

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Sri Langgeng Ratnasari<sup>1\*</sup>, Rahmasari Eka Putri<sup>2</sup>, Ramon Zamora<sup>3</sup> Gandhi Sutjahjo<sup>4</sup>, Widyo Winarso<sup>5</sup>, Velya Tri Desi<sup>6</sup>

<sup>1,6</sup>Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan

<sup>2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

<sup>4</sup>Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam

<sup>5</sup>Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya

---

## Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Muhammad Sani yang berjumlah 47 orang dan sampel berjumlah 47 responden dengan menggunakan metode sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani. Hasil uji simultan menyimpulkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun

*Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Insentif; Disiplin Kerja.*

---

## Abstrack

*This research aims to determine and analyze the influence of leadership style, motivation, incentives and work discipline on the performance of nurses at Muhammad Sani Hospital, both partially and simultaneously. The population in this study were 47 nurses at Muhammad Sani Regional Hospital and a sample of 47 respondents using the census method. The method used in this research is quantitative descriptive with multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26. The results of this research concluded that partially the variables of leadership style, motivation, incentive and work discipline had a significant effect on the performance of nurses at the Muhammad Sani Regional General Hospital. Simultaneous test results concluded that the variables of leadership style, motivation, incentive and work discipline simultaneously influenced the performance of nurses at the Muhammad Sani Regional General Hospital, Karimun Regency Government.*

**Keywords : Leadership Style; Motivation; Incentive; Work Discipline**

---

## 1. Pendahuluan

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu pelayanan publik yang sangat penting bagi masyarakat. Hal ini dikarenakan pelayanan kesehatan berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup banyak orang. Keberhasilan dalam pembangunan kesehatan dapat mempengaruhi ekonomi suatu daerah dan meningkatkan sumber daya manusia yang produktif. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah adanya perawat yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil baik dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas jabatan yang di sandangnya. Oleh karena itu perawat perlu diperhatikan dalam upaya mencapai kinerja yang optimal. Dengan adanya perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan kinerja yang optimal. Dengan kata lain kinerja perawat menjadi salah satu yang harus diperhatikan dan ditingkatkan.

---

\* Corresponding author.

E-mail address: sarisucahyo@yahoo.com (First Author)

Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani ialah salah satu instansi daerah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Karimun di pulau Karimun, dimana lembaga ini adalah milik pemerintah Kabupaten Karimun. Analisis capaian kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani dengan membandingkan antara rencana atau target dengan realisasi untuk masing-masing kelompok indikator kinerja sasaran sebagai berikut:

**Tabel 1.** Standar Nilai Kinerja RSUD Muhammad Sani

Tahun	Target	Capaian
2019	80%	78,4%
2020	83%	80,6%
2021	85%	79%

Sumber: RSUD Muhammad Sani, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan serta belum tercapai standar nilai kinerja yang ditentukan oleh rumah sakit. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sebuah seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang lain bisa berbeda tergantung pada karakteristik pemimpin, karakteristik tugas, dan karakteristik orang yang dipimpinya. Tahun 2020 RSUD Muhammad Sani mengalami masalah dalam menangani dana penanggulangan covid-19. Pihak rumah sakit mengaku kesulitan membayar gaji perawat yang menangani pasien covid-19 di rumah sakit tersebut. Namun sangat disayangkan, dr. Zuhadi memilih mundur dari jabatannya sebagai direktur disaat rumah sakit yang sedang membutuhkan sosok pimpinan. Dr. Zuhadi di nilai kurang bertanggung jawab karena memilih mundur di saat rumah sakit dalam masalah.

Di samping faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga memiliki peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari seberapa tinggi motivasinya dalam melakukan tanggung jawab tersebut. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pada bulan oktober 2021, seorang perawat RSUD Muhammad Sani Karimun diduga lalai dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dugaan kelalaian tersebut menimpa seorang bayi berumur 42 hari mengalami patah tulang di bagian tangan kanannya. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi bekerja pada perawat RSUD Muhammad Sani. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perawat diperlukan tingkat motivasi yang tinggi agar kinerja perawat meningkat. perawat yang memiliki motivasi yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri. salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk membangun motivasi yaitu dengan memberikan *reward* atau penghargaan, sehingga perawat akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu bentuk penghargaan yaitu rumah sakit harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada instansi. Pemberian insentif akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya, maka pihak rumah sakit perlu memperhatikan konsekuensi logis terhadap pegawai guna meningkatkan prestasi kerja. Insentif adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan kepada karyawan dalam bentuk uang yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu berdasarkan kinerja dan prestasi yang telah dicapai dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Akhir tahun 2020 lalu Kejaksaan Negeri (Kejari) Karimun Provinsi Kepulauan Riau menerima laporan dugaan hak insentif tenaga kesehatan (nakes) virus Corona (COVID-19) di RSUD Muhammad Sani lambat dibayarkan. Keterlambatan dana insentif Covid-19, terjadi dua bulan yaitu bulan November dan Desember 2020 lalu. Menurut pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Karimun, keterlambatan pembayaran tersebut merupakan kelalaian yang harus dipertanggung jawabkan oleh pihak RSUD Muhammad Sani.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif, disiplin kerja juga menjadi bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan, diperlukan adanya sikap disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Perilaku kerja perawat yang dinilai kurang

kondusif antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien dan tidak melakukan pekerjaan sebagai suatu rutinitas.

Penelitian penelitian yang relevan dalam penelitian ini yaitu dari Munfarid (2021), Ningsih (2019), Wahyono (2021), Wijayanto (2019), dan Kurniawan (2020). Tujuan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. Dan apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

## 2. Landasan Teori

### 2.1. Kinerja Perawat

Menurut Rifai (2019), Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan.

### 2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hengky (2022), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Menurut Hasibuan (2019), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan *Otoriter* adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
- b. Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara *persuasif*, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.
- c. Kepemimpinan Delegasi, apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap.

### 2.3. Motivasi Kerja

Menurut Jufrizen (2017), Motivasi kerja adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan kesinambungan upaya seseorang untuk mencapai suatu tujuan dalam pekerjaan. Tujuan Motivasi adalah usaha memobilisasi (merangsang) sumber daya untuk menghasilkan produktivitas dan semangat agar mendapatkan hasil terbaik perusahaan (Hasibuan, 2019). Motivasi merupakan proses psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh banyak faktor (Komsahril, 2018). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor internal yang disebabkan oleh pekerjaan dan faktor eksternal yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Motivasi internal ini sendiri sebenarnya sudah terbentuk dalam diri seseorang seperti adanya keinginan seseorang untuk hidup, memiliki sesuatu yang diinginkan, memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kerja keras yang dilakukan serta adanya keinginan diri untuk berkuasa atau menjadi atasan. Motivasi *external* adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang mana dikendalikan oleh atasan atau manajer, seperti penghargaan kenaikan pangkat, tanggung jawab. Motivasi *external* juga faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer seperti pemberian gaji dan upah, lingkungan kerja dan kebijaksanaan perusahaan.

### 2.4. Insentif

Menurut Nafrizal (2019), Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya.

## 2.5. Disiplin Kerja

Menurut Jufrizen (2018), Disiplin Kerja adalah perasaan taat dan patuh pegawai terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Menurut Sutrisno (2019) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan pelengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak hati-hati, sedau gurau atau pencurian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. 3) Insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. 5) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap perawat pegawai RSUD Muhammad Sani.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, yang dijadikan tempat penelitian adalah RSUD Muhammad Sani Karimun. Di dalam penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. Obyek dalam penelitian ini adalah perawat di rumah sakit tersebut.

### 3.2. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2016), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban atas pernyataan penelitian. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dimana menurut Sugiono (2016) pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran tentang variabel yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Muhammad Sani yang berjumlah 47 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari populasi dan bisa mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiono (2016), bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat RSUD Muhammad Sani yang berjumlah 47 orang.

### 3.4. Variabel Penelitian

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja perawat di RSUD Muhammad Sani.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya, Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini, peneliti langsung memberikan angket kepada perawat RSUD Muhammad Sani.

#### *Observasi*

Menurut Rahayu (2019) Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga di dapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian.

#### *Studi Pustaka*

Studi pustaka merupakan pengumpulan data sebagai referensi landasan teori untuk melakukan penelitian dengan mempelajari referensi yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.6. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Uji Validitas adalah Uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas kuisisioner ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

#### *Uji reliabilitas*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan dalam proses pengukuran berulang sudah reliabel dan konsisten (Rostamy, 2019). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

### 3.7. Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### *Uji Multikolinieritas*

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas, Suliyanto (2012).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* dan *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika *varians* berbeda disebut heterokedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 26.

### 3.8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 26.

- Uji t (uji parsial), digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dan variabel terikat. Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu.
- Uji F ( Simultan ), bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan ke dalam model secara simultan atau bersama –bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali , 2021).
- Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), untuk mengetahui ketepatan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok dan observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Analisis Data

#### Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, didapat nilai r tabelnya adalah 0,288. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	GK_1	0,678	0,288	Valid
	GK_2	0,785	0,288	Valid
	GK_3	0,779	0,288	Valid
	GK_4	0,795	0,288	Valid
	GK_5	0,722	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada penelitian ini, dimana r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,288, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Mo_1	0,800	0,288	Valid
	Mo_2	0,765	0,288	Valid
	Mo_3	0,664	0,288	Valid

Mo_4	0,772	0,288	Valid
Mo_5	0,450	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel pada penelitian ini, dimana r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,288, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel motivasi adalah valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas insentif (X<sub>3</sub>)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Insentif (X3)	Ins_1	0,836	0,288	Valid
	Ins_2	0,800	0,288	Valid
	Ins_3	0,865	0,288	Valid
	Ins_4	0,828	0,288	Valid
	Ins_5	0,840	0,288	Valid
	Ins_6	0,356	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel pada penelitian ini, dimana r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,288, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel insentif adalah valid.

Tabel 5. Hasil uji validitas disiplin kerja (X4)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X4)	Dis_1	0,715	0,288	Valid
	Dis_2	0,608	0,288	Valid
	Dis_3	0,760	0,288	Valid
	Dis_4	0,770	0,288	Valid
	Dis_5	0,750	0,288	Valid
	Dis_6	0,424	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel pada penelitian ini, dimana r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,288, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel disiplin adalah valid.

Tabel 6. Hasil uji validitas kinerja perawat (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Perawat (Y)	Kin_1	0,651	0,288	Valid
	Kin_2	0,698	0,288	Valid
	Kin_3	0,713	0,288	Valid
	Kin_4	0,521	0,288	Valid
	Kin_5	0,642	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

#### 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari hasil data kuisisioner yang telah disebar. Suatu data penelitian dikatakan reliable jika hasil uji dengan SPSS menggunakan nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,70. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS.

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas tiap variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,806	Reliabel
Motivasi Kerja	0,734	Reliabel
Insentif	0,855	Reliabel
Disiplin	0,770	Reliabel
Kinerja Perawat	0,680	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0.086, 0.734, 0.855, 0.770, dan 0.680 nilainya lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat bahwa semua pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, disiplin kerja, dan kinerja perawat adalah reliabel.

#### 4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tabel . Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38657640
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,068
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS (2023)

Ditunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. sebesar 0,901 yang lebih besar dari alpha ( $D = 0,05$ ). Maka kesimpulannya model uji telah berdistribusi normal.

#### 4.4. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas



**Coefficients<sup>a</sup>**

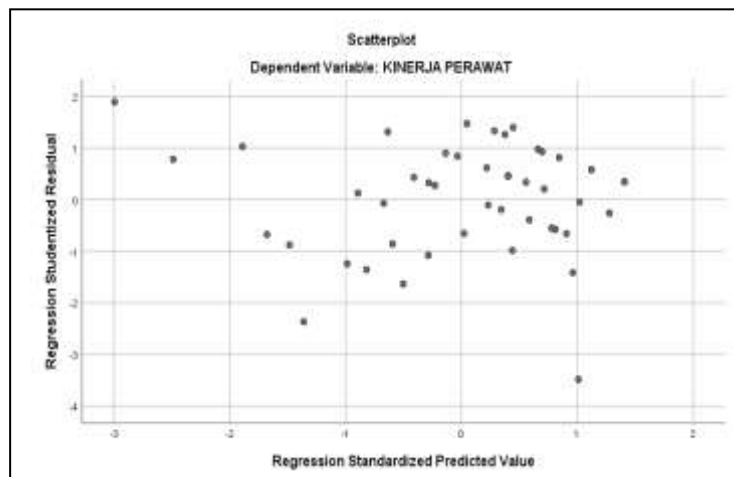
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)							
	GAYA KEPEMIMPINAN	,258	,117	,354	2,204	,033	,539	1,855
	MOTIVASI KERJA	,327	,134	,488	2,433	,019	,339	2,952
	INSENTIF	,018	,167	,040	,105	,916	,115	8,680
	DISIPLIN	,125	,209	,233	,597	,554	,110	9,057

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai VIF besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

#### 4.6. Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



(Constant)	13,111	2,183		6,007	,000
GAYA KEPEMIMPINAN	,258	,117	,354	2,204	,033
MOTIVASI KERJA	,327	,134	,488	2,433	,019
INSENTIF	,218	,167	,340	2,105	,016
DISIPLIN	,125	,209	,233	2,597	,044

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber: Output SPSS (2023)

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas yang diperoleh konstanta sebesar 13.111. Hal ini berarti bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja nilainya konstan maka kinerja karyawan nilainya sebesar 13.111.
2. Variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.258, artinya bahwa peningkatan 1% variabel gaya kepemimpinan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0.258.
3. Variabel motivasi sebesar 0,327, artinya bahwa peningkatan 1% variabel motivasi dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,327.
4. Variabel insentif sebesar 0,018, artinya bahwa peningkatan 1% variabel insentif dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,018.
5. Variabel disiplin sebesar 0,125, artinya bahwa peningkatan 1% variabel disiplin dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,125.

#### 4.7. Hasil Uji Hipotesis

##### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sebelum pengambilan keputusan secara parsial, terdapat prosedur penentuan t tabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t ( a; 2 ; n - k - 1 ) \\
 &= t ( 0,05; 2 : 47-5-1 ) \\
 &= t ( 0,025 ; 41 ) \\
 &= t ( 2.020 )
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n= Sampel

k= Jumlah variabel (bebas dan terikat)

a= 0,05= tingkat signifikan

Tabel 11. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,111	2,183		6,007	,000
GAYA KEPEMIMPINAN	,258	,117	,354	2,204	,033
MOTIVASI KERJA	,327	,134	,488	2,433	,019
INSENTIF	,218	,167	,340	2,105	,016
DISIPLIN	,125	,209	,233	2,597	,044

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT



Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan sebesar  $2.204 > 2.020$  signifikan  $0.033 < 0.05$ . Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- b) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $2.433 > 2.020$  signifikan  $0.019 < 0.05$ . Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- c) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  untuk insentif sebesar  $2.105 > 2.020$  signifikan  $0.016 < 0.05$ . Dengan demikian variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- d) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  untuk disiplin sebesar  $2,597 > 2.020$  signifikan  $0.044 < 0.05$ . Dengan demikian variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

#### 4.8. Hasil Uji f

Tabel 12. Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,795	4	15,699	7,455	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,439	42	2,106		
	Total	151,234	46			

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, INSENTIF

Sumber: Output SPSS (2023)

Sebelum pengambilan keputusan secara simultan, terdapat prosedur penentuan  $F_{tabel}$  menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k ; n - k) \\
 &= F(5 ; 47 - 5) \\
 &= F(5 ; 42) \\
 &= F(2.44)
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n= Sampel

k= Jumlah Variabel (bebas dan terikat)

Rumus diatas menghasilkan nilai F tabel yaitu 2.44 sesuai persentase distribusi F tabel. Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar  $7,455 > F$  tabel 2.44 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad sani.

#### 4.9. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 <sup>a</sup>	,415	,360	1,451

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, INSENTIF

Sumber: Output SPSS (2023)



Dari hasil uji *Adjusted R Square* diatas, berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh nilai sebesar 0,415. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 41,5%..Sedangkan sisanya 58,5 % di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini tergolong masih rendah untuk menjelaskan variabel kinerja perawat di RSUD Muhammad Sani.

#### 4.10. Pembahasan

##### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat*

Berdasarkan hasil uji t gaya kepemimpinan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan sebesar  $1.204 > 2.020$  signifikan  $0.063 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian gaya kepemimpinan memiliki peran penting terhadap kinerja perawat di RSUD Muhammad Sani. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa kepemimpinan seorang pimpinan di rumah sakit tersebut berdampak terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Kurniawan (2020), Wahyono (2021), dan Wijayanto (2019) yang menghasilkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih (2019) yang menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

##### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $2.433 > 2.020$  signifikan  $0.019 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian motivasi kerja memiliki peran penting terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat. begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka tingkat kinerja perawat akan menurun. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, akan memberikan pelayanan kesehatan yang semakin baik.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan Kurniawan (2020), Munfarid (2021), dan Ningsih (2019), wahyono (2021), dan Wijayanto (2019) yang menghasilkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  untuk insentif sebesar  $2.105 > 2.020$  signifikan  $0.016 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian motivasi kerja memiliki peran penting terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

Hubungan antara insentif terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa semakin tinggi insentif maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat. begitupun sebaliknya, semakin rendah insentif maka tingkat kinerja perawat akan menurun. Dengan adanya insentif yang sesuai, akan mendukung dan memberi semangat perawat untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang semakin baik pada pasien di rumah sakit tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyono (2021), Kurniawan (2020) yang menghasilkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  untuk disiplin sebesar  $2,597 > 2.020$  signifikan  $0.044 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian motivasi kerja memiliki peran penting terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

Hubungan antara disiplin terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa semakin disiplin perawat dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat. begitupun sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan perawat maka tingkat kinerja perawat akan menurun. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan memberikan kinerja yang semakin baik di rumah sakit tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan Kurniawan (2020), dan Ningsih (2019), wahyono (2021), dan Wijayanto (2019) yang menghasilkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat*

Berdasarkan hasil uji f atau secara simultan dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 7,455 sedangkan nilai F tabel 2.44, artinya nilai Fhitung lebih besar dari nilai ftabel dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari SPSS 26, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 5) Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

## Daftar Pustaka

- Hengky. 2022. Fundamental of human resource management. Fundamental of Human Resource Management. American research institute for policy development. Triguna Economic school.
- Hasibuan P. 2016. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area. Doctoral dissertation. Universitas Negeri Medan.
- Jufrizen. 2017. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Komsahril, R. (2018). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: Gramedia Widiar Sarana OIIndonesia.
- Kurniawan, RP. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Munfarid, UB. 2021. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021. Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Nafrizal, A. (2019). “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasional Mapolda Aceh”. Jurnal Manajemen, 2(1), 52-67.
- Ningsih, DW. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi, Dan Disiplin, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Brigdjen H. Hasan Basry Kalimantan Selatan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 9.



- Rahayu S. 2019. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Astra International Tbk–Tso Kapuk. *Mpu Procuratio*, 1(1 April), 124-132.
- Rifai Z, Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta:Raja Grafindo Jakarta
- Sugiyono D. 2016. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno S, Sunarsi D. 2019. The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Wahyono, FEFS. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria. Cilacap. STIE Muhammadiyah Cilacap.
- Wijayanto. 2021. *Optimalisasi kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja*. Pasuruan. CV Penerbit Qiara Media.

