yang secara langsung berdampak pada klien sebagai penerima asuhan keperawatan.

Hasil studi pendahuluan yang penulis peroleh di sebuah RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan ditemukan data belum optimal tujuan pelayanan keperawatan dan belum sesuai dengan visi misi keperawatan. Data lain yang diperoleh yaitu belum optimalnya pembuatan rencana harian perawat dan belum optimalnya pengorganisasian waktu pembuatan dokumen asuhan keperawatan. Jenjang karier perawat yang belum jelas,

belum adanya program penghargaan perawat berdasarkan kompetensi perawat, dan belum optimal audit keperawatan. Data lain diperoleh tiga dari lima orang perawat belum mempunyai motivasi diri yang tinggi untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan masih ada beberapa perawat yang terlambat datang saat jam operan tiba. Data lain diperoleh banyak perawat yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Kepuasan kerja perawat yang rendah akan menyebabkan perawat merasa tidak nyaman dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, banyak perawat yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun. Rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengembangkan usaha dan bersaing dengan maksimal. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu, dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, manajemen waktu dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui variabel mana paling dominan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu, dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, juga digunakan sebagai acuan atau gambaran informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang keperawatan khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen keperawatan yang berkaitan dengan penelitian ini. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang ini untuk penelitian setingkat tesis belum pernah diadakan, hanya saja pada penelitian sekarang ini mengambil acuan pada kata kunci dari variabel-variabel penelitian terdahulu.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/kuisisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan khususnya di ruang rawat inap: Ar- Rahim I, Ar-Rahim II, Ar- Rahman, Sayang Duafa. Penelitian ini dilakukan bulan Maret - Mei 2017.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan khususnya di ruang rawat inap: Ar- Rahim I, Ar-Rahim II, Ar- Rahman, Sayang Duafa yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi sebanyak 40 sampel dengan teknik pemilihan sampel secara purposive sampling.

Penelitian ini memperoleh data dari beberapa sumber, antara lain dengan data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan dilengkapi daftar pertanyaan, kemudian menggunakan angket/kuisisioner yang akan diisi oleh responden sebagai data yang akan diuji dan dengan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, akan tetapi data tersebut didapat melalui studi pustaka, dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kinerja perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, angket/kuisisioner dan wawancara langsung.

Rancangan analisis data meliputi:

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)}}$$

Dimana,

$r_{xy}$  = Momen tngkar yang baru

$r_{pq}$  = koefisien korelasi bagian total

$sb_x$  = simpangan baku skor faktor

$sb_y$  = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014), Instrumen yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Menurut Masrun (2009) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,3 ( $r \geq 0,3$ ), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila  $\alpha > 0,6$ .

### 3. Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja perawat

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Manajemen Waktu

X<sub>3</sub> = Kompensasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

e = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE

Jumlah kuadrat total = SS total =  $\sum(Y - \bar{Y})^2$

Jumlah kuadrat total = SSE =  $\sum(Y - \hat{Y})^2$

Sedangkan untuk uji hipotesis, digunakan uji antara lain:

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah dalam uji t yaitu:

- Menentukan hipotesis  
 $H_0: b_{1-2} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)  
 $H_0: b_{1-2} \neq 0$  dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).
- Menentukan besarnya nilai t<sub>hitung</sub> dengan menggunakan rumus:  

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$
 dimana, bk = koefisien regresi variabel  $b_{1-2}$   
 sb = standar deviasi dari estimasi  $b_{1-2}$
- Membandingkan nilai t<sub>hitung</sub> dari t<sub>tabel</sub>  
 Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$   
 Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu:

- Menentukan hipotesis  
 $H_0 : b_{1-2} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)  
 $H_0: b_{1-2} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).
- Menentukan besarnya nilai t<sub>hitung</sub> dengan menggunakan rumus:  

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$
 dimana, MSR = Mean Squared Regression  
 MSE = Mean Squared Residual
- Membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dari F<sub>tabel</sub>  
 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$   
 Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

### 3. Uji $\beta$

Uji  $\beta$  digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas (independen) (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

### 4. Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Profil Responden

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 40 responden, dan dianggap *representative* dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status dapat diuraikan sebagai berikut:

#### a. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

**Tabel 3.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Perempuan	25	62,5
Laki-laki	15	37,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 3.1, terlihat bahwa dari 40 responden, sebanyak 25 orang (62,5%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (37,5%). Jadi perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, perempuan lebih banyak mendominasi dari pada laki-laki.

#### b. Distribusi Responden Menurut Usia

**Tabel 3.2 Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia**

Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 30 tahun	19	47,5
31 – 40 tahun	11	27,5
>41	10	25,0
Jumlah	40	100

Sumber: data yang telah diolah, 2017

Dilihat dari tingkat usia, sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun yang mendominasi sebanyak 19 responden (47,5%), Urutan selanjutnya adalah yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 responden (27,5%), kemudian kelompok usia >41 sebanyak 10 responden (25,0%).

#### c. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

**Tabel 3.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMK	21	26.2

D3	8	20,0
S1	10	25,0
S2	1	2,1
Jumlah	40	100

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMK yaitu berjumlah 21 responden (26,2%), kemudian disusul oleh tingkat pendidikan S1 sebanyak 10 responden (25,0%), sedangkan tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 responden (20,0%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 responden (2,1%). Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan cukup mempunyai kemampuan untuk mengetahui kondisi Perawat.

#### d. Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan

**Tabel 3.4 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan**

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1.	Kawin	27	67,5
2.	Belum Kawin	13	32,5
	Total	40	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa status perkawinan responden yang paling banyak adalah dengan status Kawin sebanyak 27 responden (67,5%) yang Belum Kawin sebanyak 13 responden (32,5%). Hal ini menunjukkan perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh pasien dengan status telah menikah.

### 3.2 Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah Product Moment dari Pearson. Dari rumus tersebut, akan diperoleh angka korelasi (nilai  $r$ ) yang dapat dipakai untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

Menurut Sugiyono (2007), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis  $r$ -tabel, jika  $r$  hitung  $>$  nilai kritis  $r$ -tabel *product moment* maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sah). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut.

#### A. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

**Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan**

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL ( $R_{XY}$ )	Nilai Batas	Sig	Keterangan
1.	0,673	0,378	0,000	Valid
2.	0,841	0,378	0,000	Valid
3.	0,670	0,378	0,000	Valid
4.	0,526	0,378	0,000	Valid
5.	0,682	0,378	0,000	Valid
6.	0,839	0,378	0,000	Valid
7.	0,781	0,378	0,000	Valid
8.	0,581	0,378	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan yang di dalamnya terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 *for windows*, hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan yang disebar kepada para responden. Jumlah butir pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan sebanyak 8 butir pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 8 butir pertanyaan untuk pengetahuan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item, hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya yaitu lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ) dan diatas ambang batas korelasi dengan  $df = 18$  (0,378) dimana  $df$  didapat dari  $(n-2)$ , Dengan demikian item pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

#### B. Uji Validitas Variabel Manajemen waktu

**Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel Manajemen Waktu**

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL ( $R_{XY}$ )	Nilai Batas	Sig	Keterangan
1.	0,647	0,378	0,000	Valid

2.	0,539	0,378	0,000	Valid
3.	0,831	0,378	0,000	Valid
4.	0,734	0,378	0,000	Valid
5.	0,627	0,378	0,000	Valid
6.	0,492	0,378	0,000	Valid
7.	0,749	0,378	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Dalam tabel 3.6 memperlihatkan hasil uji korelasi antara skor item tiap butir pernyataan dengan skor total tiap butir pernyataan dengan menggunakan Program SPSS 21 for windows. Variabel sikap adalah variabel terikat yaitu 7 pernyataan, Hasil uji kevalidan tiap butir pernyataan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai  $R_{hitung}$  dari setiap item butir pernyataan  $> R_{tabel}$  yaitu 0,378. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

### C. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pada uji validitas variabel kompensasi dari 8 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 3.7, bila nilainya antara r hitung lebih besar daripada r tabel.

**Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan Indikator Variabel Kompensasi**

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL ( $R_{XY}$ )	Nilai Batas	Sig	Keterangan
1.	0,773	0,378	0,000	Valid
2.	0,741	0,378	0,000	Valid
3.	0,870	0,378	0,000	Valid
4.	0,626	0,378	0,000	Valid
5.	0,582	0,378	0,000	Valid
6.	0,739	0,378	0,000	Valid
7.	0,681	0,378	0,000	Valid
8.	0,652	0,378	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

#### D. Uji Validitas Variabel Motivasi perawat

**Tabel 3.8 Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan Indikator Variabel Motivasi Kerja Perawat**

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL ( $R_{XY}$ )	Nilai Batas	Sig	Keterangan
1.	0,873	0,378	0,000	Valid
2.	0,841	0,378	0,000	Valid
3.	0,870	0,378	0,000	Valid
4.	0,726	0,378	0,000	Valid
5.	0,832	0,378	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Dalam tabel 3.8 memperlihatkan hasil uji korelasi antara skor item tiap butir pernyataan dengan skor total tiap butir pernyataan dengan menggunakan Program SPSS 21 for windows. Variabel motivasi kerja perawat adalah variabel terikat yaitu 5 pernyataan, Hasil uji kevalidan tiap butir pernyataan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai  $R_{hitung}$  dari setiap item butirpernyataan  $> R_{tabel}$  yaitu 0,378. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

#### E. Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya.

- Koefisien reliabilitas (r) antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik.
- Koefisien reliabilitas (r) antara 0,6-0,79 dinyatakan reliabilitas diterima
- Koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.
- Pengujian Reliabilitas menggunakan Program SPSS 21 for windows. (Sukadji, 2000)

**Tabel 3.9 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Butir-Butir Pertanyaan Indikator Pernyataan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Manajemen Waktu, Kompensasi dan Motivasi Kerja Perawat**

Variabel	Korelasi skor item terhadap skor total ( $R_{XY}$ )	Nilai Batas ( $\alpha$ )	Keterangan
X1	0,854	0,60	Reliabel
X2	0,810	0,60	Reliabel
X3	0,827	0,60	Reliabel

Y	0,876	0,60	Reliabel
---	-------	------	----------

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.9, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan (X1), manajemen waktu (X2), kompensasi (X3) dan motivasi kerja perawat (Y), mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,80 dengan rentang 0,810-0,876 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan (X1), manajemen waktu (X2), Kompensasi (X3) dan motivasi kerja perawat (Y) adalah Reliabel.

### 3.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan hasil penelitian yang menjelaskan mengenai analisis beberapa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat RSUD Provinsi Sulawesi Selatan, berdasarkan tanggapan responden kelayakan dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuisioner yang diajukan sesuai dengan tingkat substansi pemahaman responden. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.10 Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian**

No.	Nilai Skor	Interprestasi
	1 – 1,8	Jelek/tidak penting
	1,8 – 2,6	Kurang
	2,6 – 3,4	Cukup
	3,4 – 4,2	Bagus/penting
	4,2 – 5,0	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Penelitian ini mengamati variabel X dan Y. Dimana variabel terikat adalah motivasi kerja perawat (Y), sedangkan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan (X<sub>1</sub>), manajemen waktu (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>), berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari penyebaran kuisioner terhadap 40 responden motivasi kerja perawat RSUD Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat diuraikan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

**Tabel 3.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja Perawat**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total Mean
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
1. Kebutuhan Kekuasaan	31	64,6	4	8,3	4	8,3	1	2,1	-	-	4,52
2. Kebutuhan Afiliasi	25	52,1	6	12,5	6	12,5	1	2,1	-	-	4,35

3. Kebutuhan sosial	23	47,9	16	33,3	5	10,4	4	8,3	-	-	4,21
4. Reward	27	56,3	12	25,0	6	12,5	3	6,3	-	-	4,31
Mean Variabel Motivasi perawat RSUD Provinsi Sulawesi Selatan											4,34

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Tabel 3.11 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap motivasi kerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,34. Hal ini berarti bahwa motivasi merupakan suatu faktor untuk menilai seberapa besar dorongan untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Indikator yang dominan membentuk variabel pengalaman adalah x3.1 yaitu dengan kebutuhan akan berkuasa dengan nilai rata-rata 4,52 sedangkan indikator Reward dengan nilai rata-rata sebesar 4,31.

Dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang ada akan membuat perawat akan giat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan serta mendorong perawat untuk belajar lebih banyak dari sebelumnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

**Tabel 3.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	Mean
1. Otoriter	38	79,2	10	20,8	-	-	-	-	-	-	4,74
2. Demokratis	33	68,8	14	29,2	1	2,1	-	-	-	-	4,67
3. Partisipatif	30	62,5	14	29,2	4	8,3	-	-	-	-	4,79
4. Bebas Tindak	25	52,1	15	31,3	8	16,7	-	-	-	-	4,35
Mean Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan											4,58

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Tabel 3.12 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap motivasi kerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,58. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan RSUD Haji Provinsi Sulawesi yang baik akan meningkatkan efisiensi organisasi. Indikator yang dominan membentuk variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah x1.1 yaitu Gaya Kepemimpinan partisipatif dengan nilai rata-rata 4,79 sedangkan indikator bebas tindak perawat yaitu x1.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,35.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan pada RSUD Haji Provinsi Sulawesi yaitu pimpinan melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Sehingga berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

## 3. Analisis Deskriptif Variabel Manajemen Waktu (X2)

**Tabel 3.13 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Manajemen waktu (X<sub>2</sub>)**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Mean
1. Penilaian diri	35	72,9	10	20,8	3	6,3	-	-	-	-	4,67
2. Menguji	32	66,7	12	25,0	4	8,3	-	-	-	-	4,42

Kebiasaan											
3. Pengelolaan tugas	26	54,2	16	33,3	6	12,5	-	-	-	-	4,58
Mean Variabel manajemen waktu perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan											4,50

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Tabel 3.13 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel manajemen waktu dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,50. Hal ini berarti bahwa manajemen waktu yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Indikator yang dominan membentuk variabel manajemen waktu adalah x2.1 yaitu Pengelolaan tugas yang dimiliki pada saat ini sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan nilai rata-rata 4,67 sedangkan indikator komunikasi yang baik yaitu x2.4 dengan nilai rata-rata 4,33.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tugas kepala ruangan terhadap perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan pada saat ini sudah sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta tugas yang dilakukan pada saat ini sudah sangat bagus.

#### 4. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X3)

**Tabel 3.14 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total Mean
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
1. Lansung	35	72,9	10	20,8	3	6,3	-	-	-	-	4,67
2. Tidak langsung	32	66,7	12	25,0	4	8,3	-	-	-	-	4,42
Mean Variabel kompensasi perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan											4,50

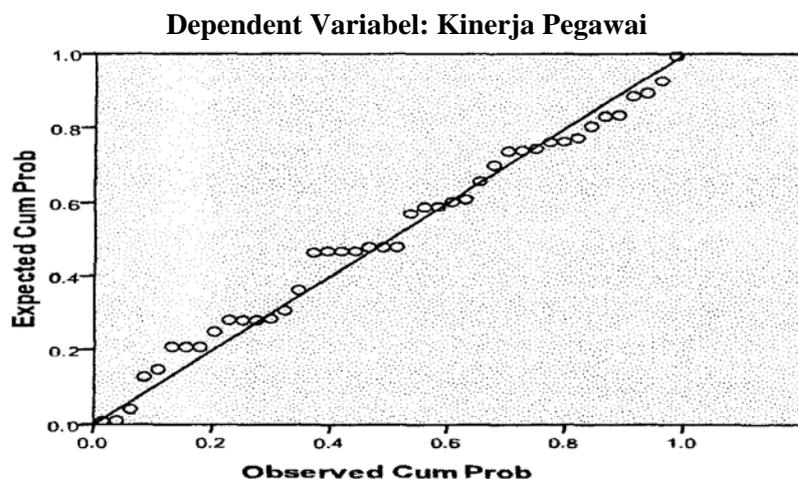
Sumber: data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan dari variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) sebagai berikut:

Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan bahwa responden menerima upah atas tugas dan kerjanya, 6 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (83,3%) menyatakan setuju dan 1 responden (2,4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai ragu-ragu tentang pernyataan responden bahwa pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan bahwa responden mampu memenuhi kebutuhannya sehari-hari, 16 responden (38,1%) menyatakan ragu-ragu, 24 responden (57,1%) menyatakan setuju dan 2 responden (4,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan bahwa responden mampu memenuhi kebutuhannya sehari-hari pada perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan responden bahwa pegawai selalu mendapat bonus, 5 responden (11,9%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (83,3%) menyatakan setuju dan 2 responden (4,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai ragu-ragu tentang pernyataan responden bahwa pegawai selalu mendapat bonus pada perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

#### b. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

##### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal probability plot, tampak bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa model regresi Iayak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

### 3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Serempak

**Tabel 3.15 Pengujian Secara Serempak (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.807	3	5.269	140.809	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.646	44	.037		
	Total	17.453	47			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kep, Manajemen waktu, kompensasi

b. Dependent Variabel : Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data, 2017

Data pada Tabel 3.15 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 140,809, sedangkan F-tabel ( $df_1=3$ ;  $df_2=44$ ;  $\alpha=0,05$ ) diperoleh 2,82 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau  $140,809 > 2,82$  yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat  $\alpha$  yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel gaya kepemimpinan kepala

ruangan, manajemen waktu, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

**Tabel 3.16**  
**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.314	.264		1.294	.202
	Gaya Kepemimpinan	.560	.139	.470	4.036	.000
	Manajemen Waktu	.356	.129	.359	2.757	.008
	Kompensasi	.132	.062	.168	2.127	.039

a. *Dependent Variable: Motivasi Kerja*

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 3.16 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu, dan kompensasi secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,015 diperoleh dari df  $\alpha=0,05$  (N48-3-1) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi <0,05 yaitu variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan t-hitung 4,036 > 2,015 atau signifikansi 0,000 < 0,05, manajemen waktu dengan t-hitung 2,757 > 2,015 atau signifikansi 0,008 < 0,05, dan kompensasi dengan t-hitung 2,127 > 2,015 atau signifikansi 0,039 < 0,05. Dari ketiga variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan.

Selanjutnya dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dan model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,314 + 0,560 X_1 + 0,356 X_2 + 0,132 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta ( $b_0$ ) = 0,314 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu, kompensasi, maka motivasi kerja perawat akan konstan.
- $b_1 = 0,560$ , yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruangan, maka motivasi perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan cenderung baik.
- $b_2 = 0,356$ , yang menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi manajemen waktu, maka motivasi kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan cenderung baik cenderung meningkat.
- $b_3 = 0,132$ , yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

cenderung baik. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka semakin meningkat pula motivasi perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan cenderung baik karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

### 3. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Koefisien-Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 <sup>a</sup>	.906	.899	.19344

*Predictors: (Constant), Kompensasi, Manajemen waktu, Gaya Kepemimpinan*

*Dependent Variabel : Motivasi Kerja*

Sumber: Hasil Analisis Data, 2017

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0,906. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu, kompensasi RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan memberikan kontribusi sebesar 90,6% bagi motivasi kerja perawat, sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 4. Kesimpulan

Secara Parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara serempak maupun secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Manajemen Waktu, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan karena nilai F-hitung keseluruhan variabel lebih besar dari F-tabel dan nilai t-hitung setiap variabel lebih besar dari t-tabel atau nilai probabilitas (sig) setiap variabel lebih kecil.

### 5. Saran

Mengingat variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan yang memberikan pengaruh dominan (parsial) terhadap motivasi kerja perawat, maka disarankan untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang ada. Sedangkan variabel Manajemen Waktu dan Kompensasi masih perlu ditingkatkan termasuk indikator pembentuknya. Oleh Karena itu, semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruangan maka akan semakin baik motivasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat, dengan asumsi variabel-variabel lainnya

konstan. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang yang berminat meneliti mengenai gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu dan kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja perawat pada objek penelitian yang lain.

## 6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Muzakkir, S.Pd., S.ST., M.Kes dan Bapak Dr. Hasmin, S.E., M.Si, sebagai pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan sejak awal hingga penyelesaian hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]Ali, Z. 2010. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Dalam Keperawatan*. Jakarta : TIM.
- [2]Aditama, Candra Yoga. 2003. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi 2. Jakarta. UI press.
- [3]Asmadi. 2014. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : EGC.
- [4]Aspuah, S. 2013. *Kumpulan Kuesioner dan Instrumen Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Medical Book.
- [5]Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [6]Basavanthappa BT. 2011. *Management of Nursing Sevices & Education*. New Delhi. Jaype Brother Medical Publishers.
- [7]Chandra, B 2014. *Sumber daya manusia (Human Resource Management)*. (Online), (<http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2014/03/kompensasi.html/>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- [8]Danuarta, A 2014. *Kompensasi Menurut para ahli*. (Online), (<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kompensasi-menurut-para-ahli.html/>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- [9]Faridah, N. 2017. *Penilaian Dan Pemberian Kompensasi*. (Online), (<http://nandafarr.blogspot.co.id/2017/01/penilaian-dan-pemberian-kompensasi.html/>), diakses pada tanggal 10 Januari 2017).
- [10]Gitosudarmo, I & Mulyono, A. 2007. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta. BPEE.
- [11]Gillies, D. A. 2008. *Nursing Management A System Approach*, 2 th, Philadelphia, W.B. Saunders Company (Edisi Bahasa Indonesia).
- [12]Hidayat, A. Aziz Alimul. 2011. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.

- [13]Haryani, S. S. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)*.  
(Online),([http://download.portalgaruda.org/article.php?article=347029&val=6468&title=PENGARUH%20KOMPENSASI%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KINERJA%20\(STUDI%20PADA%20KARYAWAN%20PT.%20TELEKOMUNIKASI%20INDONESIA,%20TBK%20MALANG\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=347029&val=6468&title=PENGARUH%20KOMPENSASI%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KINERJA%20(STUDI%20PADA%20KARYAWAN%20PT.%20TELEKOMUNIKASI%20INDONESIA,%20TBK%20MALANG))), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- [14]Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Penerbit BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- [15]Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [16]Ilham. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Syari'ah*. Makassar: Pusaka Almaida
- [17]Kuntoro, A. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- [18]Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers
- [19]Marquis, Bessie L. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori dan Aplikasi*,Ed.4. Jakarta: EGC
- [20]Mangkunegara. 2009. *Aplikasi Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- [21]Notoadmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- [22]Ngatemin, 2012. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. (Online),(<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/141.html/>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- [23]Nursalam, 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika.
- [24]Nursalam, 2011. *Manajemen Keperawatan (Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional Edisi 3)*. Jakarta: Salemba Medika.
- [25]Nugroho, A. D. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja*. (Online), (1739-1583-1-SM.pdf, di akses pada tanggal 08 Oktober 2016).

- [26]Pratiwi, 2011. *Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Perawat dengan Motivasi Kerja Perawat*. Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [27]Parmin. 2009. *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsup Undata Palu*. Tesis. Depok. FIK UI.
- [28]Pribadi, Agung. 2009. *Analisis Hubungan Faktor Pengetahuan, Motivasi dan Persepsi Perawat Tentang Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kelet Jepara*. (Online), ([http://eprints.undip.ac.id/16228/1/Agung\\_Pribadi.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16228/1/Agung_Pribadi.pdf)), diakses Januari 2016.
- [29]Robbins dan Coulter, 2006. *Management, Seven Edition*. Jakarta: Indeks.
- [30]Ramli, D. 2011. *Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja*. (Online), (<http://dewiramli.blogspot.co.id/2011/11/kompensasi-dan-evaluasi-kinerja.html>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- [31]Rosyidi, K. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Dalam Keperawatan*. Jakarta: TIM.
- [32]Rahmawati, N. H. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Online), (<http://docplayer.info/38631622-Pengaruh-kompensasi-dan-pengalaman-kerja-terhadap-kinerja-karyawan.html>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- [33]Suarli dan Bachtiar, 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- [34]Solihin, I. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- [35]Suyanto, 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- [36]Sularso. 2004. *Pola dan Gaya Kepemimpinan Situasional yang Dapat Meningkatkan Kinerja Dosen di IPTIKES Yogyakarta*.
- [37]Sudarsono, H. 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi Pada Perguruan Tinggi Swasta)*. (Online), ([http://www.academia.edu/3746072/Analisis\\_Pengaruh\\_Kompensasi\\_terhadap\\_Motivasi\\_dan\\_Kinerja\\_Studi\\_Kasus\\_Dosen\\_Ekonomi\\_pada\\_Perguruan\\_Tinggi\\_Swasta\\_Heri\\_Sudarsono](http://www.academia.edu/3746072/Analisis_Pengaruh_Kompensasi_terhadap_Motivasi_dan_Kinerja_Studi_Kasus_Dosen_Ekonomi_pada_Perguruan_Tinggi_Swasta_Heri_Sudarsono)), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).