



# Ebisma

Economics, Business, Management, & Accounting Journal  
Vol.1 No.1 – September 2021 (15 - 22)

Homepage: <http://www.ebisma.com>

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A. Thalib**

*Nora Aprianti*

UPI “YPTK” Padang

Email: [nora.apria01@gmail.com](mailto:nora.apria01@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance on the part of RSUD Mayjen H.A Thalib Emergency Room (IGD) Kab. Kerinci. The data analysis method used is quantitative analysis by using multiple regression linier: F-test, Determination Coefficient, t-test. The study found that leadership and work motivation simultaneously affect the performance of employees at the Emergency Room (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib, Kab. Kerinci. However, partially the only variable that has a significant effect is work motivation and also the most dominant variable.*

**Keywords:** *Employee performance, Leadership, Work motivation*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda, menggunakan Uji F, Koefisien Determinasi, Uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci. Namun secara parsial variabel yang berpengaruh signifikan hanyalah variabel motivasi kerja sekaligus juga sebagai variabel yang paling dominan.

**Kata kunci:** Kinerja pegawai, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

### **PENDAHULUAN**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak factor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005). Kinerja setiap orang dalam organisasi dipegaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak. Kemampuan memimpin selalu merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasional (Herlambang. S, 2013).

Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang dimiliki rendah. Menurut Robert Heller (1998, dalam Wibowo 2013, Robbins 2006) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan

kita perlu mempengaruhi bawahannya untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian juga sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motivasi yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi perlu mendapat perhatian.

Rumah sakit bertanggung jawab memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, terjangkau dan bermutu sesuai standar dan etika profesi, sehingga dapat menjadi acuan dan informasi serta memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat, berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen, rumah sakit menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang keberhasilan rumah sakit di kemudian hari.

Sebelum melakukan penelitian maka terlebih dahulu mengamati dan mencermati penelitian terdahulu yang relevan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2011) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). Teknik pengambilan sampel dengan metode sistematis/*proportionare stratified random sampling* dengan teknis analisis data analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru. Perbedaan Penelitian ialah objek penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Madubaru Yogyakarta sedangkan pada penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Umum Mayjen H.A Thalib.

Rumah Sakit Umum Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci merupakan rumah sakit pemerintah kelas C. Instalasi Gawat Darurat merupakan ruangan yang digunakan sebagai penanganan pasien gawat darurat yang mengharuskan pegawai cepat dalam menangani pasien untuk menyelamatkan hidupnya. Sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dan kinerja yang bagus, ditandai dengan tingkat absensi kehadiran yang rendah. Sehingga kegiatan pelayanan instalasi gawat darurat bisa berjalan dengan lancar.

Berdasarkan studi awal peneliti mengamati Rumah Sakit Umum Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci di bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) dalam meningkatkan kinerja pegawai masih belum bisa dijalankan semestinya karena kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, kurang ramahnya dalam melayani pasien, dan kurangnya motivasi untuk pegawai dari pimpinan. Dari fenomena diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses ketika seseorang berupaya mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai kesuksesan atau tujuan bersama. Pengertian kepemimpinan menurut para ahli pentingnya arti kepemimpinan terlihat dari banyak para ahli memberikan

pendapatnya dalam mendefinisikan pengertian kepemimpinan. Pengertian kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut.

Siagian (2005) menjelaskan fungsi-fungsi kepemimpinan, adalah :

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif
4. Pemimpin sebagai mediator
5. Peranan selaku integrator.

Menurut Sopiah (2008:117) ada sejumlah faktor yang merupakan indikator dari kepemimpinan diantaranya, adalah:

1. Perilaku  
Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang pemimpin dipengaruhi oleh perilaku dari pemimpin itu sendiri.
2. Tugas  
Sifat tanggung jawab pekerjaan juga mempengaruhi seperti pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat menuntut gaya yang lebih berorientasi pada tugas dari pekerjaan.
3. Kepribadian  
Kepribadian pemimpin ikut membentuk gaya kepemimpinan yang akan digunakan oleh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya didalam organisasi.
4. Budaya organisasi  
Budaya yang ada dalam sebuah organisasi bisa saja berbeda dengan organisasi yang lain sehingga budaya organisasi bisa membentuk perilaku pemimpin.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau ransangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Menurut weiner (1990), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (sargent, dikutip oleh Howard,1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian 2004).

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Menurut Maslow dalam Robbins (2006:167) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

1. Faali (fisiologis): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan: mencakup faktor kehormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Kelima jenjang motivasi tersebut menjadi indikator dalam penelitian ini.

## Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Leon C. Manggison dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:10), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E. Sikula dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun suatu barang. Menurut T. Hani Handoko (2001: 235), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Robbins (2006:206) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

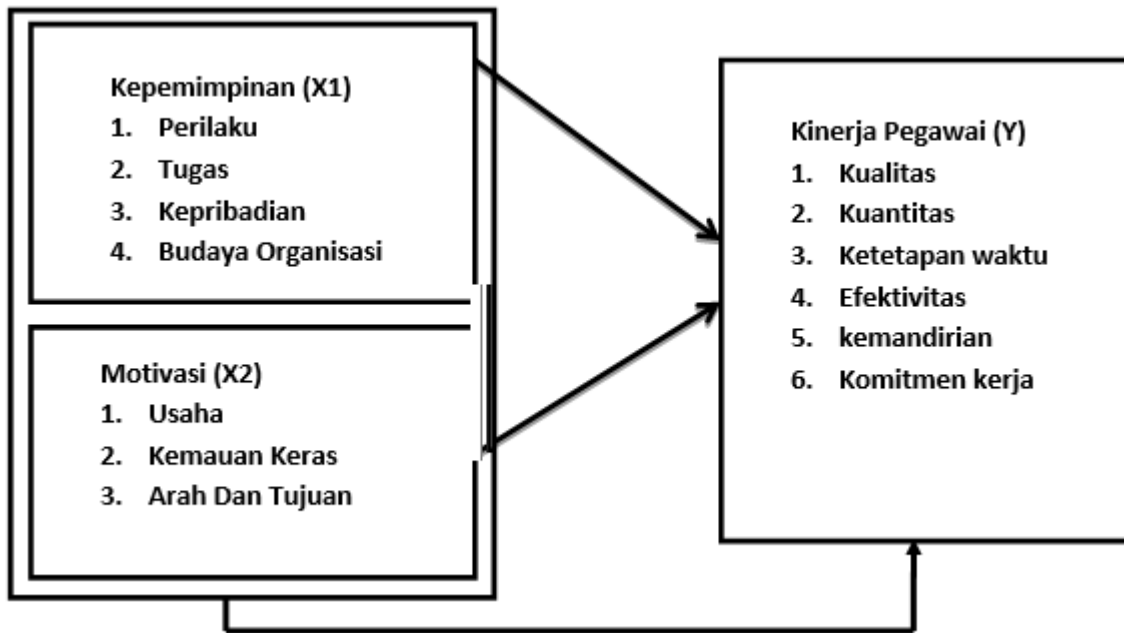
5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, model penelitian untuk penelitian ini terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sedangkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

$H_0 : r = 0$  : Di duga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara simultan maupun persial terhadap Kinerja pegawai Pada Bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.

$H_a : r \neq 0$  : Di duga terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara simultan maupun persial terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan angka dalam penyajian dan analisis yang menggunakan uji statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian instansi gawat darurat berjumlah 21 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, artinya seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari seratus. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian maka responden adalah semua dari jumlah sampel yang telah ditetapkan dan orang-orang yang dianggap mengetahui dan mampu menjelaskan gejala sosial yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu karyawan pada Bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci

Angket penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 21 pernyataan, yang terdiri dari 12 pernyataan tentang Kepemimpinan, 9 pernyataan tentang motivasi dan 15 pernyataan tentang kinerja

pegawai. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda dengan melakukan uji F dan uji t. Proses analisis data sendiri dilakukan menggunakan bantuan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel hasil uji coefficient berdasarkan *output* SPSS.

**Tabel 1. Coefficients**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.292	6.777		0.633	0.535
kepemimpinan	0.613	0.340	0.407	1.804	0.088
motivasi kerja	1.061	0.454	0.528	2.338	0.031

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan pada tabel 1, nilai konstanta sebesar 4,292 dan koefisien regresi b1 sebesar 0,613 sedangkan koefisien regresi b2 sebesar 1.061. Nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b1 dan b2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = 4.292 + 0,613 X_1 + 1,061 X_2$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

1. nilai dari a = 4,292 adalah nilai konstanta, artinya jika dianggap tidak ada kepemimpinan (kepemimpinan = 0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 4,292.
2. nilai dari b1 = + 0,613 artinya tanda positif mengartikan bahwa terjadi peningkatan dari kinerja pegawai, jika kepemimpinan dinaikkan 100% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 61,3%.
3. nilai dari b2 = + 1,061 artinya tanda positif mengartikan bahwa terjadi kenaikan dari kinerja pegawai, jika motivasi dinaikkan 100% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 106,1%

Tabel koefisien determinasi dipakai untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.913	0.833	0.815

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel 2, tampak dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (KD) *R Square* sebesar 0,833 (adalah pengkuadratan dari nilai koefisien korelasi 0,833). Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variabel kinerja pegawai yang bisa dijelaskan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 83,3% berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 16,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam tabel mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependentnya. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1409.153	B	704.576	45.051	0.000
Residual	281.514	18	15.640		
Total	1690.667	20			

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel anova dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,051 sehingga dapat diputuskan sebagai berikut : dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $45,052 > 3,52$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikansi antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.

Sedangkan pengaruh secara parsial dapat dilihat dari tabel koefisien. Merujuk pada hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, untuk variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci. Variabel kepemimpinan sekaligus juga memiliki pengaruh yang terbesar terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 52,8%.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci. Namun secara parsial variabel yang berpengaruh signifikan hanyalah variabel motivasi kerja. Sebagai saran untuk penelitian diharapkan pimpinan pada IGD RSUD Mayjen HA Thalib untuk lebih meningkatkan kapabilitas kepemimpinannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid. 1994. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran, Bandung
- Flippo, Edwin. Masud Moh (Ahli Bahasa ), 1990 *Manajemen Personalia*. Edisi KeEnam. Jilid Kedua. Erlangga. Jakarta
- Gibson Et Al. 1995. *Prilaku Organisasi Terjemahan*. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan. Melayu. Sp 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung. Jakarta
- Herlambang, S, 2013. *Pengantar Manajemen, Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : Goseny Publisig
- Husain Umar. 1998. *Manajemen Personalia*. Bpfe. Yogyakarta
- Husain Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali. Jakarta
- Lusier. 1996. *Marketing*. Prentice Hall. Yogyakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: Pt Intan Sejati
- Samsuding .2006. *Organisasi Kepemimpinan Prilaku Organisasi*. Gunung Agung. Jakarta
- Siagan. Henr. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Persada. Yogyakarta

- Simamora Henri. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ii)*. Press. Yogyakarta
- Simanjutak, Payaman. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Silalahi. Anwar. 1996. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Uii Press. Yogyakarta
- Surwabto. 1994. *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Cetakan Kedelapan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*
- Soesilo, Hendi. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE. Ykpn. Yogyakarta
- Sugianto. Frana Agus. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta
- Sugiono. 2005 . *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Wahjosumidjo. 1996. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Yulk. 1994. *Kepemimpinan*, Prentice-Hall. New. Jersey