

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN  
DISIPLIN, TERHADAP KINERJA  
(Survei pada Perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo)**

**Dina Etikawati <sup>1)</sup>**

**Alwi Suddin <sup>2)</sup>**

**Sutarno <sup>3)</sup>**

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> dinaetika39@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the significance effect of leadership, motivation, training, discipline to the performance of nursing at Regional General Hospital (RSUD) Dr. Harjono S Ponorogo Regency. Data collection in the form of questionnaire answers as primary data and documentation as secondary data. The number of research samples is 100 employees with sampling methods using saturated sampling. The data analysis method used is validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, F test, and test coefficient of determination. The results of regression calculations indicate that the motivation and discipline have a significant effect on job satisfaction. This is indicated by the significant probability value of each variable  $< 0,05$ . While the leadership and the training does not have a significant effect on the performance of financial staff at the RSUD Dr. Harjono S Ponorogo Regency. This is indicated by a significant probability value  $> 0,05$ .*

**Keywords:** *leadership, motivation, training, discipline, performance.*

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Manajemen rumah sakit harus menyadari bahwa keberhasilan organisasinya yang utama adalah terletak pada sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sesuai dengan bidang masing-masing, tidak terkecuali perawat. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Harjono S. yang bertekad untuk menjadi pilihan utama pelayanan kesehatan bagi masyarakat Kabupaten Ponorogo dan sekitarnya.

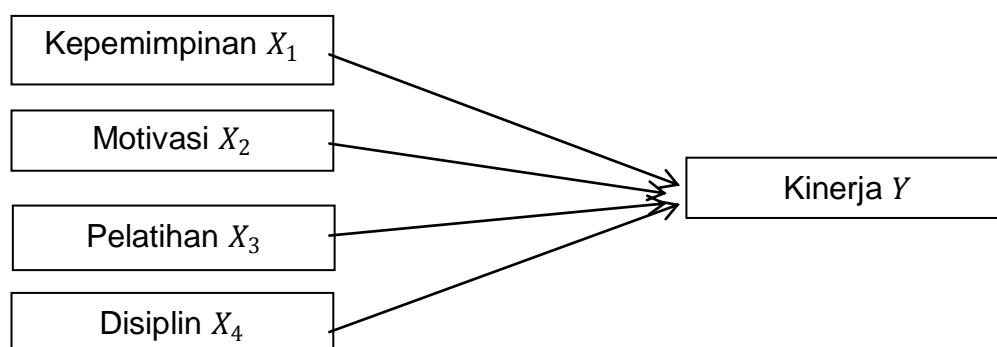
Manajemen RSUD Dr. Harjono S. Kabupaten Ponorogo seperti juga organisasi yang lain akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu, kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin, (misalnya, Amri, (2015); Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018), dan sebagainya).

Beberapa peneliti menggunakan kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin untuk uji pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian Wiratama, & Sintaasih, (2013), Sari, (2014), Salutondok, & Soegoto, (2015), Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan (2016), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) berkesimpulan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo. Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo. Menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo. Menganalisis signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 5 variabel yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini variabel independen adalah kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ), disiplin ( $X_4$ ).
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja ( $Y$ ).

## LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Sudarmanto (2009: 133) menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013), Sari, (2014), Salutondok, & Soegoto, (2015), Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan, (2016), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_1$ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Uno (2011: 71) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2013), Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, (2015), Kustrianingsih, Minarsih, Hasiholan, (2016), Pertiwi, Mansur, Slamet, (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

## 3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Kasmir (2016: 198) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013), Amri, (2015), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

## 4. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Wahyudi (2012: 43) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013), Salutondok, & Soegoto, (2015), Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, (2015), Utami, & Waluyo, (2017), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan motivasi pelatihan dan disiplin terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo. Penentuan waktu dan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan diperolehnya izin penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo sebesar 375 perawat. Berdasarkan hasil perhitungan pengambilan sampel dengan rumus Slovin, maka sampel yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* dengan *cluster random sampling* karena dipilih berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam memberikan kuesioner kepada responden dan keterbatasan waktu dalam penelitian dengan memberikan kuesioner pada bulan Juni 2019.

## **Definisi operasional Variabel**

### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) Target; (2) Kualitas; (3) Waktu penyelesaian; (4) Taat asas (Edison et al. 2016: 195).

### **2. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pola menyeluruh dari tindakan pimpinan RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator untuk mengukur adalah: 1) Kejelasan tujuan; (2) Perencanaan; (3) Kontinuitas informasi; (4) perlakuan terhadap bawahan; (5) Kemampuan mengelola tugas dengan penjabaran (Danim, 2012: 19).

### **3. Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Motivasi dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang dimiliki oleh perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, yang tergambar dalam bentuk usaha dan kemauan untuk mencapai hasil-hasil atau tujuan tertentu. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Tingkat kemauan kerja; (2) Semangat kerja; (3) Kondisi kerja yang baik; (4) Perasaan diikutsertakan; (5) Pemberian penghargaan; (6) Kebutuhan aktualisasi diri, (Martono, Wahyudi & Triastity, 2018)

### **4. Pelatihan (X<sub>3</sub>)**

Pelatihan dalam penelitian ini adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Materi Pelatihan; (2) Metode Pelatihan; (3) Pelatih; (4) Peserta Pelatihan; (5) Sarana Pelatihan (Rivai, 2019).

### **5. Disiplin (X<sub>4</sub>)**

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap taat dan patuh perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan segala peraturan yang ada dengan penuh rasa tanggung jawab dan kesadaran menerima sanksi bila melanggarnya. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Kemampuan menguasai diri; (2) Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma; (3) Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas; (4) Prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban; (5) Melaksanakan tugas dari atasan, ikut aktif dalam kegiatan organisasi (Robbins dalam Supraptini, Suddin, Triastity, 2016).

## **Teknik Pengumpulan Data**

1. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat data dari dokumen RSUD DR Hardjono S Kabupaten Ponorogo, berupa profil perusahaan, literatur, artikel dan berbagai sumber yang mendukung penelitian.
2. Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonversikan kedalam skala pengukuran Likert.

## Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model regresi linear berganda, sebagai independent variabel (variabel bebas) adalah kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin, sedangkan dependent variable (variabel tak bebas) adalah kinerja.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e \text{ (Ghozali, 2012: 96)}$$

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: 1. editing 2. coding 3. scoring 4. tabulating. Setelah itu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja kerja karyawan, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial. Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

1. Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)
2. Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F)
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas 10 butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 18 butir pertanyaan untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 15 butir pertanyaan untuk variabel pelatihan ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel disiplin ( $X_4$ ) memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 8 butir pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien Cronbach's Alpha. Koefisien Cronbach's Alpha yang mendekati 1 menandakan reliabilitas konsistensi yang tinggi. Umumnya, koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha kurang dari 0,6 menandakan reliabilitas yang buruk. Reliabilitas yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,819	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,878	Reliabel
Pelatihan ( $X_3$ )	0,937	Reliabel
Disiplin ( $X_4$ )	0,805	Reliabel
Kinerja (Y)	0,840	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Hal ini berarti tiap item memberikan indikasi reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Nilai <i>Tolerance</i> 0,955; 0,669; 0,584; 0,636 > 0,10 dan nilai VIF 1,047; 1,496; 1,713; 1,572 < 10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	Nilai <i>Run test</i> 0,108 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,256; 0,491; 0,095; 0,274 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp. Sig</i> (2-tailed) sebesar 0,633 > 0,005	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mencari pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo.

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	B	t	Sig.
(Constant)	-1,935	-0,734	0,465
Kepemimpinan	0,020	0,431	0,668
Motivasi	0,098	3,434	0,001
Pelatihan	-0,001	-0,049	0,961
Disiplin	1,074	17,121	0,000
<i>Adj. R<sup>2</sup></i> =	0,848		
<i>F</i> =	139,493		
<i>Sig</i> =	0,000		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

$$Y = -1,935 + 0,020 X_1 + 0,098 X_2 - 0,001 X_3 + 1,074 X_4$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a = -1,935 artinya jika kepemimpinan (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3), disiplin (X4) sama dengan 0 maka kinerja (Y) perawat RSUD Dr. Harjono S Ponorogo negatif.

b1 = 0,020 artinya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja perawat (Y) positif, artinya apabila kepemimpinan yang diberikan meningkat maka dapat meningkatkan kinerja perawat (Y), dengan asumsi X2, X3 dan X4 konstan.

$b_2 = 0,090$  artinya pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) positif, artinya apabila motivasi yang diberikan kepada perawat maka kinerja perawat ( $Y$ ) akan meningkat, dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  konstan.

$b_3 = -0,01$  artinya pengaruh variabel pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) negatif, artinya pelatihan yang diberikan kepada perawat meningkatkan maka tidak dapat meningkatkan kinerja ( $Y$ ), dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_4$  konstan.

$b_4 = 1,074$  artinya pengaruh variabel disiplin ( $X_4$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) positif, artinya apabila disiplin yang diberikan meningkatkan maka dapat meningkatkan kinerja perawat ( $Y$ ), dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  konstan.

Hasil perhitungan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin.

### Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis dengan menggunakan program SPSS menunjukkan:

- a. Pengujian signifikan pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ )  
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 0,431 dengan *p-value* sebesar 0,631 > dari 0,05 sehingga hipotesis ke 1 yang berbunyi: ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perawat tidak terbukti kebenarannya.
- b. Pengujian signifikan pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ )  
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3.434 dengan *p-value* sebesar 0,001 < dari 0,05 sehingga hipotesis ke 2 yang berbunyi: ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja terbukti kebenarannya.
- c. Pengujian signifikan pengaruh Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ )  
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar -0,049 dengan *p-value* sebesar 0,961 > dari 0,05 sehingga hipotesis ke 3 yang berbunyi: ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja perawat tidak terbukti kebenarannya.
- d. Pengujian signifikan pengaruh disiplin ( $X_4$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ )  
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 17.121 dengan *p-value* sebesar 0,000 < dari 0,05 sehingga hipotesis ke 4 yang berbunyi: ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja perawat terbukti kebenarannya.

### Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian ketepatan model apakah layak (*fit*) digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis yang diperoleh nilai F hitung sebesar 139.493 dengan *p value* 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ), dan disiplin ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) sudah tepat.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*. Hasil uji *Adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh angka sebesar 0,848 hal ini berarti variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 84,8% terhadap variabel kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 15,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

## **IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat**

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat, dengan didapat hasil uji nilai t hitung sebesar 0,431 dengan *p-value* sebesar  $0,631 > 0,05$ . Adanya angka positif mengidentifikasi jika semakin baik kepemimpinan maka semakin berpengaruh dan meningkat kinerja perawat meskipun pengaruhnya tidak signifikan yang dibuktikan dengan *p-value* sebesar  $0,631 > 0,05$ . Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Amri, (2015) yang berkesimpulan bahwa kepemimpinan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

### **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat**

Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat diperoleh nilai t hitung sebesar 3.434 dengan *p-value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin baik motivasi maka semakin berpengaruh dan meningkat kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2013), Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, (2015), Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan, (2016), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat**

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar -0,049 dengan *p-value* sebesar  $0,961 >$  dari  $0,05$ . Adanya angka negatif mengidentifikasi semakin naik nilai pelatihan maka kinerja akan semakin menurun meskipun nilainya tidak signifikan yang ditunjukkan dengan *p-value* sebesar  $0,961 > 0,05$ . Hasil pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dapat disebabkan karena penunjukkan perawat yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kriteria yang sesuai dan pelatihan yang diberikan kurang dapat diterapkan dalam pekerjaan perawat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah, (2013) menyimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

### **4. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Perawat**

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t hitung sebesar 17,121 dengan *p-value* sebesar  $0,000 <$  dari  $0,05$ . Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin baik disiplin maka semakin berpengaruh dan meningkat kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013), Salutondok, & Soegoto, (2015), Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, (2015), Utami, & Waluyo, (2017), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.



## 5. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Disiplin terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3), disiplin (X4) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai uji F yang menunjukkan F hitung sebesar 139.493 dengan  $p \text{ value } 0,000 < 0,05$ . Ini juga menunjukkan model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3), dan disiplin (X4) terhadap kinerja (Y) sudah tepat.

## KESIMPULAN

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin terhadap kinerja karyawan yang terkait dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan pada pengembangan model secara integratif memberikan implikasi teori tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo menggunakan analisis regresi linear berganda.

Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat yang berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja perawat meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini mengidentifikasi jika semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja perawat. Pelatihan berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti semakin naik nilai pelatihan maka kinerja akan semakin menurun meskipun nilainya tidak signifikan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin maka semakin meningkat kinerja perawat. Motivasi dan disiplin perlu mendapatkan perhatian lebih besar mengingat kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, K. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta. [http://digilib.uin-suka.ac.id/17192/2/10390019\\_bab-i\\_iv-atau-v\\_daftar-pustaka.Pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/17192/2/10390019_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.Pdf)
- Danim, Sudarwan, 2010, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (Cetakan ke-1). Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Martono, Amin W., & Rahayu T.2018 "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng dan Daerah Istimewa Yogyakarta".*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (12) 1: 69 – 78.
- Mutmainah, H. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta". *Jurnal Gradulasi*, 29: 1-20.

- Pertiwi, D. M., Mansur, M., & Slamet, A. R. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Kud Gondanglegi)". *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(14).
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. 2015. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3 (3).
- Sari, Y. K. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119-127.
- Setiawan, A. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Supraptini, F. S., Suddin, A., & Triastity, 2016, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 10 (2) Desember: 133 – 142.
- Susitani, N., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 276-286.
- Uno, Hamzah B., 2011, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465-473.
- Wahyudi, Bambang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Sulita.
- Widodo, T. T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104.