

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT
ISLAM FAISAL MAKASSAR**

***The Influence Style Leadership, Discipline and Motivation on
Employee Performance at the Hospital Islam Faisal Makassar***

Taufik

Rumah Sakit Islam Faisal

taufikjaelani01des@gmail.com

Rasyidin

Manajemen, PPs STIE AMKOP Makassar

Hasmin

Nobel Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan:1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar ; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar ; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dengan jumlah pegawai sebanyak 152 orang perawat .Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 orang perawat .Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisisregresi linier berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa:1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar . 4) Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar
Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Disiplin,Motivasi, Kinerja Perawat

ABSTRACT

research aims: 1) To determine and analyze the effect of leadership style on employee performance at the District hospital islam faisal ; 2) To determine and analyze the effect of Discipline on employee performance at the District hospital islam faisal ; 3) To know and analyze the influence of motivation on employee performance at the District hospital islam faisal ; 4) To know and analyze the Influence Style Leadership, Discipline and Motivation on Employee Performance at the District . hospital islam faisal

This research was conducted at the hospital islam faisal Makassar with the number of employees as many as 152 employees. A technique of determining the number of samples in this study is based on a formula slovin thus obtained a sample of 61 employees. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis.

The study concluded that: 1) style of leadership, positive and significant effect on employee performance Makassar district Hospital Faisal Makassar. 2) Discipline of work and significant positive effect on employee performance Makassar district hospital islam faisal 3) Motivation of positive and significant effect on employee performance Makassar district hospital islam faisal . 4) Style Leadership, Discipline and Motivation simultaneously significant effect on the performance of employees at the hospital islam faisal

Keywords: Leadership Style, Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang penting dalam mendukung jalannya perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ini dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai ataupun buruh yang memiliki keahlian pada bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia ini mempunyai maksud dan tujuan yang sama yakni mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, Sumber daya manusia dalam hal ini perawat mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Peranan penting dari sumber daya manusia dalam hal ini perawat akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang dicanangkan oleh organisasi. Dalam hal ini, unsur kinerja perawat menjadi tolak ukur, karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia dalam hal perawat atau karyawan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Seorang perawat yang memiliki hasil kerja yang tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Artinya, hasil kerja yang dimaksud adalah kinerja dari perawat tersebut.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh perawat sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam artian, kinerja perawat akan dinilai berdasarkan hasil kerjanya, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai itu sendiri. Untuk mengukur kinerja perawat, maka diadakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini berarti pegawai mendapatkan perhatian dari pimpinan, disamping itu adanya penilaian kinerja akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja memungkinkan perawat untuk diberi penghargaan atas prestasi, meskipun hal ini dikembalikan lagi oleh kebijakan pimpinan, apakah akan memberikan penghargaan atas prestasi perawat atau tidak.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang senantiasa digunakan oleh pimpinan ketika ini mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya seperti yang diinginkan. Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja perawat sehingga harapan akhir yang diinginkan adalah menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi

Disamping Gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari pengelolaan pegawai demi menunjang kualitas pegawai yang semakin. Disamping itu disiplin juga merupakan salah satu bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kerja yang teratur, serta melalui disiplin kerja maka akan dapat menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan

atau organisasi. Menurut Simamora (2004) bahwa disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja perawat, dimana motivasi kerja perawat yang baik akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong, artinya dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang perawat didorong oleh suatu kekuatan yang timbul dari dalam diri orang tersebut. Dalam kondisi ini, motivasi kerja perawat dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi sesuatu hal yang kompleks, hal ini dikarenakan manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Lebih lanjut, apabila seseorang merasa termotivasi, maka dia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan dan dibutuhkan. Suatu kebutuhan dan keinginan perawat yang tidak terpuaskan akan menciptakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan serta keinginannya.

Upaya untuk menetapkan suatu disiplin kerja perawat menyangkut beberapa hal misalnya penetapan jam kerja bagi perawat, disiplin dalam berpakaian, disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan, serta adanya kejelasan dari peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, dan ketentuan tersebut harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Penegakan disiplin kerja ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja perawat, dimana motivasi kerja perawat yang baik akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong, artinya dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang perawat didorong oleh suatu kekuatan yang timbul dari dalam diri orang tersebut. Dalam kondisi ini, motivasi kerja perawat dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi sesuatu hal yang kompleks, hal ini dikarenakan manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Lebih lanjut, apabila seseorang merasa termotivasi, maka dia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan dan dibutuhkan. Suatu kebutuhan dan keinginan perawat yang tidak terpuaskan akan menciptakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan serta keinginannya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2004:297). Kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:101)

Kepemimpinan merupakan kunci pembuka bagi suksesnya sebuah organisasi. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan membuat keputusan (Dubin, 1986 dalam Sunyoto, 2013). Ada juga mengartikan suatu persoalan bersama (Hemphill dalam Sunyoto, 2013). Lebih jauh lagi George R. Terry dalam Sunyoto (2013) memutuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006).

Menurut Veithzal Rivai (2004) bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006) bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Bagian pembahasan menyajikan pembahasan secara jelas pokok bahasan dengan mengacu pada tujuan penulisan artikel. (Amar 2016, 3)

METODOLOGI PENELITIAN

a. Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik dan statistik deskriptif

b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini populasi yang

dimaksud adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar sebanyak 152 Perawat.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dari anggota populasi dengan memberikan peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel dengan teknik sampling sederhana secara acak (*teknik sample random sampling*) Sugiyono (2009). Adapun teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152 (0,01)}$$

$$n = \frac{152}{2,52}$$

$$n = 60,32$$

$$n = 61$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang perawat.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.141	1.665		.686	.496
	Gaya Kepemimpinan	.261	.124	.279	2.103	.040
	Disiplin	.352	.116	.349	3.026	.004
	Motivasi Kerja	.328	.118	.310	2.773	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 4.11, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 1.141 + 0.261X_1 + 0.352X_2 + 0.328X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,141 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan Motivasi kerja (X3) bernilai nol, maka kinerja perawat nilainya adalah sebesar 1,141.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,261 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit islam faisal makassar sebesar 0,261 dengan anggapan disiplin (X2) dan motivasi kerja (X3) tetap.
3. Koefisien regresi disiplin (X2) sebesar 0,352 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point disiplin kerja perawat, maka akan meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit islam faisal makassar sebesar 0,352 dengan anggapan gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X3) tetap.
4. Koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 0,328 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja perawat rumah sakit islam faisal makassar sebesar 0,328 dengan anggapan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) tetap.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel disiplin kerja (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat rumah sakit islam faisal makassar, selanjutnya dipengaruhi oleh motivasi kerja (X3), dan kemudian dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat berdasarkan nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Uji Hipotesis

Uji Parsial dengan uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar secara parsial / individual. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil analisis linier berganda dapat dirangkum dalam tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Hipotesis untuk Uji Parsial dengan uji-t

Variabel	T-Hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2.103	0.040	Signifikan
Disiplin	3.026	0.004	Signifikan
Motivasi Kerja	2.773	0.007	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,103 dan bernilai positif sedangkan t-tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 61-3-1 = 57$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 2,103 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2.002 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan analisis pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit islam faisal makassar sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.
2. Hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,026 dan bernilai positif sedangkan t-tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 61-3-1 = 57$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 3,026 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2.002 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan analisis pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.
3. Hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X3) sebesar 2,773 dan bernilai positif sedangkan t-tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 61-3-1 = 57$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 2,773 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2.002 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan analisis pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Uji Simultan dengan uji F (Anova^b)

Uji simultan dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan/bersama. Setelah dilakukan analisis dengan SPSS 20.0 maka didapat hasil uji simultan dengan F-Test (anova) sebagai berikut:

Hasil Pengujian Hipotesis untuk Uji Simultan dengan uji-F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.579	3	105.526	53.622	.000 ^a
	Residual	112.175	57	1.968		
	Total	428.754	60			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji simultan dengan F-Test (Anova^b) menghasilkan nilai F hitung sebesar 53,622. Kemudian nilai F-Tabel pada derajat bebas 1 (df1) = 3 dan derajat bebas 2 (df2) = 57, sehingga nilai F-tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2.77. Dengan demikian bahwa nilai F hitung sebesar 53,622 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dikarenakan F-Hitung > F-Tabel dan karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.725	1.403

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer diolah, 2018

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Menurut Nugroho (2005) bahwa nilai korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keamatan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja dengan kinerja perawat rumah sakit islam faisal makassar adalah sangat kuat sebesar ($R = 0,859$). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,738. Menurut Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R-square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. Adjusted R square adalah sebesar 0,725 hal ini berarti bahwa 72,5% dari variasi variabel dependent kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,275 atau 27,5% ($1 - 0,725$ atau $100\% - 72,5\%$) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada atau yang diteliti dalam penelitian ini. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 27,5%. Nilai *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R square*, semakin lemah hubungan antar variabel yang diteliti, asumsi itu juga berlaku sebaliknya dimana semakin mendekati angka 1 maka hubungan antar variabel yang diteliti semakin kuat.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,103 dan bernilai positif sedangkan t-tabel sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 2,103 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2.002 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Artinya, semakin baik gaya

kepemimpinan, maka kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar akan semakin baik pula, demikian sebaliknya

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 3,026 dan bernilai positif sedangkan t-tabel sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 3,026 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2.002 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Artinya, semakin baik disiplin kerja perawat, maka kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar akan semakin baik pula, demikian sebaliknya.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X₃) sebesar 2,773 dan bernilai positif sedangkan t-tabel sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 2,773 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2.002 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Artinya, semakin baik motivasi kerja perawat, maka kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar akan semakin baik pula, demikian sebaliknya.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana hasil uji simultan dengan F-Test (Anova^b) menghasilkan nilai F hitung sebesar 53,622. Kemudian nilai F-Tabel adalah sebesar 2.77. Dengan demikian, bahwa nilai F hitung sebesar 53,622 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dikarenakan F-Hitung > F-Tabel dan karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diikuti dengan semakin baiknya disiplin dan motivasi kerja pegawai, maka kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar akan semakin baik, demikian sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74*
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Kast, Feremont E, James F Rosenweig, *Organisasi dan Manajemen*. Edisi keempat, Terjemahan Hasymi Ali, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Margareth, Helga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Universitas Bakri Vol. 1 No. 2.
- Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO). Universitas Diponegoro, Semarang
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rise P, Herdiyanti., Margono Setiawan., dan Umar Nimran. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. WACANA Vol. 13 No. 4 Oktober 2010
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen. 2008. "Perilaku Organisasi", Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- , 2003, *Perilaku Organisaaisi*, Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks, Jakarta
- Sari, Widi Purnama. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*. Jurnal Manajemen, UDINUS.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.