

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU**

**Furqon Dasrin, Sujianto, dan Meyzi Heriyanto**

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya JL. H.R Soebrantas KM. 12,5 Panam Pekanbaru

**Abstract: Leadership, Workload, Motivation and Performance of Nurses.** Effect of Leadership and Workload on Nurse Performance with Motivation as an Intervening Variable in Arifin Achmad Regional Hospital in Riau Province. This study aims to see and know the direct and indirect effects of Leadership and Workload on Nurse Motivation and Performance. The population in this study were all nursing nurses who served in 22 inpatients at Arifin Achmad Regional Hospital, amounting to 487 people, the method of selecting samples in this study used the Slovin formula method so that the number of samples obtained in this study was 100 nurses. The results in this study that Leadership and Motivation have a significant positive effect on nurse performance. Workload has a significant negative effect on nurse performance. Leadership and Workload affect nurses' performance through motivation.

**Keywords :** Leadership, Workload, Motivation and Nurse Performance

**Abstrak : Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi dan Kinerja Perawat.** Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat. Populasi dalam penelitian ini seluruh tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 22 ruangan rawat inap di RSUD Arifin Achmad yang berjumlah 487 orang, cara pemilihan sampelnya dalam penelitian ini menggunakan metode rumus Slovin sehingga jumlah sampel yang didapat dalam penelitian ini adalah 100 orang tenaga perawat. Hasil dalam penelitian ini bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi dan Kinerja Perawat

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu unit usaha yang memberikan jasa pelayanan dibidang kesehatan. Sebagai salah satu unit usaha yang memberikan pelayanan jasa, rumah sakit memiliki misi sosial, selain sebagai unit bisnis termasuk dalam hal ini RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. RSUD Arifin Achmad sebagai lembaga teknis daerah Pemerintah Provinsi Riau di bidang pelayanan kesehatan dan satu-satunya RSUD type B Pendidikan milik Pemerintah Provinsi Riau. Saat ini RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau telah menjadi Badan Layanan Umum

Daerah (BLUD). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat demi mewujudkan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan atau pemerintah daerah dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktifitas, serta penerapan praktek bisnis yang sehat.

Sebagai unit bisnis, RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya. Tuntutan peningkatan kualitas layanan harus diikuti

dengan peningkatan profesionalisme para tenaga kerja di Rumah Sakit tersebut, termasuk tenaga keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada pada posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Oleh karena itu, manajemen RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau harus memperhatikan kinerja perawat. Namun, tidak semua perawat dapat melaksanakan kiner-

janya dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perawat tidak bisa melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan diantaranya, banyaknya tugas-tugas non keperawatan yang harus dikerjakan perawat, terbatasnya jumlah tenaga perawat dan lain sebagainya. Menurut hasil audit kinerja keperawatan RSUD Arifin Achmad tahun 2018 seperti terlihat dalam Tabel 1 berikut:

**Tabel 1 Hasil Audit Kinerja Keperawatan RSUD Arifin Achmad Tahun 2018**

NO	Ruangan	Pendokumentasian Cacatan keperawatan (%)	Persepsi keluarga terhadap pelayanan dilakukan (%)	Pemberian tindakan keperawatan sesuai SOP (%)	Rata-Rata (%)
1	OK IBS	85,87	81,25	87,58	84,90
2	ANGGREK	87,39	89,2	97	91,20
3	BOUGENVILLE	87,83	84	85,35	85,73
4	MELATI	79,78	83,3	83,11	82,06
5	PERINATOLOGI	96,30	87,2	77,26	86,92
6	IGD	52,39	85,7	70,44	69,51
7	MERAK	81,30	77,1	80,25	79,55
8	FLAMBOYAN	87,83	85,5	72,63	81,99
9	DAHLIA	61,74	89,4	73,81	74,98
10	CEMPAKA	90,87	90,1	85,83	88,93
11	ANYELIR	48,48	89,5	87,88	75,29
12	MAWAR	80,65	90,1	81	83,92
13	CENDRAWASIH	66,30	80,8	91,66	79,59
14	PARU TERPADU	50,30	74,9	88	71,07
15	CVCU	73,91	96,7	82,50	84,37
16	ICU	82,17	87,1	78	82,42
17	PICU	91,30	94	87	90,77
18	VK IGD	92,5	90,3	87,99	90,27
19	KENANGA	60,43	88,5	81,98	76,97
20	CAMAR II	96,96	85	98,57	93,51
21	CAMAR I	94,78	92,8	89,74	92,44
22	CAMAR III	94,35	91,4	99,07	94,94

Sumber : Hasil Audit Keperawatan RSUD Arifin Achmad tahun 2018.

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwasanya terdapat ruangan yang memiliki kinerja perawat yang tidak mencapai standar yang telah ditetapkan. Dari 22 ruangan yang diaudit terdapat 7 ruangan yang memiliki nilai dibawah 80% yaitu ruangan IGD, Merak, Anyelir, Dahlia, Cendrawasih, Paru Terpadu, dan Kenanga. Hal ini memberikan gambaran bahwa perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan tidak patuh pada SOP

atau tidak mengisi pengkajian keperawatan dengan lengkap pada blangko assesmen yang disiapkan rumah sakit, namun tindakan yang membangun persepsi keluarga terhadap pelayanan sudah cukup baik. Di samping itu juga terdapat 10 ruangan yang mengalami penurunan nilai dari tahun sebelumnya yaitu ruangan Melati, Perinatologi, IGD, Flamboyan, Dahlia, Anyelir, Cendrawasih, CVCU, PICU dan ruangan Kenanga, dimana pencapaian pada

tahun sebelumnya adalah “cukup baik” (diatas 80%) namun saat ini terjadi penurunan dari tahun sebelumnya yaitu pada ruangan Dahlia, Anyelir, Cendrawasih, dan ruangan Kenanga yang pencapaiannya dibawah 80%. Terjadinya penurunan nilai pada ruangan tersebut memberikan gambaran bahwa pencapaian kinerja perawat ruangan dalam melaksanakan asuhan keperawatan masih belum memuaskan sehingga menjadi permasalahan yang harus segera diatasi. Karena jika tidak segera di atasi dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kinerja pada ruangan keperawatan lain yang pencapaian nilainya telah melebihi 80%. Data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau masih rendah. Dilihat dari sisi internal rumah sakit faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja perawat antara lain adalah faktor kepemimpinan, beban kerja serta motivasi dari dalam diri setiap individu perawat itu sendiri.

**METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik dan pola hubungan antar variabel. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan kepada bentuk penelitian kausal asimetris, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:89). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 22 ruangan rawat inap di RSUD Arifin Achmad yang berjumlah 487 orang. Sedangkan sampel adalah sekelompok atau beberapa bahagian dari populasi (Sugiyono, 2009:93). Dalam

penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Sekaran (2011:153), sebagai berikut:

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi (tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 22 ruangan rawat inap di RSUD Arifin Achmad).

e = Presisi yang ditetapkan. Tingkat kesalahan yang akan dipakai dalam penarikan sampel yaitu sebesar 10% (Sekaran, 2011:158).

Berdasarkan jumlah tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 22 ruangan rawat inap di RSUD Arifin Achmad tersebut, maka dengan rumus Slovin diatas dapat diperoleh:

$$n = \frac{487}{1 + 487 (0,1)^2} = \frac{487}{1 + 48,7} = \frac{487}{49,7} = 9,79 \blacktriangleright$$

100 orang perawat

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 22 ruangan rawat inap di RSUD Arifin Achmad.

**HASIL**

**Uji Validitas**

Uji validitas data ditemukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa sebenarnya yang diukur. Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur. Untuk menentukan validitas suatu pernyataan digunakan program komputer. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data**

Item Kinerja Perawat	r hitung	r table	Keterangan
1	0.524	0.196	Valid
2	0.667	0.196	Valid
3	0.752	0.196	Valid
4	0.368	0.196	Valid
5	0.690	0.196	Valid
6	0.479	0.196	Valid
7	0.357	0.196	Valid
8	0.647	0.196	Valid
9	0.379	0.196	Valid
10	0.543	0.196	Valid
Item Motivasi	r hitung	r table	Keterangan
1	0.694	0.196	Valid
2	0.570	0.196	Valid
3	0.512	0.196	Valid
4	0.565	0.196	Valid
5	0.588	0.196	Valid
6	0.657	0.196	Valid
7	0.443	0.196	Valid
8	0.648	0.196	Valid
Item Kepemimpinan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.593	0.196	Valid
2	0.824	0.196	Valid
3	0.708	0.196	Valid
4	0.772	0.196	Valid
5	0.746	0.196	Valid
6	0.547	0.196	Valid
7	0.584	0.196	Valid
8	0.624	0.196	Valid
Item Beban Kerja	r hitung	r table	Keterangan
1	0.573	0.196	Valid
2	0.387	0.196	Valid
3	0.482	0.196	Valid
4	0.639	0.196	Valid
5	0.561	0.196	Valid
6	0.487	0.196	Valid
7	0.314	0.196	Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 5.8 dapat dilihat bahwa skor dari variable Kinerja perawat yang di ukur dengan 10 pernyataan masing-masing butir pada setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, untuk Motivasi yang di ukur dengan 8 pernyataan masing-masing butir pada setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, untuk Kepemimpinan yang di ukur dengan 8 pernyataan masing-masing butir

pada setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan Beban Kerja yang di ukur dengan 7 pernyataan masing-masing butir pada setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan dari semua variable dan seluruh kuisisioner dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau  $\alpha$  dengan ketetapan yaitu  $< 0,6$  tidak reliable,  $0,6-0,7$  acceptable, dan  $> 0,8$  sangat baik.

Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer, hingga diperoleh nilai cronbach alpha untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila cronbach alpha  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Perawat (Z)	0.662	0.600	Reliabel
Motivasi (Y)	0.614	0,600	Reliabel
Kepemimpinan (XI)	0.745	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.641	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja Perawat lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan variabel reliabel yang berarti bahwa kuisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Normalitas**

Menguji normalitas data gunanya untuk mengetahui sebagian dari syarat analisis parametrik. Normalitas suatu variabel pada umumnya dideteksi dengan grafik atau uji statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan alat tes Kolmogorov-Smirnov Test yang terdapat pada SPSS 21.0 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05%.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kinerja Perawat	Motivasi	Kepemimpinan	Beban Kerja	
N	100	100	100	100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,4896	3,5941	3,4346	3,7858
	Std. Deviation	1,06856	1,11948	1,15189	,94232
Most Extreme Differences	Absolute	,063	,095	,089	,086
	Positive	,056	,068	,049	,078
	Negative	-,063	-,095	-,089	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z	,631	,948	,892	,863	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,821	,330	,403	,445	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig dari masing-masing variable mulai dari Kinerja Perawat, Motivasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja lebih besar dari alpha sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data diatas seluruh variable dapat memenuhi asumsi normalitas. Dari

hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal.

**Hasil Uji Path Analysis**

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan variabel moti-

vasi sebagai variabel intervening pada PT. Indosawit Kabupaten Pelalawan. Analisis jalur digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi langsung dan tidak langsung dari variabel beban kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja. Adapun langkah-langkah menguji path analysis adalah sebagai berikut: (Riduan dan Kuncoro, 2007:116)

$$Z = \rho X_1 Z + \rho X_2 Z + \rho Y Z + e_{ij}$$

Syarat:

- Z = Kinerja Perawat
- Y = Motivasi
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Beban Kerja
- a = Konstanta
- ρ = Koefisien Jalur

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut:

Substruktur 1:

$$Y_1 = \rho X_1 Y + \rho X_2 Y + e_{ij}$$

Substruktur 2:

Berikut ini Tabel 5 dan Tabel 6 yang merupakan hasil (output) dari program SPSS, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Substruktural I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,186	,507		6,280	,000
Kepemimpinan	,112	,102	,115	3,101	,003
Beban Kerja	-,210	,124	-,176	-2,984	,011

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 5 diatas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,115 X_1 - 0,176 X_2 + e_{ij}$$

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Substruktural II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,062	,541		5,664	,000
Kepemimpinan	,208	,092	,216	4,173	,002
Beban Kerja	-,110	,113	-,097	-3,104	,011
Motivasi	,338	,091	,354	3,706	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 6 diatas, sehingga dapat di rumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,216 X_1 - 0.097 X_2 + 0.354 Y_1 + e_{ij}$$

**Uji Hipotesis**

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil uji Koefisien determinasi:

**Tabel 7 Nilai Koefisien Jalur 1 Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 <sup>a</sup>	.632	.012	1,11264	1,249

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data olahan 2020

Tabel 7 diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,679. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,632 = 63,2%

artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan beban kerja terhadap motivasi adalah 63,2%. Epsilon adalah  $1 - R^2 = 1 - 0,632 = 0,368$ .

**Tabel 8. Nilai Koefisien Jalur 2 Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 <sup>a</sup>	.751	.124	1,00000	1,364

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data olahan 2020

Tabel 8 diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,888. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,751 = 79,5% artinya, besarnya pengaruh variable kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat adalah 75,1%. Epsilon adalah  $1 - R^2 = 1 - 0,751 = 0,249$ .

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \\ &= 1 - (1-0.632) (1-0.751) \\ &= 1 - (0.368) (0.249) \\ &= 1 - 0.091 \\ &= 0.909 (90.9\%) \end{aligned}$$

Adapun persamaan koefisien jalur yang pertama dan kedua dapat dibuat dengan persamaan R Square sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai predictive relevance (R<sup>2</sup>) = 0.909 atau 90.9%, artinya akurasi atau

ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat sebesar 90.9%. Sisanya 9.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

**Nilai Koefisien Jalur Kepemimpinan dan beban kerja terhadap Kinerja perawat dengan motivasi sebagai mediasi**

Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur yaitu untuk menguji pengaruh

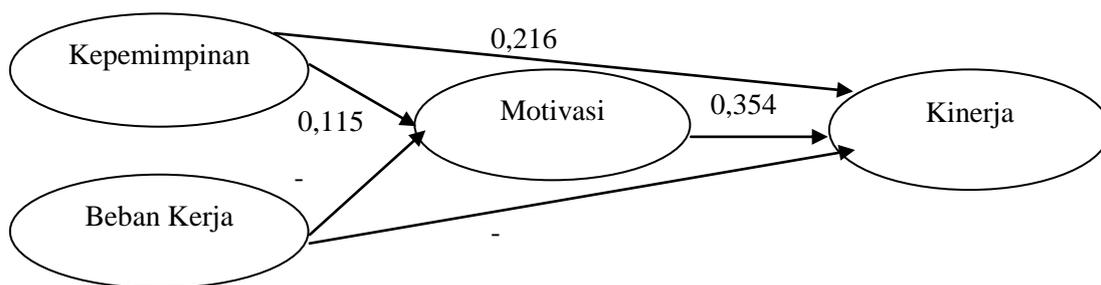
variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dari hasil didapatkan hasil koefisien path untuk pengaruh langsung dan tidak langsung yang dapat dilihat pada 9 berikut:

**Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis Jalur**

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung		Koefisien Pengaruh Tidak Langsung
	Kepemimpinan → Motivasi	Motivasi → Kinerja Perawat	
Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja Perawat	0,216	0,354	0,076 ( s )
Beban Kerja → Motivasi → Kinerja Perawat	-0,097	0,354	0,034 ( s )

Sumber: Data Olahan 2020

Dari Tabel 5.20 maka dapat digambarkan diagram jalur penelitian seperti yang terlihat pada Gambar 5.2 berikut ini:



**Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian**

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Hal yang dalam diri kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai adalah keberanian pemimpin dalam mengambil resiko namun tetap dengan penuh perhitungan atas kebijakan yang ditetapkan, sehingga dapat membangun suasana kerja yang baik bagi perawat.

2. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin rendah dan kurangnya beban kerja yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan perawat tidak merasakan beban yang banyak yang ditanggung olehnya dan merasa menjadi tanggung jawabnya sehingga akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri perawat akan memberikan peningkatan yang baik terhadap kinerja, karena perawat merasakan adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi yang layak tentunya akan memberikan semangat kerja bagi perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi didalam diri pegawai ditambah dengan adanya dukungan dari kepemimpinan yang baik dan bisa memberikan masukan dan mengayomi sehingga kinerja akan meningkat dan tercapainya tujuan organisasi.
5. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Dengan pemberian beban kerja yang ideal sesuai dengan tupoksinya akan mampu membangkitkan hasil kerja yang baik secara langsung melalui motivasi yang akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Gozhali. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar. 2011. Basic Econometrics, International Edition. Edisi ke-4. New York: MC Graw-Hill Higher Education.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara A. Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 625 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai BLUD Rumah Sakit.
- Peraturan Gubernur Riau No. 3 tahun 2016 tentang Penetapan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil bagi Sipil bagi Dokter, Paramedis dan tenaga lainnya pada Arifin Achmad.
- Pepmendagri No. 61 tahun 2007 tentang PPK-BLUD
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. CV. ALFABETA. Bandung.
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 1333/Menkes/SK/XII/1999 dan SK Direktur RSUD Arifin Achmad No. 99/SK/Bid/PRWT/RSUD/2006 tentang Buku Pedoman Standar Asuhan Keperawatan di Pelayanan Keperawatan.
- Surat Keputusan Kepala BP RSUD Arifin Achmad tahun 2017 tentang pembagian Retribusi Pelayanan dari pasien ASKES, JAMKESMAS dan JKMMMD pada BP RSUD Arifin Achmad.
- Sutarto, J. 2010. Pengukuran Produktivitas. Kanisius. Yogyakarta.
- Sunyoto. 2013. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Jaya Sakti. Jakarta.
- Suyanto. 2009. Mengenal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit. Mitra Cendikia. Jogjakarta.
- Swansburg & Swasnburg. 2006. Introductory management and leadership for nurse. Second Edition. Toronto Canada : Jones and Barflett Publisher. Inc.

- Tahir, H. 2009. Analisis Kebijakan Jasa Pelayanan di Rumah Sakit Jiwa Prof.H.B.Saanin Padang Provinsi Sumatra Barat Tahun 2007. Tesis. Pasca Sarjana. FKM. UI.
- Yohana dan Antono. 2017. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*. Vol. 5. No. 1. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro Semarang.