

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya

I Gusti Ngurah Truly Mahendra

Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Untag Surabaya
Email: trulymahendra@gmail.com

Ida Aju Brahmasari

Dosem Pengajar Fakultas Ekonomi
Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Abstract

Nurse performance define by nurse activity in implementation of authority, duty and its responsibility in order to fundamental duty target attainment of profession and existing of certifiable treatment upbringing. This research is to prove and analyse the leadership influence to work discipline, leadership to work motivation, work discipline to performance, work motivation to performance and leadership influence to performance of nurse who take care of patients at ward of the RSJ Menur Surabaya. This research is performed in ward of the RSJ Menur Surabaya with the responder of nurse as much 76 people. Research instrument by kuesioner and use the Likert scale to collect the data, while analysis constructively program the Smart PLS 2.0. Result of analysis find the existence of significancy relation between leadership and discipline (t statistic: 5,192), leadership and motivation (t statistic: 2,294), and between motivation and performance (t statistic: 4,251). While relation do not signifikan between discipline and performance (t statistic: 1,362) and between leadership and performance (t statistic: 0,209). This research founded that Leadership have influence which are positive and signifikan to work discipline, Leadership have influence which are positive and signifikan to work motivation, Work Discipline have influence which are positive but do not signifikan to performance, Work Motivation have influence which are positive and signifikan to performance and Leadership have influence which do not signifikan to performance of nurse who take care of patients at ward of the RSJ Menur Surabaya. Among work discipline variable, work motivation, leadership, and performance, founded that leadership have the biggest influence at work discipline, and performance very influenced by work motivation of nurse who take care of patients at ward of the RSJ Menur Surabaya.

Key word: *leadership, work discipline, work motivation, nurse performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula ki-

nerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan sumber daya yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi. Rumah sakit merupakan organisasi yang unik yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang

padat sumber daya manusia, padat modal, padat teknologi dan pengetahuan, dan padat regulasi atau peraturan-peraturan. Oleh karena itu dengan kompleksitas yang ada dalam organisasi rumah sakit maka perlu adanya perhatian yang lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena SDM dalam rumah sakit inilah penentu kelangsungan hidup organisasi. (Wirawan, 2006)

Kepemimpinan yang baik dapat membantu kinerja perawat pelaksana, karena menciptakan disiplin dan tingkat motivasi kerja yang luar biasa bagi perawat pelaksana untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Kepemimpinan yang baik akan membuat perawat pelaksana merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat perawat pelaksana berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat pelaksana, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Motivasi dan disiplin menjadi kunci sukses suatu organisasi sehingga seluruh elemen yang ada dapat berfungsi optimal.

Dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para perawat pelaksana, diantaranya adalah kepemimpinan yang baik, disiplin dan motivasi kerja para perawat pelaksana. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perawat pelaksana dimana yang satu dengan lain saling mempengaruhi yakni: kemampuan yang dimiliki (bakat, minat, faktor kepribadian), usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas), dan dukungan organisasi yang diterimanya (pelatihan / pengembangan, peralatan / teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja. Ketiga hal ini sangat menentukan kinerja perawat pelaksana, dimana bila salah satu faktor berkurang atau tidak ada maka kinerja akan berkurang, (Mathis, et all, 2006 seperti ditulis Simbolon, 2012).

Kinerja perawat pelaksana merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di

organisasi perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan diberi penghargaan yang tinggi, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaikbaiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya asuhan keperawatan yang bermutu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya?
5. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi, dan dikembangkan. Dengan kata lain, perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi (Wibowo, 2013).

Menurut Sopiah (2008:3), yang dimaksud dengan perilaku keorganisasian adalah perilaku manusia atau tindakan, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati. Nimran (1996) seperti dikutip Sopiah (2008) mengartikan perilaku organisasional adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Perilaku organisasi ditelaah dalam tiga tingkatan analisis, yaitu individu, kelompok dan organisasi sebagai suatu sistem. Tingkatan analisis dalam perilaku organisasi menurut Sopiah (2008) adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis perilaku organisasi dalam tingkatan individu.

Analisis pertama dalam mempelajari perilaku organisasi adalah tingkatan individu. Organisasi merupakan kumpulan individu. Tiap individu adalah unik, dimana antara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda. Setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan, minat, keyakinan, nilai, sikap, pola pikir, persepsi, kepribadian, harapan, dan berbagai hal lain sendiri-sendiri. Setiap individu akan berupaya untuk memenuhi kebutuhannya itu.

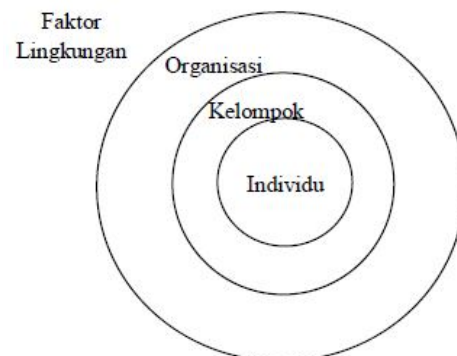
2. Menganalisis perilaku organisasi dari tingkat kelompok.

Analisis tingkat kedua dalam mempelajari perilaku organisasi adalah analisis tingkat kelompok. Meski kelompok merupakan kumpulan individu namun perilaku kelompok dalam suatu organisasi bukanlah hasil penjumlahan

dari perilaku individu-individu yang ada dalam organisasi itu. Setiap kelompok mempunyai aturan main sendiri-sendiri. Dengan demikian perbedaan antara kelompok yang satu dengan yang lain pasti ada. Hal ini merupakan bibit yang potensial untuk munculnya konflik dalam organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik maka pada akhirnya kinerja organisasi akan menjadi rendah. Hal ini adalah tantangan bagi pimpinan organisasi, agar konflik yang muncul bisa berdampak positif bagi organisasi.

3. Menganalisis perilaku organisasi dari tingkat organisasi

Tingkatan ketiga dalam mempelajari perilaku organisasi adalah tingkatan organisasi. Dengan penjelasan yang sama dapat dikatakan bahwa perilaku organisasi bukanlah penjumlahan dari perilaku individu-individu atau perilaku kelompok dengan kelompok. Tiap organisasi memiliki struktur, norma, budaya, visi, misi, filosofi, tujuan, strategi, kebijakan dan berbagai hal lain sendiri-sendiri. Struktur dan posisi dalam organisasi bisa menjadi dasar bagaimana komunikasi dibangun di dalam organisasi.



Gambar 1

Tiga tingkatan analisis dalam mempelajari perilaku organisasi

(Sumber: Sopiah, 2008)

Faktor lingkungan eksternal berpengaruh besar terhadap kemajuan atau kegagalan organisasi dalam upayanya mencapai tujuan. Faktor ekonomi, politik, hukum, budaya, demografi, penduduk, pesaing, alam, teknologi, dan lain-lain adalah contoh faktor lingkungan eksternal yang secara signifikan berpengaruh

terhadap kinerja suatu organisasi. Indikator-indikator kinerja individu yang rendah, misalnya tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, target tidak tercapai, ataupun produktivitas karyawan yang rendah, tidak bisa hanya dianalisis di tingkat individu, atau kelompok atau organisasi saja secara parsial, tetapi mungkin merupakan kombinasi dari dua atau tiga tingkatan analisis tersebut. Mungkin juga faktor internal organisasi baik-baik saja dan sumber pemicunya justru berasal dari faktor lingkungan eksternal.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci. Menurut George Terry, kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Paul Hersey mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu. (Swasto, 2011).

Wibowo (2013) mengutip Newstrom (2011) membagi sifat positif dalam *primary traits* dan *secondary traits*. *Primary traits* (sifat primer) adalah: (a) kejujuran dan integritas, (b) dorongan personal dan energi, (c) keinginan untuk memimpin, dan (d) percaya diri, sedangkan *secondary traits* (sifat sekunder) adalah: (a) kemampuan kognitif, (b) karisma, (c) fleksibilitas dan adaptivitas, (d) kesayangan dan kehangatan positif, (e) kreatifitas dan originalitas, dan (f) pengetahuan tentang bisnis.

Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi.

Dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seseorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat.

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg (dalam Arifin, 2012) dikenal dengan "Model Dua Faktor" dari motivasi, yaitu faktor Motivasional dan faktor *Hygiene* atau "Pemeliharaan". Menurut teori ini, faktor Motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor *Hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya, antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem admistrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Dari teori yang dikemukakan oleh Herzberg diatas, Arifin (2012) menyimpulkan motivasi dapat dibagi dalam dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik dibentuk oleh dimensi gaji, insentif, bonus, keamanan dan sosial. Motivasi intrinsik dibentuk oleh dimensi tertarik pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya, kreatif dan tanggung jawab (Arifin,2012).

Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan

terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dengan disiplin seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (Hasibuan, 2012): Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Kinerja

Kinerja disebutkan sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Atau kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi (Riniwati, 2011). Teori tentang kinerja adalah tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja

antara orang yang satu dengan lainnya didalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja berbeda di dalam situasi yang berbeda. Jadi kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi.

Miner (dalam Panjaitan 2012) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja kedalam 3 kelompok besar yaitu:

1. Berkaitan dengan karakteristik mutu kerja karyawan.
2. Berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan.
3. Berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Newstrom (2011:171) dalam Wibowo (2013) mengatakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak penelitian telah dilakukan untuk membuktikan hubungan ini. Seperti yang dilakukan oleh Endro dan Sujiono (2012) yang menyatakan adanya hubungan positif bermakna antara kepemimpinan terhadap motivasi. Kemudian Maulidar, Musnandi S, dan Yunus M (2012) yang mendapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dan Suka R. (2012) mendapatkan bahwa kepemimpinan (transformasional dan transaksional) mempunyai pengaruh positif terhadap pengetahuan, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan, dan sedangkan kepemimpinan (*laissez*) mempunyai pengaruh negatif terhadap pengetahuan, motivasi ekstrinsik dan kinerja.

Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik (Hasibuan, 2012).

Secara empiris, adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh Susanty, A, dan Baskoro, SW (2012) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Membahas mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pembahasan mengenai kinerja. Hal ini disebabkan karena motivasi adalah merupakan bagian terpenting dari kinerja tersebut. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom, 2001 dalam Wibowo, 2013) dalam hal ini diukur dengan kinerja orang tersebut. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk SDM yang bersangkutan.

Bartol, KM, Durham, CC, dan Poon, JM (2001), menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan dimediasi oleh efikasi diri dan tujuan personal. Sedangkan Mbidyo, P, Gilson, L, Blaauw, D, dan English, M, (2009), mendapatkan motivasi berpengaruh kuat terhadap perubahan dan peningkatan pekerja kesehatan dan pelayanan rumah sakit. Oluseyi, S (2009), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan efektif, kemudian motivasi kerja dan yang terakhir adalah manajemen waktu. Peneliti lain juga mendapatkan hasil yang hampir sama seperti yang dilakukan oleh Prytherch H, et al

(2002) menyatakan bahwa pengaruh motivasi pemberi pelayanan, kinerja dan kepuasan ternyata sangat kompleks dan berbeda sesuai tingkatnya. Dan ternyata pemberian hadiah intrinsik memegang peranan untuk mempertahankan usaha kerja. Penelitian oleh Salleh, F, Dzulkifli, Z, Abdullah, WAW, dan Yaakob, NHM (2011), menyatakan motivasi afiliasi (misalnya peningkatan upah yang progresif) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Suka R. (2012) didapatkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Puspitasari, I (2012) menemukan bahwa motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja karyawan dan motivasi bernilai positif dan signifikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejati dan Ariefiantoro (2013) menyimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Suddin A, Sudarman (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Yuliana I, dan Ariefiantoro T (2012) mendapatkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Susilaningih, N (2008) dengan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Menemukan bahwa keempat variabel secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan keempat variabel secara serempak juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ojokuku, R.M, dan Salami, A.O (2011), Riambessy A, Swasto B, Thoyib A, dan Astuti E.S (2012) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Inayatullah A, dan Jehangir P (2012) mendapatkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja dan motivasi.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dan kinerja, semakin tinggi disiplin, kerja seseorang maka akan semakin

tinggi juga kinerja orang tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012).

Beberapa penelitian telah membuktikan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, seperti yang dilakukan oleh Mkhize dan Ezra, D (2002) yang mendapatkan kesimpulan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin. Dan Susanty, A, dan Baskoro, SW (2012), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Baidowi, A (2010), menyimpulkan budaya organisasi, kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai. Endro, dan Sujiono, M (2012), mendapatkan ada hubungan positif bermakna disiplin terhadap kinerja, tetapi ada hubungan tidak bermakna antara disiplin terhadap kinerja melalui motivasi. Sedangkan, Saifudin, A (2011) menyatakan faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tetapi faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Puspitasari, I (2012) mendapatkan motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja karyawan. Peneliti lain seperti Sejati HP, dan Ariefiantoro T (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Abdilah A.C, dan Wajdi F. (2011) mendapatkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Yuliana I, dan Ariefiantoro T (2012) mendapatkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Susilaningih, N (2008) dengan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini mendapatkan bahwa keempat variabel secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan keempat variabel secara serempak juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

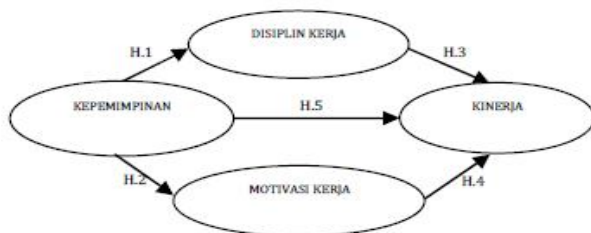
Seperti sudah diketahui, bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1995) dalam Panjaitan (2012), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal.

Beberapa penelitian membuktikan adanya hubungan ini seperti yang dilakukan oleh Oluseyi, S.(2009), menemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan efektif, kemudian motivasi kerja dan yang terakhir adalah manajemen waktu. Kemudian Baidowi, A(2010) mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai. Endro, dan Sujiono, M (2012) mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan positif bermakna kepemimpinan terhadap kinerja tetapi ada hubungan tidak bermakna antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi. Saifudin, A.(2011) menemukan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan Suka R.(2012) mendapatkan adanya kepemimpinan transformasional dan transaksional mempunyai pengaruh positif terhadap pengetahuan, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan dan kepemimpinan laissez mempunyai pengaruh negatif terhadap pengetahuan, motivasi ekstrinsik dan kinerja. Sejati dan Ariefiantoro (2013) menyimpulkan motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Suddin A, dan Sudarman (2010) menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Abdilah, A.C, dan Wajdi, F. (2011) menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja, dan bahwa Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Yuliana I, dan Ariefiantoro T (2012) dengan kesimpulan utama penelitiannya adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dan Susila-ningsih, N (2008) dengan hipotesis antara lain diduga secara individu kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan diduga kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan, pengawasan, dan lingkungan kerja secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasilnya keempat variabel secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan keempat variabel secara serempak juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Riambessy A, Swasto B, Thoyib A, dan Astuti E.S (2012) Dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir Panjaitan, H, (2010) Menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja paramedis di RSUD. Artinya dengan kepemimpinan yang baik dan berpihak pada karyawan, akan mendorong naiknya kinerja paramedis.

Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Kerangka Konseptual Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di depan, dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti. Keempat variabel tersebut diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu variabel bebas (*independent variable*) X, variabel terikat (*dependent variable*) Y, dan variabel antara (*moderating variables*) Z. Klasifikasi variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1). Kepemimpinan (X), 2). Motivasi Kerja (Z_1), 3). Disiplin Kerja (Z_2), dan 4). Kinerja (Y). Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual yang telah diuraikan didepan, maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H.1 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
- H.2 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
- H.3 Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
- H.4 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
- H.5 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

METODE PENELITIAN

Rancangan / Jenis Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif, dengan tujuan untuk melakukan analisa sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, dan dirancang untuk menentukan hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi (Sunyoto, 2013). Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya yaitu Ruang Puri Anggrek, Ruang Puri Mitra, Ruang Wijaya Kusuma, Ruang Flamboyan, Ruang Kenari dan Ruang Gelatik, pada Bulan Januari 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diteliti adalah 76 orang perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun di tempat tersebut. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian (total sampling).

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

1. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Untuk mengukur variabel kepemimpinan (X) pada penelitian ini digunakan indikator-indikator sifat kepemimpinan menurut Wibowo (2013) mengutip Newstrom (2011) sebagai berikut: Kejujuran dan integritas, Dorongan personal dan energi, Keinginan untuk memimpin, Percaya diri, Kemampuan kognitif, Karisma, Fleksibilitas dan adaptivitas, Kesayangan dan kehangatan positif, Kreativitas dan originalitas, dan Pengetahuan tentang bisnis.
2. Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi (Z1) (Arifin,2012) adalah: Gaji, Insentif/Bonus, Keamanan dan social, Tertarik pada pekerjaan, Tertantang pada pekerjaan, Belajar hal baru, Menciptakan kontribusi penting, Memanfaatkan potensi sepenuhnya, dan Kreatif dan tanggung jawab.
3. Disiplin kerja pada penelitian ini adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Indikator untuk mengukur variabel disiplin (Z2) pada penelitian ini (Sinambela ,2012, Hasibuan, 2012) adalah: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa/gaji dan kesejahteraan, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.
4. Kinerja perawat pelaksana yang dimaksudkan pada penelitian ini adalah catatan outcome yang dihasilkan dari karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu dan sejauh

mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Indikator untuk mengukur variabel kinerja (Y) pada penelitian ini (Panjaitan 2012) adalah: Mutu kerja karyawan, Kuantitas kerja karyawan, dan Kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Instrumen Penelitian

Kuisisioner yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama berisi pertanyaan untuk mendapatkan informasi umum mengenai identitas diri responden yang mempunyai kegunaan untuk mengetahui kesesuaian karakteristik responden dengan kriteria sampel seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, ruangan tempat kerja dan lamanya masa kerja. Kuisisioner bagian kedua berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mendapatkan data penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

Untuk mengukur data yang dibutuhkan, penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sekala 5 jenjang dimana nilai 1 menunjukkan nilai terendah (sangat tidak setuju) dan nilai 5 sebagai nilai tertinggi (sangat setuju)

HASIL PENELITIAN

Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya

Rumah Sakit Jiwa Menur adalah Badan Layanan Umum Daerah yang terletak di Jalan Raya Menur 120 Surabaya, Kelurahan Kertajaya, Kecamatan Gubeng, Kota Surabaya, dengan luas tanah 38.000 m² dan luas bangunan 17.124 m². Jumlah TT (Tempat Tidur) yang tersedia sebanyak 250 TT dari kapasitas total 300 TT. Tahun 2010 RS Jiwa Menur membuka pelayanan baru yaitu Instalasi Napza, dengan penambahan 10 TT, sehingga sejak tahun tersebut layanan rawat inap di RS Jiwa Menur adalah rawat inap jiwa dan napza.

Rumah Sakit Jiwa Menur diresmikan tanggal 27 Maret 1977 oleh Bapak Gubernur Jawa Timur saat itu yaitu Bapak Soenandar Prijo-soedarmo dengan nama Pusat Kesehatan Jiwa

Masyarakat/Rumah Sakit Jiwa Menur. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur no 11 th 2008 tgl 20 Agustus 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit, RS Jiwa Menur memiliki Struktur Organisasi yang baru dengan Eselon II/b, selanjutnya, berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur No. 188/442/KPTS/013/2008 Tgl. 30 Desember 2008, RS Jiwa Menur ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah. Pada tahun 2004, RS Jiwa Menur telah lolos Akreditasi Penuh Tingkat Lanjut 12 Pelayanan oleh Depaetemen Kesehatan RI, dan pada awal tahun 2008 telah diaudit dan lulus sertifikasi ISO 9001:2000 oleh PT. SGS Indonesia untuk seluruh jenis pelayanan. Pada April 2010 RS Jiwa Menur telah melakukan upgrade dan lulus sertifikasi ISO dari ISO 9001:2000 menjadi ISO 9001:2008 oleh PT TUV NÖRD Indonesia. Pada tahun 2010 RSJ Menur juga telah melakukan Akreditasi Penuh Tingkat Lanjut 16 Pelayanan.

Data dan Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini didapat responden sebanyak 76 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur yaitu Ruang Gelatik, Ruang Kenari, Ruang Flamboyan, Ruang Wijaya Kusuma, Ruang Puri Mitra dan Ruang Puri Anggrek.

Deskripsi Karakteristik Responden.

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden, maka diperoleh gambaran mengenai kondisi objek dari penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Dari data jenis kelamin terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki 51% yaitu sebanyak 39 orang sedangkan perempuan 49% yaitu sebanyak 37 orang. Hal ini menunjukkan perbandingan responden hampir merata antara laki-laki dan perempuan. RSJ Menur merawat pasien laki dan perempuan yang ditempatkan pada ruangan-ruangan yang berbeda sehingga memerlukan perawat baik

perawat laki maupun perempuan untuk menangani pasien tersebut.

2. Usia

Terlihat sebagian besar responden adalah mereka yang ada pada kelompok umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 31 orang (41%) dan kelompok umur 30-39 tahun (43%). Sedangkan sisanya sebanyak 12% (9 orang) berusia antara 40-49 tahun dan 4% (3 orang) berusia diatas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang ikut dalam penelitian ini adalah kelompok perawat yang berada pada usia produktif dan berada pada tingkat usia yang potensial akan memberikan pelayanan dengan optimal.

3. Tingkat Pendidikan

Sebagian besar responden yaitu sebanyak 65 orang (86%) adalah lulusan D3 Keperawatan sedangkan sisanya sebanyak 11 orang (14%) berpendidikan S1 Keperawatan. Hal ini menunjukkan perawat yang memberikan pelayanan di ruang rawat inap RSJ Menur memiliki kompetensi yang cukup dalam hal pendidikan.

4. Ruangan Tempat Bertugas

Terlihat distribusi responden hampir merata pada semua ruangan rawat inap di RSJ Menur.

5. Lama Bekerja

Data menunjukkan bahwa responden yang diteliti sesuai dengan target populasi yaitu perawat yang sudah bekerja minimal 1 tahun di RSJ Menur dimana sebagian besar responden sebanyak 36 orang (47%) bekerja antara 1 sampai 5 tahun, 16 orang (21%) bekerja antara 6 sampai 10 tahun, dan sisanya 9 orang (12%) serta 8 orang (11%) bekerja antara 11-15 tahun dan 16-20 tahun. Hanya 7 orang (9%) yang telah bekerja di RSJ Menur lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa ada penerimaan perawat yang cukup banyak dalam 5 tahun terakhir dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dengan pengalaman menangani pasien lebih dari satu tahun dan dengan

kondisi pasien atau jenis penyakit yang mirip karena merupakan rumah sakit khusus, diharapkan perawat sudah memiliki kemampuan yang baik dan bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden, maka diperoleh gambaran umum dari data yang meliputi jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuisisioner penelitian, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Terlihat bahwa frekwensi jawaban responden atas indikator variabel ini, terdapat pada rata-rata hitung sebesar 3,77. Artinya rata-rata responden menilai bahwa kepemimpinan pada RSJ Menur sudah baik, karena adanya kejujuran dan integritas, dorongan personal dan energi, keinginan untuk memimpin, percaya diri, kemampuan kognitif, karisma, fleksibilitas dan adaptivitas, kesayangan dan kehangatan positif, kreatifitas dan originalitas serta pengetahuan tentang bisnis pada kepemimpinan yang saat ini dilakukan. Dimana nilai kejujuran dan integritas lebih dominan dibandingkan atribut lain pada variabel ini.

2. Motivasi

Terlihat bahwa frekwensi jawaban responden atas indikator variabel motivasi terdapat pada rata-rata hitung sebesar 3,87. Artinya rata-rata responden menilai adanya motivasi perawat yang tinggi dalam bekerja yang dipengaruhi oleh gaji, insentif/bonus, keamanan dan sosial, tertarik pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya serta kreatif dan tanggung jawab. Dimana kreatif dan tanggung jawab lebih dominan dibandingkan atribut yang lain pada variabel ini.

3. Disiplin

Terlihat bahwa frekwensi jawaban responden atas indikator variabel disiplin terdapat pada rata-rata hitung sebesar 3,77. Artinya rata-rata responden menilai bahwa disiplin sudah termasuk tinggi dan ditentukan oleh tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa/gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Dimana tujuan dan kemampuan penegakan disiplin lebih dominan dibandingkan atribut lain pada variabel ini.

4. Kinerja

Terlihat bahwa frekwensi jawaban responden atas indikator variabel kinerja terdapat pada rata-rata hitung sebesar 3,93. Artinya rata-rata responden menilai kinerja perawat di RSJ Menur tinggi dan dipengaruhi oleh mutu kerja karyawan, kuantitas kerja dan kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya. Dimana mutu kerja karyawan lebih dominan dibandingkan atribut lain pada variabel ini.

Analisis hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisa data dengan program *SmartPLS versi 2.0*.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran adalah evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi ini meliputi dua tahap, yaitu evaluasi terhadap *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi dalam tiga tahap, yaitu indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted (AVE)*.

1. Evaluasi *convergent validity*

Indikator validitas dapat dilihat dari loading factor. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Bila nilai *loading factor* kurang dari 0,5, maka dikeluarkan dari model.

Hasilnya terlihat nilai *loading factor* semua diatas 0,5. *Loading factor* merupakan korelasi antara indikator tersebut dengan kon-

struknya. Semakin tinggi korelasinya, menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik. Uji signifikansi *loading factor* dilakukan dengan melihat *t statistics* masing-masing indikator. *T statistic outer loading factor* masing-masing indikator dengan konstraknya memperlihatkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai *t statistic* lebih dari 1,96 sehingga memiliki validitas yang signifikan. Pemeriksaan selanjutnya dari *convergent validity* adalah *reliability* konstruk dengan melihat output *Composite Reliability* atau *Cronbach's Alpha*. Criteria dikatakan *reliable* adalah nilai *Composite Reliability* atau *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70.

Tabel 1.
Hasil output *Composite reliability* dan *Chronbach's alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
DISIPLIN	0,880013	0,849528	Reliabel
KEPEMIMPINAN	0,938338	0,929675	Reliabel
KINERJA	0,953378	0,944807	Reliabel
MOTIVASI	0,923615	0,905017	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Dari output *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* semua berada diatas 0,7 sehingga semua *reliable* untuk penelitian ini.

Pemeriksaan terakhir dari *convergent validity* adalah melihat output *average variance extracted* (AVE). konstruk memiliki *convergent validity* yang baik adalah apabila nilai *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0,50.

Table 2.
Output *average variance extracted* (AVE)

	AVE
DISIPLIN	0,451505
KEPEMIMPINAN	0,543568
KINERJA	0,673594
MOTIVASI	0,604287

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat nilai AVE lebih dari 0,50 kecuali AVE untuk konstruk Disiplin yang 0,451505, tetapi nilai output *loading factor*, *composite reliability* dan *cronbach's alpha* nya semuanya menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik.

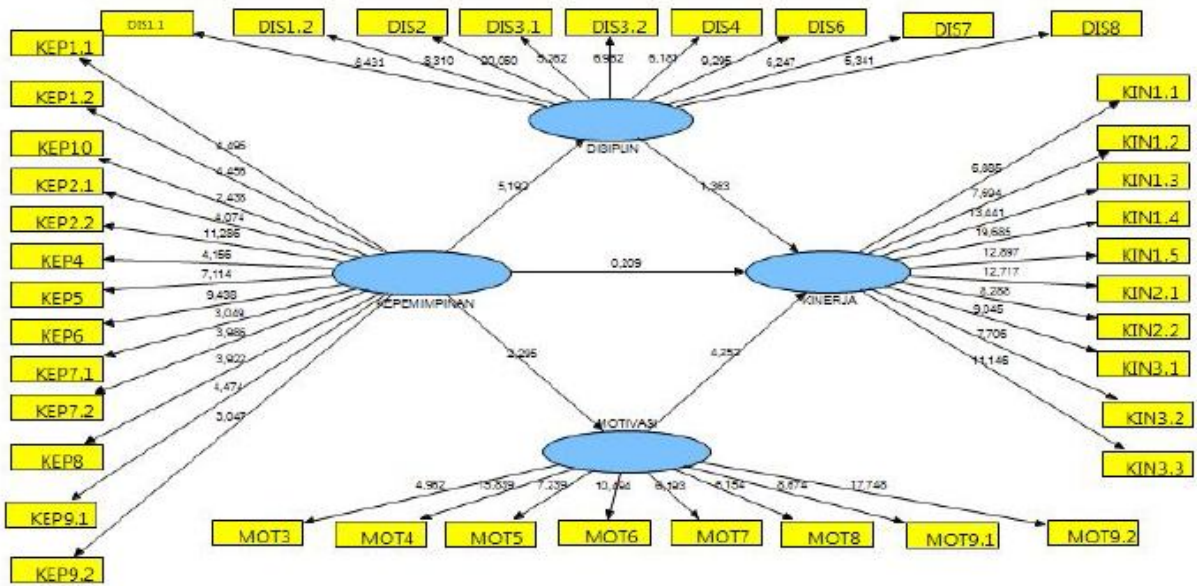
2. Evaluasi *discriminant validity*

Evaluasi *discriminant validity* dilakukan dalam dua tahap, yaitu pertama dengan melihat nilai *cross loading* dan yang kedua dengan membandingkan antara kuadrat korelasi antara konstruk dengan nilai AVE atau korelasi antara konstruk dengan akar AVE. Kriteria dalam *cross loading* adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Korelasi antara indikator-indikator konstruk Disiplin lebih tinggi dengan konstruk disiplin dibandingkan dengan konstruk lainnya. Demikian juga konstruk lainnya. Berdasarkan hasil diatas, setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan antara korelasi antar konstruk dengan akar AVE. Secara umum terlihat validitasnya baik karena nilai korelasi antar konstruk lebih rendah dari pada nilai akar AVE.

Evaluasi Model Struktural

Berdasarkan kajian teori, maka dapat dibuat diagram alur hubungan kausalitas antar konstruk beserta indikatornya. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 3 berikut.



Gambar 3.
Model Struktural Penelitian

1. Evaluasi hubungan jalur (*path coefficient*)

Evaluasi hubungan jalur untuk melihat signifikansi kekuatan hubungan antar konstruk dengan melihat nilai t statistik. Nilai t statistik signifikan diatas 1,96 (Yamin dan Kurniawan, 2011). Hasil output *path coefficient* seperti terlihat pada Gambar 3 di atas.

Pada penelitian ini didapatkan, hubungan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin dengan t statistik sebesar 5,192196 lebih besar dari 1,96. Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi memiliki t statistik sebesar 2,294607, signifikan karena lebih dari 1,96. Hubungan antara disiplin dan kinerja tidak signifikan dengan nilai t statistik 1,362501, demikian juga hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dengan t statistik sebesar 0,209328 karena kurang dari 1,96. Sedangkan hubungan antara motivasi dan kinerja signifikan dengan nilai t statistik sebesar 4,251919, lebih besar dari 1,96.

2. Evaluasi nilai R²

Nilai R² ini menjelaskan besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Nilai R² konstruk disiplin adalah 0,218427. Artinya, konstruk kepemimpinan mampu menjelaskan variability konstruk disiplin sebesar 21,84%. Nilai R² konstruk motivasi adalah 0,071604, artinya konstruk kepemimpinan mampu menjelaskan variability konstruk motivasi sebesar 7,16%. Nilai R² Kinerja adalah 0,737136, artinya konstruk kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara simultan mampu menjelaskan variability konstruk kinerja sebesar 73,71%. (tabel 3).

Table 3.
Hasil Output R square

	<i>R Square</i>
DISIPLIN	0,218427
KEPEMIMPINAN	
KINERJA	0,737136
MOTIVASI	0,071604

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

3. Evaluasi *Goodness of Fit* (GoF)

Tabel 4.
Evaluasi *Goodness of Fit* (GoF) index

	communality	R Square
DISIPLIN	0,451504	0,218427
KEPEMIMPINAN	0,543567	
KINERJA	0,673594	0,737136
MOTIVASI	0,604287	0,071604
Rata-rata	0,568238	0,342389

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

$$\begin{aligned} \text{Nilai GoF index} &= \sqrt{(0,568238 \times 0,342389)} \\ &= 0,441088. \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, terlihat GoF index nya 0,44, (*Goodness of Fit* besar), berarti model ini secara keseluruhan valid. (tabel 4).

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 menunjukkan secara langsung hubungan pengaruh antar variabel yang sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 5.
Pengaruh Hubungan Antar Variabel

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>T Statistics</i> (O/STERR)	Keterangan
DISIPLIN -> KINERJA	0,215151	1,362501	Tidak signifikan
KEPEMIMPINAN -> DISIPLIN	0,467362	5,192196	Signifikan
KEPEMIMPINAN -> KINERJA	-0,019087	0,209328	Tidak signifikan
KEPEMIMPINAN -> MOTIVASI	0,267590	2,294607	Signifikan
MOTIVASI -> KINERJA	0,707505	4,251919	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

H1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja adalah signifikan dengan t statistik sebesar 5,192196 (>1,96). Nilai *original sampel estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,467362 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja adalah

positif. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya' **diterima**.

H2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja adalah signifikan dengan t statistik sebesar 2,294607 (>1,96). Nilai *original sampel estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,267590 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja adalah positif. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya' **diterima**.

H3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tidak signifikan dengan t statistik sebesar 1,362501 (<1,96). Nilai *original sampel estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,215151 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin dan kinerja adalah positif. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya' **ditolak**.

H4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Sesuai dengan tabel 5, menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah signifikan dengan t statistik sebesar 4,251919 (>1,96). Nilai *original sampel estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,707505 yang menunjukkan bahwa arah hubungan

antara disiplin dan kinerja adalah positif. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya' **diterima**.

H5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Sesuai dengan tabel 5, menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tidak signifikan dengan t statistik sebesar 0,209328 ($<1,96$). Nilai *original sampel estimate* adalah negatif yaitu sebesar -0,019087 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan dan kinerja adalah negatif. Dengan demikian hipotesis 5 (H5) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya' **ditolak**.

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisa data dan pengujian hipotesis seperti yang telah disampaikan di depan, berikut pembahasan hasil penelitian yang dihubungkan dengan teori yang dipakai pada penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hipotesis dan tujuan penelitian yang serupa.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan signifikan memengaruhi disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya, dengan t statistik sebesar 5,192196 ($>1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kepemimpinan atas disiplin kerja para perawat pelaksana di ruang rawat inap. Faktor-faktor Kejujuran dan integritas, dorongan personal dan energi, keinginan untuk memimpin, percaya diri, kemampuan kognitif, karisma, fleksibilitas dan adaptivitas, kesayangan dan kehangatan positif, kreatifitas dan originalitas, serta pengetahuan tentang bisnis adalah faktor-faktor pembentuk variabel kepemimpinan.

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor-faktor ini mempunyai kaitan yang positif terhadap disiplin kerja perawat

pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Menurut Newstrom (2011): kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor tersebut merupakan sifat positif seorang pemimpin seperti yang ditulis oleh Newstrom (2011) dalam Wibowo (2013). Faktor yang termasuk *Primary traits* (sifat primer) seperti kejujuran dan integritas, dorongan personal dan energi, keinginan untuk memimpin, dan percaya diri menjadi faktor yang sangat penting dalam membuat kepemimpinan menjadi langgeng dan disukai anak buah. Sedangkan *secondary traits* (sifat sekunder) seperti kemampuan kognitif, karisma, fleksibilitas dan adaptivitas, kesayangan dan kehangatan positif, kreatifitas dan originalitas, dan pengetahuan tentang bisnis sangat penting untuk seorang pemimpin supaya diikuti dan diperhatikan oleh pengikutnya.

Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik (Hasibuan, 2012).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanty, A, dan Baskoro, SW (2012) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan signifikan memengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya, dengan t statistik sebesar 2,294607 ($>1,96$). Cukup besar peranan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pera-

wat. Kepemimpinan yang baik tentu saja akan membuat motivasi kerja perawat meningkat dan merasa senang untuk melakukan pekerjaannya. Ini sesuai dengan teori yang ditulis Wibowo (2013) mengutip McShane dan Von Glinow (2010:360) yang menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Newstrom (2011) dalam Wibowo (2013) mengatakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Endro dan Sujiono (2012) yang menyatakan adanya hubungan positif bermakna antara kepemimpinan terhadap motivasi. Kemudian Maulidar, Musnandi S, dan Yunus M (2012) yang mendapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dan Suka R. (2012) mendapatkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap pengetahuan, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja secara tidak bermakna memengaruhi kinerja perawat ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya karena t statistik sebesar 1,362501 ($>1,96$). Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor-faktor disiplin seperti faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa/gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Kemungkinan ada faktor disiplin lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang memengaruhi naik turunnya kinerja perawat di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan per-

sahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012).

Dengan disiplin seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Beberapa penelitian sebelumnya mendapatkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin. Seperti yang dilakukan oleh Mkhize dan Ezra, D (2002), Susanty, A, dan Baskoro, SW (2012), Baidowi, A (2010), Puspitasari, I (2012), Sejati HP, dan Ariefiantoro T (2013), Abdilah A.C, dan Wajdi F (2011), Susilarningsih, N (2008), dan Yuliana I, dan Ariefiantoro T (2012) semuanya mendapatkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang mirip dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Endro, dan Sujiono, M (2012), mendapatkan ada hubungan positif bermakna disiplin terhadap kinerja, tetapi ada hubungan tidak bermakna antara disiplin terhadap kinerja melalui motivasi. Sedangkan, Saifudin, A (2011) menyatakan faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan ter-

hadap kinerja tetapi faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya dengan t statistik sebesar 4,251919 ($>1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan motivasi kerja perawat dalam mencapai kinerja akhir perawat ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Faktor-faktor motivasi seperti gaji, insentif/bonus, keamanan dan sosial, tertarik pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya, dan kreatif dan tanggung jawab, adalah faktor-faktor yang membentuk variabel motivasi.

Motivasi adalah merupakan bagian terpenting dari kinerja. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom, 2001 dalam Wibowo, 2013) dalam hal ini diukur dengan kinerja orang tersebut. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk SDM yang bersangkutan.

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Karena pada hakekatnya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kemauan bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perorangan dan organisasi secara keseluruhan. Walaupun kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas cukup baik namun tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Jika prestasi kerja individu, dilihat dari satu dimensi pelaksanaan tugas maka pada prestasi kerja kelompok, perpaduan antara kemampuan dan motivasi dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi pelaksanaan tugas dan kerjasama.

Penelitian ini sesuai dengan peneliti lain yang juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja seperti yang

dilakukan oleh Bartol, KM, Durham, CC, dan Poon, JM (2001), Mbidyo, P, Gilson, L, Blaauw, D, dan English, M, (2009), Oluseyi, S (2009), Prytherch H, et al (2002), Salleh, F, Dzulkifli, Z, Abdullah, WAW, dan Yaakob, NHM (2011), Puspitasari, I (2012), Sejati HP, Ariefiantoro T (2013), Suddin A, Sudarman (2010), Yuliana I, dan Ariefiantoro T (2012), Susilaningsih, N (2008), Ojokuku, R.M, dan Salami, A.O (2011), Riambessy A, Swasto B, Thoyib A, dan Astuti E.S (2012), dan Inayatullah A, dan Jehangir P (2012), dimana semuanya mendapatkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kinerja dan motivasi.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan tidak signifikan memengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya dengan t statistik sebesar 0,209328 ($>1,96$). Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempunyai kaitan positif yang bermakna terhadap kinerja perawat di RSJ Menur Surabaya. Kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1995) dalam Panjaitan (2012), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal.

Kepemimpinan yang baik tentu akan membuat karyawan bekerja dengan lebih baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Tetapi dengan tanggung jawab yang besar yang dibebankan kepada para perawat dimana seringkali mereka bertugas pada suatu shift sendiri atau hanya berdua dalam satu ruangan yang merawat sejumlah penderita mengasah kemampuan kerja mereka sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya secara otomatis walaupun tanpa adanya pengawasan langsung dari pemimpinnya.

Dengan adanya panduan standar prosedur operasional (SPO) yang harus dilakukan, akan menuntun para perawat untuk melakukan tindakan pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku walaupun tanpa kehadiran seorang pimpinan disampingnya. Kalau dilihat masa kerja rata-rata perawat yang masuk menjadi responden, dimana sebagian besar sudah bekerja lebih dari 5 tahun, akan menyebabkan perawat

sudah memahami betul pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari.

Pengawasan pimpinan tetap merupakan tindakan yang harus dilakukan untuk menilai kinerja perawat. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kinerja karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai kinerja perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2012).

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Bass (1995) dalam Panjaitan (2013) yang menyatakan dalam organisasi formal, kinerja karyawan secara individual atau kelompok tergantung usaha mereka dan arah serta kompetensi dan motivasi untuk menunjukkan performansi sesuai yang diharapkan untuk mencapai sasaran berdasarkan posisi mereka didalam sistem. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endro, dan Sujiono, M (2012) yang mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan tidak bermakna antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Newstrom (2011) dan Hasibuan (2012)

yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanty, A, dan Baskoro, SW (2012), yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin.

2. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Wibowo (2013) mengutip McShane dan Von Glinow (2010:360) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidar, Musnandi S, dan Yunus M (2012), dan Suka R. (2012), yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa didiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Endro, dan Sujiono, M (2012), yang membuktikan bahwa faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Newstrom (2001) dalam Wibowo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mbindyo, Gilson, Blaauw, dan English (2009), Oluseyi (2009), Salleh, Dzulkifli, Abdullah, dan Yaakob, (2011), Puspitasari, (2012), dan beberapa penelitian lainnya yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang disampaikan oleh Bass (1995) dalam Panjaitan (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Endro, dan Sujiono, M (2012), yang membuktikan ada hubungan tidak bermakna antara kepemimpinan terhadap kinerja.
6. Diantara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang terbesar pada disiplin kerja, dan kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Saran

Pada penelitian ini variabel hanya difokuskan pada kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja para perawat pelaksana sedangkan hasil akhir pelayanan perawatan seorang penderita juga dipengaruhi oleh pada tenaga klinis lain di rumah sakit yang secara simultan melaksanakan tindakan perawatan terhadap seorang penderita. Hal ini dapat menjadi kajian penelitian berikutnya, dan penelitian mendatang dapat diarahkan untuk meneliti keseluruhan tenaga yang berhubungan dengan seorang penderita sehingga bisa menjelaskan secara detail kinerja sebuah organisasi rumah sakit.

Pihak RSJ Menur sebaiknya lebih memperhatikan mekanisme kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap disiplin dan motivasi karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Dan tidak kalah pentingnya pihak RSJ Menur sebaiknya melaksanakan tindakan disiplin yang lebih ketat sehingga dengan meningkatnya disiplin diharapkan kinerja akan lebih meningkat dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, A.C, dan Wajdi, F, 2011, 'Pengaruh Kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja Pegawai', *Daya Saing, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol 12, No 1, hlm 1-11.
- Arifin, S. 2012, 'Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan', *Penerbit Mitra Wacana Media*, Jakarta.
- Baidowi, A, 2010, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai tipe madya Pabean Tanjung Perak Surabaya', *Thesis*, Universitas Narotama Surabaya.
- Bartol, K.M, Durham, C.C, dan Poon, J.M, 2001, 'Influence of performance evaluation rating segmentation on motivation and fairness perceptions', *Journal of Applied Psychology*, Dec; 86(6): 1106-19.
- Effendi, E.U, dan Praja, J.S, 2012, 'Pengantar Psikologi', *Angkasa*, Bandung.
- Endro dan Sujiono, M, 2012, 'Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar Kabupaten Pati', *Journal UNISRI*, Vol 6, No 1.
- Ferdinand, A, 2013, 'Metode Penelitian Manajemen, pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen', edisi 4, *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2012, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', edisi revisi, *PT Bumi Aksara*, Jakarta.
- Inayatullah, A, dan Jehangir, P, 2012, 'Teacher's Job Performance: The role of Motivation', *Abasyn Journal of Social Sciences* Vol. 5 No. 2: 78-99.
- Maulidar, Musnandi, S, dan Yunus, M, 2012, 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh',

- Jurnal Ilmu manajemen*, Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Vol 1 tahun I, No. 1.
- Mbidyo, P, Gilson, L, Blaauw, D, dan English, M, 2009, 'Contextual influence on health worker motivation in district hospitals in Kenya', *Implementation Science* 4:43.
- Mkhize dan Ezra, D, 2002, 'Impact of Discipline on Learner Performance', *Disertasi*, University of Zululand, Zambia.
- Ojokuku, R.M, dan Salami, A.O, 2011, 'Contextual influences of health workers motivations on performance in university of Ilorin Teaching Hospital', *Am. J. Sci. Ind. Res.*, 2011, 2(2): 216-223.
- Oluseyi, S, 2009, 'Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria', *European journal of Economics, Finance and Administrative Science Issue 16*.
- Panjaitan, H, 2010, 'Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Paeramedis dan dampaknya pada mutu pelayanan di RSUD Pasuruan', *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis* Vol. XX, No. X, IX.
- Panjaitan, H. 2012, 'Analisis Mutu Pelayanan Melalui Kepemimpinan dan Kinerja Paeramedis di RSUD Pasuruan Jawa Timur', *PT Revka Petra Media*, Surabaya.
- Prytherch H, et al, 2002, 'Maternal and newborn healthcare providers in rural Tanzania: in depth interviews exploring influences on motivation, performance and job satisfaction', *Rural Remote Health*, 12:2072.
- Puspitasari, I, 2012, 'Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Guna Teknik Semarang', *Dinamika Manajemen* Vol 1 No 4 Hlm 115-128.
- Riambessy, A, Swasto, B, Thoyib, A, dan Astuti, E.S, 2012, 'The Influence of Transformastional Leadership style, Motivation, Burnout toward Job Satisfaction and Employee Performance', *J. Basic Appl. Sci. Res.*, 2(9) 8833-8842.
- Riniwati, H. 2011, 'Mendongkrak Motivasi dan Kinerja, Pendekatan Pemberdayaan SDM', *UB Press*, Malang.
- Saifudin, A, 2011, 'Pengaruh kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pda PT Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya', *Tesis*, UPN "Vetreran" Jatim.
- Salleh, F, Dzulkifli, Z, Abdullah, W.A.W, dan Yaakob, N.H.M, 2011, 'The effect of motivation on job performance of state government employees in Malaysia', *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1 No. 4.
- Sari, M.T, 2009, 'Hubungan Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher Jambi', *Tesis*, Univ Indonesia, Jakarta.
- Sejati, H.P, dan Ariefiantoro, T, 2013, 'Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staf SMP Muhammadiyah 3 Semarang', *Q-MAN* Vol 1 No 4 Hlm 1-10.
- Simbolon, R, 2012, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elizabeth Medan tahun 2012', *Tesis*, FKM Universitas Sumatera Utara.
- Sinambela, L.P., 2012, 'Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi', *Graha Ilmu*, Yiogyakarta.
- Sopiah, 2008, 'Perilaku Organisasional', *ANDI*, Yogyakarta.
- Suddin, A, dan Sudarman, 2010, 'Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Laweyan Kota Surakarta', *Jurnal manajemen Sumberdaya manusia* Vol 4 No 1 : 1-8.
- Suka, R, 2012, 'Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengetahuan dan Motivasi Kerja serta Implikasinya pada kinerja karyawan PT. Metakom jakarta', *Tesis*, Univ. Jenderal Soedirman, Purwokerto.

- Sunyoto, D, 2013, 'Metode dan Instrumen Penelitian (untuk Ekonomi dan Bisnis)', *CAPS(center for Academic Publishing Service)*, Yogyakarta.
- Susanty, A, dan Baskoro, S.W, 2012, 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Displin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN (persero) APD Semarang', *J@TI UNDIP*, Vol VII, No 2.
- Susilaningsih, N, 2008, 'Pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)', *EXCELENT* Vol 1 No 2.
- Swasto, B. 2011, 'Manajemen Sumber Daya manusia', *UB Press*, Malang.
- Wibowo, 2013, 'Perilaku dalam Organisasi', *PT Raja Grafindo Persada*, Jakarta.
- Wirawan, M.W. 2010, 'Organisasi Rumah Sakit, Governing Body, Fungsi, Peran, Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang', *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yamin, S, dan Kurniawan, H, 2011, 'Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS dan Visual PLS', *Penerbit Salemba Infotek*, Jakarta.
- Yuliana, I, dan Ariefiantoro, T, 2012, 'Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Adira Kredit Cabang Semarang', *Q-MAN* Vol 1 No 2 halm 103-113
- _____: Laporan Tahunan Rumah Sakit Jiwa Menur Propinsi Jawa Timur tahun 2012.