

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT  
Dr. OEN SOLO BARU**

**Endang Dwi Ningsih, Yovita Prabawati Tirta Dharma**

**STIKES PANTI KOSALA, Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia**

**Abstrak**

Organisasi dibuat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya gaya kepemimpinan tiap pemimpin, yang tentunya akan berdampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Faktor lainnya adalah motivasi kerja menjadi aspek penting dalam kinerja dimana pada era globalisasi saat ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan zaman. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi Square* dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik ganda. Responden penelitian adalah karyawan RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU sejumlah 90 orang yang diambil menggunakan quota sampling. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $p=0,017$ ,  $p < 0,05$ ), motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $p=0,000$ ,  $p < 0,05$ ). Berdasarkan uji regresi logistik hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $p=0,013$ ) dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $p= 0,998$ ) sedangkan hasil nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,399. Kesimpulan penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 39,9%, sedang sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan.

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HOSPITAL  
Dr. OEN SOLO BARU***

**Endang Dwi Ningsih, Yovita Prabawati Tirta Dharma**

**Abstract**

*Organizations are made to achieve goal were to achieve organizational goals, of course, employees are required to maximize their performance. Employee performance is important for the organization, because it can affect the achievement of organizational goals and progress in a global competition that often changes. Good performance can be seen from the results obtained, in accordance with organizational standards. There are factors that can affect employee performance, including the leadership style of each leader, which of course will have a positive or negative impact on employee performance. Another factor is that work motivation is an important aspect of performance where in the current era of globalization, of course, the needs of every employee will increase along with the times. This study aimed to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance. The research method used is quantitative with a correlational design. Bivariate analysis using Chi Square test and multivariate*

*analysis using multiple logistic regression. Research respondents are employees of Dr. OEN SOLO BARU HOSPITAL, a total of 90 people were taken using quota sampling. The results showed that leadership style has an effect on employee performance ( $p=0.017$ ,  $p<0.05$ ), motivation has an effect on employee performance ( $p=0.000$ ,  $p<0.05$ ). Based on the logistic regression test, the results show that leadership style has an effect on employee performance ( $p = 0.013$ ) and work motivation has no effect on employee performance ( $p = 0.998$ ) while the results of the Nagelkerke R Square value of 0.399. The conclusion of this research is the leadership style variable is able to influence the performance variable by 39.9% while the remaining 60.1% is influenced by other variables outside the research variables.*

*Keywords: employee motivation, employee performance and leadership style.*

Korespondensi: Endang Dwi Ningsih. STIKES PANTI KOSALA. Jalan Raya Solo-Baki Km 4 Gedangan, Grogol, Sukoharjo. Jawa Tengah. Email: [dwiningsih\\_e@yahoo.com](mailto:dwiningsih_e@yahoo.com).

---

## **LATAR BELAKANG**

Dalam setiap organisasi selalu terdapat hubungan formal dan hubungan informal. Hubungan formal melahirkan organisasi formal dan hubungan informal melahirkan organisasi informal. Kepemimpinan formal adalah kepemimpinan resmi yang ada karena diangkat dalam jabatan kepemimpinan. Pola kepemimpinan terlihat pada berbagai ketentuan yang mengatur hierarki dalam suatu organisasi. Kepemimpinan formal tidak secara otomatis merupakan jaminan akan diterima menjadi pemimpin yang sebenarnya oleh bawahan. Penerimaan kepemimpinan formal masih harus diuji dalam praktek yang hasilnya akan terlihat dalam kehidupan organisasi, apakah kepemimpinan formal tersebut sekaligus menjadi kepemimpinan nyata. Tidak ada pimpinan tanpa adanya pihak yang dipimpin. Pemimpin timbul sebagai hasil dari persetujuan anggota organisasi yang secara sukarela menjadi pengikut. Pemimpin sejati mencapai status karena pengakuan sukarela dari pihak yang dipimpin. Seorang pemimpin harus mencapai serta mempertahankan kepercayaan orang lain.

Motivasi pekerja memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi, oleh sebab itu pimpinan

perlu memahami apa yang dapat memotivasi pekerja. Dengan memahami apa yang memotivasi pekerja, pimpinan dapat membantu mencapai potensi maksimal. Terdapat beberapa faktor yang dapat dikendalikan oleh pimpinan, misalnya faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal dan faktor intrinsik pekerja misalnya, kebutuhan atas penghargaan, penghargaan atas prestasinya dan sebagainya.

Memotivasi adalah sesuatu yang dilakukan pimpinan dengan menetapkan struktur dan lingkungan organisasi yang memberi kesempatan pada pekerja untuk memuaskan kebutuhan ekstrinsik dan instrinsik (Borkowski, 2013). Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang sehingga dengan motivasi seseorang, dapat menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya untuk suatu tujuan tertentu (Bakri, 2017).

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja

adalah melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil sesuai yang diharapkan. Kinerja baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya menurunkan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang taat pada peraturan, tidak adanya keteladanan yang dapat dijadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja dan pengaruh teman sekerja yang menurunkan semangat (Tampi, 2014).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2018), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Boga Lestari Sentosa Indonesia, dengan hasil bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 26,9% ( $R= 0,269$ ) dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,9% ( $R= 0,159$ ). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales Manado), memberi hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memberi kontribusi sebesar 63,7% sedang sisanya 36,3 % dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang diteliti.

RUMAH SAKIT Dr OEN SOLO BARU adalah badan usaha yang dalam menjalankan operasionalnya memiliki jumlah karyawan yang besar yakni sebanyak 782 orang. Dalam jangka waktu tertentu pemimpin tiap bagian di rumah sakit selalu dilakukan *rolling* jabatan dan pergantian jabatan, dimana setiap

pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Hal itu akan berdampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja dimana pada era globalisasi saat ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan zaman. Dengan memperhatikan uraian tersebut maka penulis tertarik mengambil judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada RUMAH SAKIT Dr OEN SOLO BARU".

### **TUJUAN PENELITIAN**

Untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada RUMAH SAKIT Dr OEN SOLO BARU. Sedang tujuan khususnya adalah untuk menguji sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji sejauhmana pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan di RUMAH SAKIT Dr OEN SOLO BARU.

### **METODE PENELITIAN**

Desain pada penelitian ini adalah penelitian korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel dimana dalam rancangan penelitian ini melibatkan 3 (tiga) variabel untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kelayakan penelitian telah diuji melalui Komisi Etik Penelitian Kesehatan RSUD Dr. Moewardi No. 246/II/HREC/2022. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi Square* dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik ganda.

### **POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK SAMPLING PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan RUMAH SAKIT Dr.

OEN SOLO BARU sebanyak 782 orang. Sampel penelitian yang dijadikan responden adalah karyawan sejumlah 90 orang yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *quota sampling* yaitu mengambil sampel yang didasarkan atas pertimbangan tertentu. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi Square* dan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik ganda.

**HASIL PENELITIAN**

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1.  
Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	f	%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	15	17
Perempuan	75	83
Usia:		
≤ 30 tahun	24	27
>30 tahun	66	73
Masa Kerja:		
≤ 15 tahun	62	69
>15 tahun	28	31
Gaya Kepe- mimpinan:		
Otoriter	29	33
Demokratis	59	66
Liberal	2	3
Motivasi:		
Tinggi	79	88
Rendah	11	12
Kinerja Karyawan:		
Baik	57	64
Cukup	33	36

Tabel 1 menunjukkan jenis kelamin responden mayoritas perempuan 75 orang (83%), usia responden mayoritas berusia > 30 tahun sejumlah 66 orang (73%), masa kerja responden mayoritas memiliki masa kerja ≤ 15 tahun sejumlah 62 orang (69%), gaya kepemimpinan, responden mayoritas memilih gaya kepemimpinan demokratis sejumlah 59 orang (66%), motivasi kerja responden mayoritas pada motivasi tinggi sejumlah 79 orang (88%) dan kinerja karyawan berkinerja baik sejumlah 57 orang (64%).

Tabel 2.  
Hasil Perhitungan Bivariat

Variabel	Kinerja Karyawan			p
	Baik (%)	Cukup (%)	Total (%)	
Gaya Kepe- mimpinan:				
Otoriter	14 (48)	15 (52)	29 (100)	0,014
Demokrasi	43 (73)	16 (27)	59 (100)	
Liberal	0 (0)	2 (100)	2 (100)	
Motivasi:				
Tinggi	57 (72)	22 (28)	79 (100)	0,000
Rendah	0 (0)	11 (100)	11 (100)	

Tabel 2 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan p= 0,014 (p< 0,05) dan variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan p= 0,000 (p< 0,05).

Tabel 3.  
Hasil Perhitungan Multivariat

Variabel	B	p	OR	Nagel-kerke R Square
Gaya kepemimpinan	-1,304	0,013	0,271	0,399
Motivasi	22,808	0,998	8,040	

Tabel 3 menunjukkan bahwa setelah dilakukan pengontrolan secara

bersama-sama dengan uji multivariat yang berpengaruh adalah gaya

kepemimpinan dengan  $p= 0,013$  dan nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,399.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang/bangsal yang dipilih responden adalah gaya otoriter sebesar 33%, demokratis sebesar 66% dan liberal sebesar 3%. Sebagaimana yang dikutip oleh Borkowski (2013), bahwa kepemimpinan harus mampu menginspirasi pekerja dengan visi dan membantu mereka mengatasi perubahan, maka dengan gaya kepemimpinan demokrasi diharapkan kepala ruang/bagian mampu memberi inspirasi menuju perubahan sesuai visi misi rumah sakit. Menurut Bakri (2017), gaya kepemimpinan otoriter memiliki ciri bahwa kewenangan dan keputusan diputuskan oleh pimpinan dan perilaku anak buah diawasi dengan ketat, sedang gaya kepemimpinan demokratis memiliki ciri bahwa wewenang dan keputusan diputuskan melalui musyawarah dan perilaku anak buah diawasi secara wajar dan merupakan gaya kepemimpinan yang semua wewenang dilimpahkan ke anak buah dan tidak ada pengawasan/kontrol atas kinerja bawahannya. Dari tiga kriteria di atas pilihan responden lebih banyak pada gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini menunjukkan telah ada komunikasi yang baik, bawahan diberi kesempatan untuk memberi saran dan pertimbangan serta adanya rasa tanggungjawab bersama antara pimpinan ruang/bangsal dengan bawahannya. Bila masih muncul adanya gaya kepemimpinan otoriter, ada kemungkinan bukan otoriter murni tetapi karena melihat pada karakter kepala ruang/bangsal yang mungkin sangat tegas/disiplin. Demikian halnya responden yang menetapkan

pilihan pada gaya kepemimpinan liberal, tetapi dalam pelaksanaan pasti tidak ada liberal murni, karena dalam koordinasi ruang/bagian di suatu pelayanan kesehatan yang paling utama demi pelayanan mutu yang baik adalah adanya komunikasi dan koordinasi yang tepat antar petugas kesehatan. Sebagaimana yang dikutip oleh Sianturi (2014), bahwa tiga komponen yang sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan adalah pada komponen: orientasi tugas untuk menyelesaikan masalah atau pekerjaan, orientasi hubungan terkait perhatian pada hubungan atasan bawahan dan orientasi keefektifan untuk mendapatkan produktivitas tinggi. Maka seorang pemimpin harus memiliki komitmen yang kuat pada komponen di atas, karena dengan selembar surat keputusan seseorang dapat diberikan kekuasaan tetapi hal tersebut tidak secara otomatis menjadikan seseorang pemimpin dalam arti yang sesungguhnya (Satrianegara, 2014).

Berdasarkan hasil uji *Chi Square* diperoleh  $p=0,014$  artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,014 ( $p < 0,05$ ). Pada metode kepemimpinan banyak pendekatan teori yang perlu dilakukan antara lain pendekatan kesifatan artinya sifat pemimpin yang dibawa sejak lahir bukan dibuat-buat yang akan membawa karakteristik yang berbeda antara satu orang dengan orang yang lain, meskipun seorang pemimpin sama-sama memiliki gaya demokratis tetapi karena karakteristik setiap orang berbeda maka akan memiliki ciri yang berbeda, juga pendekatan situasional, peranan pemimpin dipengaruhi oleh situasi tertentu dimana terdapat tiga dimensi yaitu hubungan pimpinan dengan anak buah, tingkatan struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin. Kedua

pendekatan tersebut akan menentukan bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut tidak dapat menjadi penentu utama/satu-satunya keberhasilan kinerja karyawan, karena banyak variabel lain yang mempengaruhi dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pada variabel motivasi kerja responden pada kategori tinggi sebesar 92% dan kategori rendah sebesar 8%. Adapun hasil uji bivariat dengan *Chi Square* dengan  $p=0,000$  menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,005$ ) maka dapat disimpulkan dalam berorganisasi pemberian dorongan sebagai bentuk memotivasi kepada bawahannya sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja, motivasi menunjuk pada proses gerakan, situasi yang mendorong atau timbul dalam diri individu serta hasil akhir dari suatu perbuatan (Wahab, 2015). Menurut Donsu (2017), motivasi memiliki peranan yang strategis bagi seseorang sebagai pendorong untuk berbuat, menentukan arah sesuai tujuan yang hendak dicapai serta sebagai seleksi perbuatan. Motivasi dikategorikan atas dua macam, yaitu motivasi yang positif merupakan dorongan untuk mendapatkan sesuatu yang positif dan motivasi negatif merupakan dorongan yang didasari keinginan yang negatif. Dari responden penelitian ini, lebih banyak memiliki motivasi tinggi yang dikategorikan motivasi positif sehingga sangat mendukung kinerjanya.

Memotivasi pekerja bukan sekedar menggantung poster dengan kata-kata manis di dalam ruang kantor. Motivasi adalah karakteristik psikologis yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang sehingga dengan motivasi seseorang dapat

menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya untuk suatu tujuan tertentu (Bakri, 2017). Hal tersebut tidak mudah dilakukan oleh pimpinan karena adanya komitmen dan perilaku pekerja yang bekerja berdasar kebiasaan, sehingga standar kerja yang telah diketahui sering diabaikan begitu saja.

Berdasarkan uji multivariat dengan perhitungan uji regresi logistik hasil menunjukkan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tetapi hubungan menjadi tidak bermakna setelah dilakukan pengontrolan secara bersama-sama sehingga pada uji multivariat yang berpengaruh adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi  $p=0,013$ . Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. Maka hasil kinerja berdasar tabel 1 adalah berkinerja baik sebanyak 64% dan berkinerja cukup sebanyak 36% dan pada tabel 2 menunjukkan gaya kepemimpinan demokrasi kepala ruang/bagian karyawan yang berkinerja baik sebesar 73% dan berkinerja cukup 27%. Artinya pencapaian kinerja responden telah mencapai hasil yang baik karena gaya kepemimpinan yang baik akan linier dengan hasil kinerja karyawan yang baik. Kemudian untuk karyawan yang berkinerja dengan hasil cukup masih perlu ditingkatkan lagi dengan komunikasi, pengarahan, *reward* dan *punishment* yang tepat. Sedang untuk kepala ruang/bagian yang memiliki gaya kepemimpinan

otoriter atau liberal berdasar pilihan responden, perlu meningkatkan pengaruh positif kepada karyawan sebagaimana disampaikan oleh Sianturi (2014), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelemahan orang lain dengan cara tertentu dan orang tersebut bersedia mengikuti untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier memberi hasil nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,399 artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 39,9% sedang sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian seperti, insentif, pelatihan, kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan lain sebagainya. Maka perlu adanya penelitian dengan memperbanyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Riyadi (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur dengan hasil bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja ( $t_{hitung} = 0,283 < t_{tabel}=1,96$ ), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ( $t_{hitung} = 3,652 > t_{tabel}=1,96$ ), kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} = 0,792 < t_{tabel}=1,96$ ) dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} = 2,623 > t_{tabel}=1,96$ ). Pada penelitian lain adalah penelitian Hamidi (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT

Viking Engineering dengan hasil bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan memberi kontribusi sebesar 87,5%.

#### KESIMPULAN:

1. Gaya kepemimpinan kepala ruang/bagian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,017 ( $p < 0,05$ ).
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ).
3. Berdasarkan uji regresi logistik hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $p=0,013$ ) dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $p= 0,998$ ). Hasil nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,399 artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian seperti, insentif, pelatihan, kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan lain sebagainya.

#### SARAN

1. Dibutuhkan pelatihan tentang kepemimpinan bagi kepala ruang/bagian untuk meningkatkan pemahamannya bahwa sebagai pimpinan harus mampu memberikan pengaruh positif dan menilai kinerja karyawan secara obyektif.
2. Perlunya sosialisasi terus menerus kepada karyawan untuk memberi pemahaman tentang standar mutu yang harus dicapai, sehingga bekerja tidak berdasarkan rutinitas dan kebiasaan.

3. Perlunya penelitian selanjutnya untuk meneliti dengan variabel lain yang belum diteliti.

#### KETERBATASAN

1. Penelitian hanya mengambil populasi pada sebagian karyawan RUMAH SAKIT Dr OEN SOLO BARU sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi.
2. Instrumen penelitian yang digunakan kepada responden hanya melalui pengisian kuesioner dan tidak dilakukan wawancara langsung sehingga peneliti sulit mengendalikan responden.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bakri, M. H. (2017). *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Pustaka Baru Press.
- Borkowski, N. (2013). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Perilaku Organisasi* (P. E. Karyuni, P. Widyastuti, & A. O. Tampubolon (eds.); 2nd ed.). EGC.
- Donsu, J. D. T. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dimensi*, 9(1).
- Pamungkas, R. A., & Usman, A. M. (2017). *Metodologi Riset Keperawatan*. Trans Info Media.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Satrianegara, M. F. (2014). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Teori dan Aplikasi dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit* (A. Suslia & T. Utami (eds.)). Salemba Medika.
- Sianturi, E. (2014). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan* (R. P. Wulandari & H. Bukhari (eds.)). EGC.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini (ed.)). ANDI.
- Sunaryo. (2013). *Psikologi Untuk Keperawatan* (2nd ed.). EGC.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, TBK. *Journal "Acta Diurna"*, III(4).
- Wahab, R. (2015). *Psikologi Belajar*. Rajawali Pers.