

# ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TOBELO

## ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND COMMUNICATION TO NURSE PERFORMANCE AT TOBELO REGIONAL GENERAL HOSPITAL

Oleh:

**Petrick Imanuel Sasauw<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**  
**Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>1 2 3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[1sasauwpetrick@gmail.com](mailto:sasauwpetrick@gmail.com)

[2bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

[3irvan\\_trang@yahoo.com](mailto:irvan_trang@yahoo.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum daerah Tobelo, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Instrumen dalam penelitian ini terbagi 2 yaitu menyangkut identitas responden dan variabel penelitian dengan menggunakan skala likert dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah 234 perawat dan 147 perawat yang dijadikan sebagai sampel dengan pertimbangan minimal perawat yang sudah bekerja selama 1 tahun. Teknik analisis data menggunakan pendekatan statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, sedangkan untuk kuesioner menggunakan analisis linier berganda, uji F dan uji t sebagai pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Secara parsial, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum daerah Tobelo.

**kata kunci :** Gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, kinerja perawat

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and communication on the performance of nurses at the Tobelo general hospital, this study used quantitative methods with multiple linear analysis approaches. Data collection techniques using questionnaires distributed to respondents. The instrument in this study is divided into 2, namely regarding the identity of the respondent and research variables using a Likert scale where 1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = neutral, 4 = agree and 5 = strongly agree. The population in this study were 234 nurses and 147 nurses who were used as samples with a minimum consideration of nurses who had worked for 1 year. The data analysis technique used a statistical approach including validity testing, reliability testing, and classical assumption testing, while the questionnaire used multiple linear analysis, F test and t test as a proof of hypothesis. The results showed that the leadership style, motivation and communication together had a significant effect on the performance of nurses. Partially, leadership and communication styles have a significant positive effect on the performance of nurses, while motivation has no significant positive effect on the performance of nurses at the Tobelo general hospital.

**keywords:** Leadership style, motivation, communication, nurse performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, tanpa sumber daya manusia tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya manusia menjadi peran terpenting dalam perusahaan karna sumber daya lainnya tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia.

Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia (perawat) yang ada karena manusia bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang sehingga perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja setiap sumber daya manusia (perawat) yang ada. Ester dkk (2017) hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam satu organisasi atau perusahaan adalah dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin, komunikasi yang baik dan jelas serta memberikan motivasi kepada setiap sumber daya manusia (perawat) yang bekerja agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan kondisi kerja menjadi lebih baik. Muaja dkk (2017) mengatakan bahwa pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang ada serta dapat memberikan arahan bagi karyawan untuk menjalankan setiap tugas yang diberikan demi mencapai tujuan. Oleh karena itu jika rumah sakit menginginkan perawat yang memiliki kinerja baik maka pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik kepada setiap perawat yang bekerja.

Motivasi juga mampu mempengaruhi kinerja setiap perawat yang dimana motivasi ini memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan. Rondonuwu dkk (2017) mengatakan bahwa motivasi menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan. Karyawan yang kurang termotivasi (gaji yang tidak sesuai) akan mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai dalam waktu yang sudah ditentukan.

Komunikasi dalam perusahaan atau organisasi merupakan faktor penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya. Menurut Fahmi dkk (2020) komunikasi diharapkan bisa memperoleh titik persamaan, saling pengertian dan dapat menyampaikan informasi yang jelas antara pemimpin dengan perawat maupun sebaliknya. Komunikasi yang baik di lingkungan kerja dapat menciptakan kinerja yang maksimal bagi setiap perawat yang bekerja

Kinerja merupakan hasil yang diberikan setiap perawat pada pihak rumah sakit dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pencapaian kerja dari rumah sakit. Menurut Christoffel dkk (2022) untuk menetapkan tingkat kinerja sumber daya manusia (perawat) dibutuhkan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu serta penilaian kinerja yang adil dengan standart patokan yang digunakan sebagai perbandingan antar perawat.

**Tabel 1. Kehadiran Perawat RS. Umum Daerah Tobelo**

Waktu	Presentase %					
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Tepat waktu	43,2%	60,6%	37,7%	39,5%	51,0%	47,8%
Tidak tepat waktu	47,1%	37,3%	58,4%	42,7%	47,9%	50,8%
Izin/cuti	9,7%	2,1%	3,9%	17,8%	1,1%	1,4%

Sumber : data yang diolah 2021

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan beberapa fakta, ditemukan perawat yang datang terlambat lebih banyak dibandingkan dengan yang datang tepat waktu. Dari data tersebut, menunjukkan kinerja perawat yang menurun dalam melayani pasien, akibatnya pasien yang datang tidak ditangani secara maksimal dan menunjukkan tidak efektifnya kinerja dari perawat yang ada, dimana ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja dari rumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian yang telah dilakukan oleh Faradisa (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

### Tujuan Penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Tobelo
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Tobelo
3. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Tobelo
4. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Tobelo

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja perawat

Kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan

sebelumnya (Edison, 2017) indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif dan kemampuan (Bintoro, 2017)

### Motivasi

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Tewel, 2017). Adapun indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup gaji yang sesuai, supervisi, kebijakan, adanya hubungan kerja (Sedarmayanti, 2018).

### Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan maupun informasi dari seseorang kepada orang lain (Handoko, 2020:30). Adapun indikator motivasi yang dipakai dalam penelitian ini mencakup pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan (Sutardji 2016:43).

### Penelitian Terdahulu

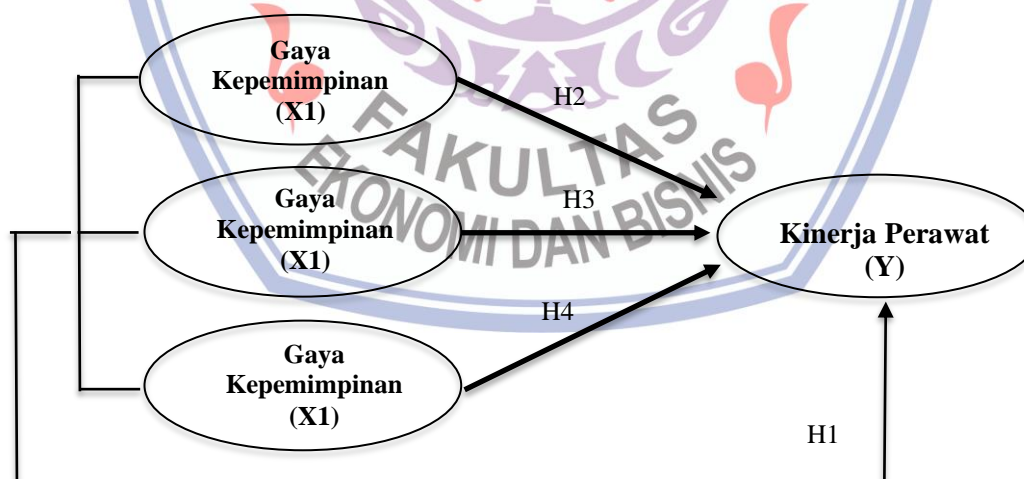
Aidin (2021) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan taman botani sukorambi. Berdasarkan hal ini didapati bahwa jika gaya kepemimpinan baik maka akan memberikan kinerja yang baik terhadap instansi.

Lung Man (2017) dalam penelitiannya bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di warung mina peguyangan Denpasar dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hakim (2020) dalam penelitiannya bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura kantor cabang Kualanamu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara langsung atau tidak langsung antara komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ester (2017) berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: data yang diolah 2021

### Hipotesis Penelitian:

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

H<sub>3</sub>: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

H<sub>4</sub>: Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih (Sugiyono 2017: 11). Dalam penelitian ini maka akan dapat membangun, meramalkan, menjelaskan suatu gejala yang terjadi.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu dan tempat adalah posisi letak suatu penelitian akan dilaksanakan. Objek penelitian ini dilakukan di rumah sakit umum daerah (RSUD) Tobelo. Dengan waktu penelitian sekitar 6 bulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Tobelo yang berjumlah 234 perawat. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 147 perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo yang sudah bekerja minimal satu tahun dengan menggunakan rumus slovin dengan menggunakan teknik *non probability sampling*.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Sedangkan sumber data pada penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data seperti data angket pada kuesioner dan data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak berhubungan langsung dengan pengumpul data pada penelitian ini. data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti data yang diperoleh dari literatur buku dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

### Teknik Analisis Data

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara pengujian, diantaranya uji validitas, uji reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas). Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, dan uji t. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden, kemudian instrumen penelitian terbagi 2 yaitu menyangkut identitas responden dan variabel penelitian dengan menggunakan skala likert dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:  $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$

Keterangan:

$\beta_0$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi untuk X1, X2 dan X3
$\varepsilon$	=	Standar error
Y	=	Kinerja Perawat
X1	=	Gaya Kepemimpinan
X2	=	Motivasi
X3	=	Komunikasi

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan mengajukan beberapa pertanyaan sudah disiapkan secara tertulis dan menyebar angket yang disertai dengan alternatif pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Selain dari kuesioner, data penelitian juga diperoleh melalui penelitian perpustakaan dimana data diperoleh menggunakan beberapa literatur seperti buku, catatan maupun laporan hasil penelitian terdahulu. Selain itu, juga diperoleh data dari hasil mengakses situs internet (*website*).

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t yang diperoleh dibandingkan dengan t tabel dan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Bila t hitung lebih besar t tabel dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, jika F hitung  $> F$  tabel, dan nilai signifikansi  $\alpha < 0,5$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

## Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan ketentuannya yaitu determinasi ( $R^2$ ) berada di antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan (X1)		rhitung	rtabel	Keterangan
Pemimpin memiliki strategi yang jelas bagi setiap perawat yang bekerja		0.826	0.162	valid
Strategi yang digunakan pemimpin mampu meningkatkan kerja setiap perawat		0.854	0.162	valid
Pemimpin memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pengembangan kompetensi setiap perawat		0.877	0.162	valid
Pemimpin memiliki kepedulian yang tinggi terhadap permasalahan yang dihadapi perawat		0.881	0.162	valid
Pemimpin mampu menjaga kekompakan tim saat bekerja		0.894	0.162	valid
Pemimpin mendorong adanya kekompakan tim dalam melaksanakan pekerjaan		0.842	0.162	valid
Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat yang ada dalam satu tim kerja		0.824	0.162	valid
Pemimpin memiliki keyakinan akan profesionalisme setiap perawat dalam bekerja		0.831	0.162	valid
Pemimpin mendorong setiap perawat untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan		0.886	0.162	valid
Pemimpin mendorong pengembangan kompetensi dengan mengikuti seminar-seminar		0.855	0.162	valid
Motivasi (X2)		rhitung	rtabel	Keterangan
Gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan setiap bulan		0.795	0.162	valid
Gaji yang diterima selalu tepat waktu		0.816	0.162	valid
Supervisi yang dilakukan oleh atasan dapat memotivasi perawat untuk bekerja dengan baik		0.836	0.162	valid
Melalui supervisi para perawat dapat memperoleh umpan balik untuk memperbaiki kinerja kedepan		0.779	0.162	valid
Adanya kebijakan-kebijakan yang dibuat pimpinan mampu memotivasi setiap perawat		0.765	0.162	valid
Adanya kebijakan dari rumah sakit yang memungkinkan para perawat bisa berkreasi dalam bekerja		0.726	0.162	valid
Adanya hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja memotivasi perawat dalam bekerja		0.618	0.162	valid
Memiliki hubungan yang baik antara perawat dan atasan memotivasi perawat dalam bekerja		0.523	0.162	valid

Komunikasi (X3)	rhitung	rtabel	Keterangan
Komunikasi yang baik antara pimpinan dan perawat dapat menciptakan kesepahaman	0.758	0.162	valid
Kesepahaman antara pimpinan dan perawat dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan	0.786	0.162	valid
Komunikasi yang menyenangkan antara sesama rekan kerja sangat diperlukan dalam pekerjaan	0.819	0.162	valid
Komunikasi yang menyenangkan antara pimpinan dan perawat dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan	0.835	0.162	valid
Komunikasi pimpinan kepada perawat dapat mempengaruhi sikap kerja	0.728	0.162	valid
Komunikasi yang baik sesama rekan kerja akan mempengaruhi sikap kerja	0.779	0.162	valid
Adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja sangat diperlukan dalam kerjasama organisasi	0.781	0.162	valid
Adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan perawat sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas	0.808	0.162	valid
Komunikasi yang baik dapat menghasilkan tindakan yang benar	0.655	0.162	valid
Tindakan yang benar dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif baik tertulis maupun tidak tertulis	0.685	0.162	valid

Kinerja Perawat (Y)	rhitung	rtabel	Keterangan
Tiap perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien	0.792	0.162	valid
Tiap perawat harus meningkatkan kualitas pelayanannya dari waktu ke waktu	0.859	0.162	valid
Tiap perawat dituntut selalu hadir saat jadwal bertugas	0.864	0.162	valid
Tiap perawat dituntut untuk tidak pernah terlambat saat bertugas	0.779	0.162	valid
Inisiatif membantu saat rekan kerja sedang dalam kesulitan sangat diperlukan dalam kerjasama tim	0.852	0.162	valid
Tiap perawat dituntut memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa diperintahkan atasan	0.862	0.162	valid
Setiap perawat harus memaksimalkan kemampuan saat bekerja	0.864	0.162	valid
Setiap perawat harus mengasah kemampuan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu	0.821	0.162	valid

Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua pertanyaan valid karena nilai *probability* (sig) semua pertanyaan lebih kecil dari 0,05 (Alpha) dan semua nilai koefisien r hitung > r tabel 0,162.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Reliabilitas	Interpretasi
1	Gaya Kepemimpinan	0,960	Reliabel
2	Motivasi	0,877	Reliabel
3	Komunikasi	0,921	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,938	Reliabel

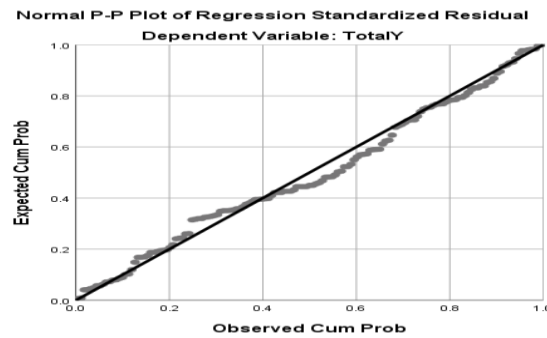
Sumber data: data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa, nilai alpha cronbach's (X1,X2,X3,Y) memiliki nilai > 0.6. Sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini adalah Reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Gambar 2 berikut menunjukkan bahwa Grafik normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
*Sumber : Data yang diolah 2021*

**Uji Multikolinearitas**

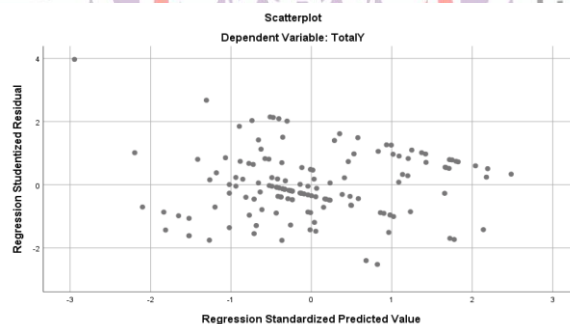
**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1.774	0.564	Non-Multikolinieritas
Motivasi	1.891	0.529	Non-Multikolinieritas
Komunikasi	1.106	0.904	Non-Multikolinieritas

*Sumber : Data primer yang diolah 2021*

Berdasarkan hasil data maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi diatas 0.10 dan nilai VIF berada dibawah 10.00 hal ini menunjukkan ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**  
*Sumber: data primer yang diolah 2021*

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 5. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.154	3	245.051	17.938	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1953.499	143	13.661		
	Total	2688.653	146			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (x1), Motivasi (x2), Komunikasi (x3)

*Sumber Data: data yang diolah 2021*

Pada hasil uji simultan atau uji F test dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 17.938 > F_{tabel} = 2.67$  dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$  menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Tobelo terbukti atau dapat diterima.

### Uji F ( Parsial)

**Tabel 6. Uji Parsial**

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.516	3.015		7.467	0.000
1 Gaya Kepemimpinan (x1)	0.218	0.084	0.246	2.586	0.011
Motivasi (x2)	0.049	0.098	0.049	0.496	0.621
Komunikasi (x3)	0.424	0.063	0.508	6.780	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (y)

Sumber Data: Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 6, ditemukan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 22.516 + 0.245 X_1 + 0.049 X_2 + 0.424 X_3 + e$$

1. Konstanta alpha = 22.516 mengartikan bahwa jika gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi bernilai 0 atau tidak berubah, maka kinerja perawat sebesar 22,516 unit.
2. Koefisien X1 (gaya kepemimpinan) = 0.246 menunjukkan arah positif. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat satu unit maka kinerja perawat bertambah 0.246 unit. Selanjutnya nilai t hitung = 2.586 > t tabel = 1.97 dengan tingkat sig. 0.011 < 0.05 hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Tobelo dapat diterima dan terbukti.
3. Koefisien X2 (motivasi) = 0.049 menunjukkan bahwa adanya arah positif. Artinya jika motivasi ditambah satu unit maka kinerja perawat bertambah 0.049 unit. Selanjutnya dilihat dari t hitung = 0.496 < nilai t tabel = 1.97 dengan sig. 0.621 > 0.05 menunjukkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Tobelo ditolak atau tidak terbukti.
4. Koefisien X3 (Komunikasi) = 0.424 menunjukkan arah positif. Artinya jika motivasi ditambah satu unit maka kinerja perawat bertambah 0.424 unit. Selanjutnya dilihat dari t hitung = 6.780 > t tabel = 1.97 dengan sig. 0.00 < 0.05 menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Tobelo diterima dan terbukti.

### Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka R Square atau angka koefisien determinasi sebesar 0,523 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat adalah 52,3 % sedangkan 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat

Dari hasil pengujian parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari pemimpin yang memiliki kepedulian terhadap setiap perawat yang bekerja di tempat dan posisi masing-masing dan menjaga kekompakan tim untuk bekerja sama secara maksimal serta menghargai setiap potensi atau kemampuan dari setiap perawat yang bekerja di rumah sakit. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aidin (2021) dan Koleangan (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin harus mampu mengarahkan setiap perawat, mengawasi serta mempengaruhi agar dapat melaksanakan tugas sesuai arahan yang sudah direncanakan.



### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat**

Dari hasil pengujian parsial antara motivasi terhadap kinerja perawat memiliki pengaruh positif tidak signifikan. Dilihat dari gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang sudah disepakati serta waktu penerimaan gaji yang berubah-ubah membuat setiap perawat bekerja tidak maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuli (2017) yang mengemukakan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Risky (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan pemimpin dalam hal ini adalah pemberian gaji/upah yang diterima oleh setiap perawat agar dapat meningkatkan kinerja perawat yang bekerja. Permasalahan yang muncul adalah terjadinya keterlambatan pemberian gaji/upah setiap bulannya yang membuat kinerja perawat dapat menurun, untuk itu gaji yang diberikan harus tepat waktu sesuai dengan kebijakan rumah sakit.

### **Pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat**

Dari hasil pengujian parsial antara komunikasi terhadap kinerja perawat memiliki pengaruh positif signifikan. Dilihat dari pemahaman dalam memberikan informasi serta berkomunikasi dengan sopan antara pimpinan dan bawahan. Adanya komunikasi yang baik antara pimpinan terhadap perawat dapat meningkatkan kinerja perawat untuk bekerja lebih maksimal. Pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan sopan kepada setiap perawat yang bekerja serta memberikan tindakan yang baik untuk meningkatkan kinerja perawat RSUD Tobelo. Penelitian ini didukung oleh penelitian Wadijaya (2017) dan Yulianti (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Tobelo.
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Tobelo.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Tobelo.
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Tobelo.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan agar mampu mempraktekan dan meningkatkan kepemimpinan yang baik serta menjadi contoh yang baik bagi setiap perawat yang ada di RSUD Tobelo agar dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditentukan lalu gaji/ upah yang diterima setiap perawat harus diberikan tepat waktu serta gaji yang diberikan harus sesuai dengan kebijakan yang ada. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja setiap perawat yang ada. Serta terus membangun komunikasi yang baik serta adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan perawat yang bekerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk meneliti lebih dalam tentang kinerja, seperti : kompensasi atau budaya kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aidin. 2021. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnall manajemen dan bisnis indonesia*. Vol.3 No.1 juni 2021. Hal 1-17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta
- Christoffel dkk. 2022 Analisis Perbandingan Kinerja Pada Pegawai Tetap Dan Tidak Tetap Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu. *JURNAL EMBA*. Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1712-1720. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/39639>
- Edison. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung

- Ester, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 3 Hal. 3148-3159. <http://eprints.ums.ac.id/43608/18/NASKAH%20PUBLIKASI%20YES%201.pdf>
- Fahmi dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.2 April 2020, Hal. 89-98 <https://doi.org/10.35794/emba.v8i2.28806>
- Faradisa. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000, Cabang Kertajaya Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. E-ISSN : 2461-0593. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2567>
- Hakim. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Indonesia*. Vol.3.No.1.Hal 107-119 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4834>
- Handoko.2020. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Koleangan, dkk .2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kemampuan Individual Di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik Dan Kemahasiswaan). *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 3 September 2017. Hal 4335-4356. <https://Scholar.Google.Com>
- Lung Man. 2017. Makmur di Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4 No. 2 Hal 128-136. ISSN: 2581-2769 <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9081>
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: IKAPI
- Muaja dkk. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.10 No.3 Juli, Hal.327-339. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40936>
- Risky. 2018. Dampak Pelatihan, Orientasi dan Motivasi dalam peningkatan Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index> Vol.6 no.3 hal. 1848-1857. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20702>
- Rondonuwu dkk. 2017. Pengaruh motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 2017, Hal.361-370. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19118>
- Sedarmayanti. 2018. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka, Yogyakarta
- Sugiyono. 2017 : 11. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV, Bandung
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Dee Publish. Yogyakarta
- Tewel, dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Wadijaya. 2018. *The Effect Of Communication And Service Quality On Nurse's Performance At Bhayangkara Hospital Palembang*. *International Journal of Social Science and Business*. Vol.2 no. 3. Hal. 124-131. <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/90650/>
- Yuli. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No.1 Hal. 500-532. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/1557/1/skripsi%20citra%20gomelan%20yuli.pdf>
- Yulianti.2017 Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business Studies*.Vol. 2, No. 2. I-ISSN 2443-3837 <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM132-12836gbfkj>