



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT
UMUM WISATA UNIVERSITAS
INDONESIA TIMUR**

St. Sriwahyuni Muksin¹, Manan Sailan², Muhammad Guntur³

st.sriwahyunims@gmail.com¹, manan.sailan@unm.ac.id², m.guntur@unm.ac.id³

Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur, dibimbing oleh (Manan Sailan dan Muhammad Guntur). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur, Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur, dan Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur. Responden penelitian berjumlah 58 Responden yang dihitung menggunakan rumus skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas. Pengaruh kepemimpinan bersifat negatif dengan melihat rata-rata total skor terhadap pertanyaan variabel ini sebesar 234,4 yang berada pada range skor yang dikategorikan “Kurang setuju”, Motivasi kerja bersifat positif dengan melihat ke rata-rata dari total skor pertanyaan variabel sebesar 265,6 yang berada pada range skor dikategorikan “Setuju”. Kinerja pegawai bersifat positif dengan berdasarkan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 279,4 yang berada pada range skor yang di kategorikan “Sangat Setuju”.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja.

Abstract

The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at the Tourism General Hospital, University of East Indonesia, guided by (Manan Sailan and Muhammad Guntur). The research aims to determine the significant influence of leadership on the performance of employees at the Tourism General Hospital, University of East Indonesia, to determine the significant influence of motivation on the performance of employees at the Tourism General Hospital, University of East Indonesia, and to determine the significant influence of leadership and work motivation on the performance of General Hospital employees. East Indonesia University Tourism. The number of research respondents was 58 respondents who were calculated using the Likert scale formula. Data collection techniques use validity tests and reliability tests. The influence of leadership is negative by looking at the average total score for this variable question of 234.4 which is in the score range categorized as "Disagree", Work motivation is positive by looking at the average of the total score for the variable question of 265.6 those in the score range are categorized as "Agree". Employee performance is positive based on looking at the average of the total score on this question of 279.4 which is in the score range categorized as "Strongly Agree"

Keywords: Leadership, Work Motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Teknologi makin maju lingkungan mengalami perubahan dan pengetahuan mengalami perkembangan yang sangatlah cepat dan seharusnya pendekatan kualitas pelayanan terpadu yang berorientasi pada kegiatan pada kepuasan pasien menjadi strategi utama untuk pelayanan Kesehatan di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahasakitan di Bab II Klasifikasi Rumah Sakit Pasal 2 Ayat 1 mengatakan “Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, Rumah Sakit dikategorikan dalam Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit khusus”. Rumah Sakit Umum memiliki dua fungsi yaitu, fungsi pelayanan publik dan pelayanan klinis atau *medical*.

Indikasi kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum tercermin dari persepsi pasien atas pelayanan kesehatan yang diterima. Persepsi pasien ini memberikan penilaian tentang kualitas pelayanan, karena pelayanan kesehatan yang diberikan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahasakitan di Bab II Klasifikasi Rumah Sakit Bagian Kedua Pasal 5 Ayat 2 mengatakan bahwa “Jenis pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (i) meliputi pelayanan Rumah Sakit umum dan Rumah Sakit khusus yang dipenuhi berdasarkan ketersediaan sumber daya manusia, bangunan, sarana, dan peralatan”. Pelayanan rumah sakit adalah pelayanan yang menyeluruh, seperti *Kuratif* (Pengobatan), *Prefentif* (Pencegahan), *Promotif* (Peningkatan kesehatan) dan serta, *Rehabilitative* (Pemulihan kesehatan). Pelayanan yang dituju ke semua penduduk dengan tidak membedakan jenis kelamin dan umur, serta sejak dari pembuahan di dalam kandungan sampai tutup usia, Effendi, (2019). Pelayanan yang diberikan Paramedis (Pegawai) dengan tujuan meningkatkan citra pasien (Masyarakat).

Kinerja pegawai diatur berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Kinerja pegawai adalah seorang profesional dalam bidang kesehatan yang bertugas untuk membantu dokter dan tenaga medis untuk menangani serta merawat. Pegawai rumah sakit yang bekerja pada bidang medis seperti dokter, perawat, dan posisi lain berhubungan dengan layanan pengobatan pada pasien memberikan pertolongan sebelum dokter datang, baik pasien kondisi biasa atau darurat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mempengaruhi pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kuantitas, kualitas *Output*, dan kendala dalam bekerja. Kinerja pegawai ini dapat mempengaruhi kualitas motivasi atau dorongan kerja pegawai, kemaun kerja yang timbul dorongan dari dalam pribadi, Anoraga (2013). Keberhasilan perusahaan di dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia ialah aset perusahaan untuk meningkatkan penghasilan, agar dapat bertahan ditengah persaingan seperti yang ada di Rumah Sakit Umum Wisata Univesitas Indonesia Timur.

Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur adalah Rumah Sakit Swasta dengan tipe B di Kota Makassar yang terletak di Jalan Abdul Kadir No 70. Rumah sakit ini dibangun sejak Tahun 2007 dan diresmikan pada tanggal 3 November 2014 Oleh bapak Wali Kota Makassar yang secara resmi beroperasi dan menerima pasien pada tanggal 5 Desember 2014, dilengkapi dengan berbagai macam fasilitas yang tidak dimiliki oleh rumah sakit lain di kelasnya.

Kepemimpinan ialah bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang dapat kita sebut sebagai pemimpin. Martinis Yamin, (2013). Rumah Sakit Umum Wisata Univesitas Indonesia Timur sebagai pelopor rumah sakit Kawasan Timur Indonesia yang mempunyai fasilitas terlengkap dan yang didukung teknologi terbaru. Selain itu Rumah Sakit ini juga di dukung oleh tenaga medis yang berkompeten dan menyediakan fasilitas Rawat Inap mulai dari kelas 1, 2, 3, *VIP*, *Super VIP*, *Pavilium*, serta *President Suite* dengan jumlah terbanyak yang menjadikan Rumah Sakit Umum Wisata Univesitas Indonesia Timur menjadi salah satu rumah sakit terbesar di Asia Tenggara dari segi fasilitas kamar.

Fasilitas rumah sakit di desain dengan mengacu kepada konsep Hotel dan Wisata yang dimaksudkan agar pasien yang dirawat di RSUW UIT merasa seperti berada di rumah sendiri atau sedang berlibur dan pihak Rumah Sakit memberikan pelayanan optimal dengan mengacu kepada slogan yang kami canangkan “*Service first, pay later*” mengutamakan pelayanan terlebih dahulu kemudian kelengkapan administrasi pasien.

Motivasi umumnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*Action and Activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan sehingga bisa mengurangkan ketidakefektifan. Hamzah B. Uno, (2013), mengatakan berhubungan dengan:

1. Pengaruh perilaku.
2. Kekuatan reaksi setelah seorang karyawan memutuskan arah tindakan.
3. Persistensi perilaku, berapa lama yang bersangkutan.

Penilaian kinerja mengacu kepada sistem formal dan serta terstruktur yang mengukur, menilai, mempengaruhi atribut, perilaku, dan hasil, termasuk tingkatan ketidakhadiran yang dikaitkan dengan pekerjaan. Fokusnya untuk bisa mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah mereka bisa bekerjasama ataupun lebih efektif sehingga masyarakat memperoleh manfaat Fajar, (2015).

Tabel 1 Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

No	Tahun	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Rata-rata Nilai
1	2018	90	79	87	80	90	84
2	2019	85	87	84	90	90	87
3	2020	90	87	84	90	90	87
4	2021	88	88	84	84	84	86
5	2022	84	87	84	87	87	85

Berdasarkan uraian diatas banyak, cara yang dapat dilakukan pihak Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur untuk bisa meningkatkan prestasi kinerja pegawai.

Tabel 2 Jumlah Karyawan dan Tenaga Kesehatan

Karyawan Rumah Sakit	2018	2019	2020	2021	2022
Dokter	6	4	5	5	4
Perawat	35	32	33	33	19
Bidan	15	18	15	15	10
Labor	6	6	4	4	4
Ahli Gizi	4	2	2	2	2
Ambulance	5	4	3	4	4
Admin	10	14	19	21	27
Staff	25	28	32	39	46
Total	106	108	113	123	116

Berdasarkan uraian tabel diatas, perkembangan jumlah pegawai paramedis di Rumah Sakit Umum Universitas Indonesia Timur tahun 2018-2022 ini mengalami tingkat fluktuasi jumlah pegawai tiap tahun mengalami kenaikan dan penurunan.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan di dalam penulisan, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil angket atau kuesioner yang diberikan pada responden berdasarkan karakteristik serta jawaban yang ada, Sugiyono, (2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pernyataan Kepemimpinan (X₁)

Tabel 3 Tanggapan responden terhadap kepemimpinan (X₁)

Tanggapan	SS		S		KS		TS		STS		Skor
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	25	43%	33	57%	0	0%	0	0%	0	0%	257
X _{1.2}	18	31%	16	28%	24	41%	0	0%	0	0%	226
X _{1.3}	24	43%	29	57%	5	0%	0	0%	0	0%	251
X _{1.4}	9	16%	18	31%	20	34%	11	19%	0	0%	199
X _{1.5}	21	36%	28	48%	4	9%	5	8%	0	0%	239
Rata-rata											234,4

Bersifat negatif dengan melihat rata-rata total skor terhadap pertanyaan variabel ini sebesar 234,4 yang range skor yang dikategorikan “Kurang setuju”.

2. Pernyataan Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4 Tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja (X₂)

Tanggapan	SS		S		KS		TS		STS		Skor
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	25	43%	33	57%	0	0%	0	0%	0	0%	257
X _{2.2}	44	76%	14	24%	0	0%	0	0	0	0	276
X _{2.3}	35	60%	23	40%	0	0%	0	0%	0	0%	267
X _{2.4}	51	88%	5	12%	0	0%	11	0%	0	0	275
X _{2.5}	21	36%	37	48%	0	0%	5	0%	0	0	253
Rata-rata											265,6

Data yang telah diolah pada tabel diatas, disimpulkan bahwa tanggapan responden motivasi kerja bersifat positif dengan melihat kepada rata-rata dari total skor pertanyaan variabel ini sebesar 265,6 yang berada pada *range* skor yang dikategorikan “Setuju”.

3. Variabel Kinerja pegawai (Y)

Tabel 5 Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan	SS		S		KS		TS		STS		Skor
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	49	84%	7	12%	0	0%	0	0%	0	0%	273
Y.2	53	91%	5	9%	0	0%	0	0%	0	0%	285
Y.3	48	83%	10	17%	0	0%	0	0%	0	0%	280
Y.4	51	88%	5	12%	0	0%	0	0%	0	0%	275
Y.5	52	90%	6	10%	0	0%	0	0%	0	0%	284
Rata-rata											279,4

Data yang telah diolah dan disajikan tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan (X₁), dan motivasi kerja (X₂), bersifat positif dengan berdasarkan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 279,4 yang berada pada *range skor* yang di kategorikan “Sangat Setuju”.

Pengukuran Variabel

a. Uji Validitas

Tabel 6 Uji Validitas kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kinerja (Y)

No	Correted Item Total Correlation	r _{Tabel}	Ket
1	0.259	0.254	Valid
2	0.281	0.254	Valid
3	0.294	0.254	Valid
4	0.257	0.254	Valid

5	0.275	0.254	Valid
6	0.289	0.254	Valid
7	0.272	0.254	Valid
8	0.355	0.254	Valid
9	0.282	0.254	Valid
10	0.281	0.254	Valid
11	0.278	0.254	Valid
12	0.262	0.254	Valid
13	0.259	0.254	Valid
14	0.297	0.254	Valid
15	0.257	0.254	Valid

Tabel di atas memaparkan tabel Corrected Item Total Correlation terlihat lebih besar dari 0,254 demikian disimpulkan bahwa pertanyaan yang diajukan pada responden variabel X1, X2 dan Y dikategorikan valid. Angka pada kolom lebih besar dari Rtabel maka item pertanyaan valid, rtabel daripada 5% signifikan atau 0,005 dengan jumlah N = 58, maka diperoleh rtabel sebesar 0,254. J

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam angket selaku dasar alat ukur, Uji realibitas variabel (X_1):

Tabel 7 Uji realibilitas kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,380	5

Gambar output diatas, diketahui nilai Alpha sebesar 0.380, kemudian nilai ini peneliti bandingkan dengan nilai rtabel dengan nilai n=58 dicari pada distribusi nilai rtabel signifikan 5 %, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0.254.

Tabel 8 Uji reabilitas Motivasi kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,420	5

Gambar output diatas, diketahui nilai Alpha sebesar 0.420, kemudian nilai ini peneliti bandingkan dengan nilai rtabel dengan nilai n=58 dicari pada distribusi nilai rtabel signifikan 5 %, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0.254.

Tabel 9 Uji reabilitas kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,360	5

Gambar output diatas, diketahui nilai Alpha sebesar 0.360, kemudian nilai ini peneliti bandingkan dengan nilai rtabel dengan nilai n=58 dicari pada distribusi nilai rtabel signifikan 5 %, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0.254.

c. Uji Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal sehingga uji normalitas bukan dilakukan tiap variabel, nilai residual antara variabel Y dengan X1, yaitu:

Tabel 10 Uji normalitas data variabel Y dengan X_1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	90,7035140
	Std. Deviation	,00170528
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,067
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi sebesar $0.023 > 0.05$, sehingga disimpulkan data diuji peneliti berdistribusi normal dan digunakan serta datanya dapat dipertanggung jawabkan.

Tabel 11 Uji Normalitas data variabel Y dengan X^2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37926241
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,075
	Negative	-,107
Test Statistic		,107

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$, sehingga disimpulkan bahwa data yang di uji peneliti berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 12 Uji Multikolinearitas X_1 -Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	89,020	7,672		11,603	,000		
	Y	-,010	,077	-,010	-,134	,894	,917	1,090
	X_1	,046	,104	,033	,442	,659	,917	1,090
a. Dependent Variable: X_1								

Tabel 13 Uji Multikolinearitas X_2 -Y

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics

Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	87,285	7,167		12,179	,000		
	Y	-,135	,072	-,136	-1,867	,063	,917	1,090
	X ₂	,284	,097	,212	2,914	,004	,917	1,090
a. Dependent Variable: X ₂								

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 14 Hasil pengujian heteroskedastisitas

Model	Unstandardizes Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Median	-.058	.076	-.077	-763	.447
Size	.009	.019	.050	481	.632
Y	-.017	.017	-.097	977	.331
Roe	.001	.003	.035	342	.733
Rata-rata	.000	.001	-.119	-1.142	.256

Berdasarkan data hasil pengujian heteroskedastisitas diatas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi ada gejala heteroskedastisitas yang menunjukkan nilai signifikan 0.632, ukuran kinerja ini sebesar 0.331, profitabilitas ROE sebesar 0.733, dan rata-rata sebesar 0.256, hasil dengan jelas menunjukkan bahwa tidak satupun variabel independent yang signifikan secara statistik berpengaruh variabel dependent kepemimpinan dan motivasi kerja, karena nilai probabilitas signifikan yang di atas 0.05 atau 5%.

d. Analisis Regresi Berganda

1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,18	2	1,09	0,098	.907^b
	Residual	2189,247	196	11,17		
	Total	2191,427	198			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₁						

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0.907 < dari probabilitas 0.05, sehingga disimpulkan X₁ secara simultan berpengaruh terhadap Y:

Tabel 16 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.032 ^a	0,001	-0,009	3,342
a. Predictors: (Constant), X ₁				

Output model summary ini diketahui koefisien determinasi R_{Square} sebesar **0.001** (Nilai 0.001 ialah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu **0.032 x 0.032 = 0.001**), kecilnya angka koefisien determinasi (R_{Square}) **0.001** sama dengan **10%**. Angka berarti X₁ tidak memiliki pengaruh terhadap Y sebesar **0.1**.

Tabel 17 Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,005	2	47,002	4,823	.009^b
	Residual	1910,217	196	9,746		
	Total	2004,221	198			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₂						

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi uji F sebesar $0.009 < \text{probabilitas } 0.05$, disimpulkan X₂, secara simultan ini memiliki pengaruh terhadap Y. Sementara untuk persentase, yaitu:

Tabel 18 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.217 ^a	0,047	0,037	3,122

Dari *Output model summary*, diketahui nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar **0.047** (Nilai **0.047** ialah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0.217 \times 0.217 = 0.047$), kecilnya angka koefisien determinasi (R_{square}) **0.047** sama dengan **0.47%**. angka ini mengandung arti bahwa X₂ tidak terpengaruh terhadap Y sebesar 47%.

2. Uji F

Uji f dikenal dengan uji serentak atau Uji Model atau Uji Anova, yaitu uji F demi melihat bagaimana pengaruh antar variabel Y₁ dan Y₂ terhadap variabel X.

Tabel 19 Uji F X₁-Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,18	2	1,09	0,098	.907^b
	Residual	2189,247	196	11,17		
	Total	2191,427	198			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₁						

Pengambilan keputusan atas dasar nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari *output* di atas, diperoleh nilai F_{hitung} **0.098**.

Tabel 20 Uji F X₂-Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,005	2	47,002	4,823	.009^b
	Residual	1910,2	196	9,746		
	Total	2004,2	198			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₂						

Pengambilan keputusan atas dasar nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari output diatas diperoleh nilai F_{hitung} **4.823**.

3. Uji T

Tabel 21 Uji F X_1 -Y

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
Nilai	Equal variances assumed	,339	,561	,271	397	,787
	Equal variances not assumed			,271	396,671	,787

Berdasarkan hasil output independent pada sampel T-test atas diperoleh nilai Sig-(2-Tailed) sebesar **0.787 < 0.05**, sesuai dengan pengambilan keputusan di dalam uji independent sampel T-test, maka disimpulkan “Terdapat Perbedaan”.

Tabel 22 Uji F X^2 -Y

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
Nilai	Equal variances assumed	20,622	,000	- 123,352	397	0,000
	Equal variances not assumed			- 123,451	360,920	,000

Hasil output independent sampel T-test, maka diperoleh nilai Sig-(2- tailed) $0.000 < 0.05$, disesuaikan pengambilan uji independent T-test, disimpulkan “Terdapat Perbedaan”.

Pembahasan

a) Kepemimpinan (X_1)

Hasil kepemimpinan (X_1) menunjukkan kategori “Kurang Setuju” dengan skor 234,4 yang memiliki arti kurang setuju (Baik). Hal itu menunjukkan bahwa kepemimpinan Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur telah menjalankan tugas sesuai porsi pekerjaan tugas. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat (Setiawan, 2015) Kadir & Triwahyuni bahwa peranan kepemimpinan untuk sebuah organisasi digunakan pencapaian keunggulan kompetitif, sedangkan bagi perseorangan maka seorang pemimpin harus menjadi teman atau sahabat untuk mencapai keunggulan pribadi, termasuk untuk mencari cara meningkatkan mutu organisasi.

Corrected Item Total Correlation terlihat lebih besar dari 0,254 demikian disimpulkan bahwa pertanyaan yang diajukan pada responden variabel X_1 , dapat dikategorikan valid. Angka pada kolom lebih besar dari R_{tabel} maka item valid, r_{tabel} daripada 5% signifikan atau 0,005 dengan jumlah $N = 58$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,254. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Output diketahui bahwa nilai *Alpha* 0.380, kemudian nilai ini, peneliti bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan nilai $n=58$ dicari pada distribusi nilai r_{tabel} signifikan 5 %, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.254. Kesimpulan $\alpha = 0.380 > r_{tabel} = 0.254$ artinya item-item

angket kepemimpinan dikatakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. *Output* diketahui nilai signifikansi sebesar **0.023 > 0.05**, sehingga disimpulkan bahwa data diuji peneliti berdistribusi normal dan digunakan serta datanya dapat dipertanggung jawabkan.

Keputusan atas dasar nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari *output* di atas, diperoleh nilai F_{hitung} **0.098**. yang tinggal mencari nilai F_{tabel} dan membandingkan dengan nilai dari F_{hitung} . Berdasarkan hasil dari *output* independent pada sampel T-test atas diperoleh Sig-(2-Tailed) sebesar **0.787 < 0.05**, maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji independent sampel T-test “Terdapat Perbedaan”.

b) Motivasi Kerja (X2)

Olah data tanggapan responden terkait motivasi kerja dengan skor 265,6 bersifat negatif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pertanyaan variabel. *Corrected Item Total Correlation* terlihat lebih besar 0,254 demikian disimpulkan bahwa pertanyaan yang diajukan pada responden variabel X_2 dikategorikan valid. Angka kolom lebih besar dari R_{tabel} maka item pertanyaan valid, r_{tabel} daripada 5% signifikan atau 0,005 dengan jumlah $N = 58$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,254. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Hal itu menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur bekerja berdasarkan tugas sesuai porsi dari pekerjaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan pendapat (Setiawan, 2015) Kadir & Triwahyuni bahwa motivasi kerja didukung peran pemimpin organisasi yang digunakan untuk capaian keunggulan kompetitif.

Pengujian heteroskedastisitas diartikan bahwa di dalam analisis regresi ada gejala heteroskedastisitas yang tertuju menunjukkan nilai signifikan 0.632, ukuran motivasi kinerja ini sebesar 0.331, profitabilitas ROE sebesar 0.733, dan rata-rata sebesar 0.256, hasil ini dengan jelas menunjukkan bahwa tidak satupun variabel independent yang signifikansi statistik berpengaruh variabel dependent motivasi kerja karena nilai probabilitas signifikansinya yang di atas 0.05 atau 5%. *Output* diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar $0.907 <$ dari probabilitas 0.05, sehingga dapat disimpulkan X_2 secara simultan berpengaruh.

Pengambilan keputusan atas dasar nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari *output* diatas diperoleh nilai F_{hitung} **4.823**. Langkah berikutnya tinggal mencari nilai F_{tabel} dan membandingkan dengan nilai F_{hitung} . Berdasarkan hasil dari *output* independent pada sampel T-test atas diperoleh nilai Sig-(2-Tailed) sebesar **0.787 < 0.05**, maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji independent sampel T-test, maka disimpulkan bahwa “Terdapat Perbedaan”.

c) Kinerja (Y)

Tabel *Corrected Item Total Correlation* terlihat lebih besar dari 0,254 demikian disimpulkan bahwa pertanyaan yang diajukan pada responden variabel Y dikategorikan valid. Angka kolom lebih besar dari R_{tabel} maka item pertanyaan valid, r_{tabel} daripada 5% signifikan atau 0,005 dengan jumlah $N = 58$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,254. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan valid. *output* diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha* sebesar 0.360, kemudian nilai peneliti bandingkan dengan r_{tabel} distribusi nilai r_{tabel} signifikan 5 %, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.254.

Hal itu menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur bekerja berdasarkan tugas sesuai porsi dari pekerjaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Setiawan, 2015) Kadir & Triwahyuni bahwa kinerja didukung peran kepemimpinan sebuah organisasi yang digunakan untuk capaian keunggulan kompetitif.

Output diatas diketahui nilai signifikansi uji F sebesar **0.009 <** probabilitas **0.05**, secara

simultan ini memiliki pengaruh terhadap Y. *Output model summary*, diketahui nilai koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar **0.047** (Nilai **0.047** adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0.217 \times 0.217 = 0.047$), kecil angka koefisien determinasi (R_{square}) **0.047** sama **0.47%**. Keputusan berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari output diperoleh nilai F_{hitung} **4.823**. Output independent sampel T-test, maka diperoleh nilai Sig-(2-tailed) **0.000 < 0.05**, maka disesuaikan dasar pengambilan keputusan disimpulkan “Terdapat Perbedaan”.

KESIMPULAN

Hal ini ditunjukkan pada indikator yang digunakan dalam pengukuran kepemimpinan seperti, Watak dan kepribadian yang terpuji, Prakasa yang tinggi, Hasrat melayani bawahan, Sadar dan paham kondisi lingkungan, Intelegensi yang tinggi. Peranan dari kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan besar, hasil ini menunjukkan hasil yang kurang setuju pada peran kepemimpinan Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur karena range skor di 234,4.

Indikator yang digunakan di dalam pengukuran variabel motivasi kerja, yakni, Kebutuhan fisik, Kebutuhan aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan perwujudan diri. Hasrat melayani bawahan. Motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan, hasil ini menunjukkan hasil yang kurang setuju pada motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur karena *Range skor* 265,6.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2013, Manajemen Kinerja, Rineka Cipta, Bandung.
- Chairunnisah, Nuryani, Eri Witcahyo. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Puskesmas Kabupaten Jembar, Jurnal Pustaka Kesehatan.
- Effendy, Onong Uchjana. 2019. Komunikasi teori dan praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fajar, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama Yogyakarta.
- Gary Yulk, 2019, kepemimpinan dalam organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks
- Hamzah B. Uno, M.2012. Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Harbani, Pasolong. 2012. Teori administrasi publik. Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu.2012. manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Magkunegara, 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remajas Rosda Karya, Bandung
- Martinis Yamin. 2013. Strategi dan Metode Pembelajaran. Jakarta: GP Press Gruop
- Miftah Thoha, 2015. Kepemimpinan dalam manajemen, jakarta: Rajawali Pers Noor Any. 2013. Manajemen Event. Bandung
- Rivai, Veitzal.2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P.Stephen dan Mary Timothy A. Judge. 2012. Perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti, 2019. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar maju: Bandung
- Siagian, Sondong P, 2019, manajemen sumber daya manusia. Jakarta Silalahi. Ulber, 2019, metode penelitian sisoal, Bandung: PT Rafika Aditama
- Siswanto, 2013. Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional. Jakarta
- Sugiyono, 2014. Metode penelitian bisbis. Alfabetha CV, Bandung
- Suliyanto, 2013. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Syamir, Torang. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi. Alfabeta. Bandung
- Veithzal, Rivai. 2019. Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktik. Jakarta
- Wirawan, 2019. Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian. Jakarta