

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN SERTA
KONTRIBUSINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI REKAM MEDIS
DI RSUD KABUPATEN KARAWANG
(PENELITIAN PADA PEGAWAI INSTALASI REKAM MEDIS RSUD
KAB.KARAWANG)**

Ridwan¹, Yuyus Suryana²
Program Studi Magister Ilmu Hukum
Universitas Langlangbuana
ridwan22280@gmail.com

Abstract

The Effect of Work Motivation and Leadership Style and Their Contribution to the Performance of Medical Record Employees at the Karawang Regency Hospital. (Research on Medical Record Installation Staff at RSUD Kab. Karawang).

This study aims to examine and analyze the relationship between work motivation and leadership style on the performance of employees of the Karawang Hospital Medical Record Installation. The data was collected through the distribution of questionnaires and carried out on 42 employees of the Medical Record Installation at the Karawang Hospital. Analysis of the data in this study using SPSS version 15. The sampling technique used is the census method and the data testing technique used in this study includes validity tests with statistical analysis, reliability tests with Cronbach's Alpha. F test and t test to test and prove the research hypothesis.

The results of the analysis show that work motivation and leadership style have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance.

Abstrak

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Serta Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis Di RSUD Kabupaten Karawang. (Penelitian Pada Pegawai Instalasi Rekam Medis RSUD Kab.Karawang).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Instalasi Rekam Medis RSUD Karawang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 42 pegawai Instalasi Rekam Medis RSUD Karawang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 15. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis statistik, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji F dan uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam unit kerja adalah motivasi kerja. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi unit kerja dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dalam suatu unit kerja kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan kelompok atau tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan unit kerja tersebut.

Dalam unit kerja ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam unit kerja yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan. Kepemimpin pimpinan dalam suatu unit kerja dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan unit kerja yang biasa tertuang dalam visi dan misi unit kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan

sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan.

Pimpinan dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Pengelolaan sumber daya yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja adalah unsur kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata dan ditampilkan sesuai dengan perannya.

Perencanaan kinerja merupakan titik awal yang biasanya digunakan oleh pegawai pada suatu periode yang direncanakan seberapa baiknya pekerjaan tersebut harus dilakukan dan hal-hal spesifik lainnya seperti tingkat kewenangan dan pengambilan keputusan bagi pegawai, biasanya perencanaan kinerja dilakukan untuk periode satu tahun, tetapi dapat ditinjau kembali selama tahun itu berjalan.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja unit kerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan unit kerja, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja,

untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu unit kerja. Penilaian kinerja (performance evaluation), yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi.

Perkembangan mental pegawai akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap unit kerja menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja unit kerja. Ini semua demi terwujudnya apa yang unit kerja ingin capai. Perkembangan mental dan semangat pegawai yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Demikian halnya dengan Instalasi Rekam Medis RSUD Kabupaten Karawang yang bergerak di bidang kesehatan, perlu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja mereka, sehingga tidak terjadi hal-hal yang negatif.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak di jumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada pegawai. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan pegawainya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang pegawai terhadap atasan yang diwujudkan

dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah unit kerja sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi unit kerja dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

Banyak pihak beranggapan bahwa kualitas kinerja pegawai rekam medis belum bisa diharapkan, sehingga unit kerja rekam medis harus bertanggung jawab atas semua permasalahan. Anggapan kualitas kinerja pegawai yang disampaikan tersebut bila diamati sebenarnya sangat dipengaruhi oleh peranan motivasi dari semua pihak khususnya Instalasi Rekam Medis RSUD Kabupaten Karawang, serta peranan seorang pimpinan yang dapat memberikan dukungan dan selalu memberikan solusi-solusi pemecahan masalah dan dukungan moral tinggi kepada semua pegawai sehingga dapat meningkatkan gairah kerja yang diharapkan.

Dari uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada Instalasi Rekam Medis Di RSUD Kabupaten Karawang untuk mengetahui motivasi yang dilakukan atasan kepada bawahan (pegawai) serta mengetahui hubungan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan

penjelasan tersebut penulis mengambil judul :

“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Serta Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis Di RSUD Kabupaten Karawang”.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisa korelasi sederhana untuk mengukur hubungan antar variabel.

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggung jawabkan atau dapat diuji kebenarannya. Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian.

Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan.

Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian

Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai. Ubahan disini ialah konsep abstrak yang telah diubah dengan menyebutkan dimensi tertentu yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas ialah motivasi (X1), dan gaya kepemimpinan (X2).

Operasional Variabel

Berdasarkan pengamatan penulis, dan didukung dengan teori – teori yang ada, maka penulis menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan situasi dan kondisi antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di rekam medis RSUD Kabupaten Karawang.

Sumber Dan Cara Pengumpulan Data

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh langsung melalui penelitian dan melalui penggunaan kuesioner. Untuk mendapatkan data, maka penelitian dilakukan dengan cara ikut serta dalam kegiatan pekerjaan di lokasi penelitian dan perpustakaan.

Cara Pengumpulan Data

1. Data Primer

Teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2016) merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara :

a. Wawancara

Wawancara dimulai dengan tanya jawab kepada beberapa staf rekam medis, jenis wawancara digunakan adalah wawancara terstruktur dimana pewawancara menentukan sendiri masalah dan pertanyaan - pertanyaan yang akan diajukan.

Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait motivasi kerja, gaya kepemimpinan

dan kontribusinya terhadap kinerja pegawai.

b. Observasi

Peneliti secara langsung mengamati hal - hal yang menjadi permasalahan di Instalasi Rekam Medis. Melakukan pemantauan terhadap hal - hal apa saja yang terjadi atau yang dikerjakan oleh staf selama jam kerja berlangsung.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian menggunakan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. kuesioner yang disajikan berisi 51 pernyataan, yang terdiri dari 10 pernyataan tentang motivasi kerja, 9 pernyataan tentang gaya kepemimpinan dan 32 pernyataan tentang kinerja pegawai.

Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk

menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen penelitian dibuat dalam bentuk *checklist* yang setiap itemnya mengandung bobot atau nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan.

Tabel 2
Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung, sumber dari data penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Buku - buku yang diperoleh yang berhubungan dengan variabel penelitian
- b. Jurnal dan hasil penelitian sebelumnya
- c. Standar Operasional Program (SOP)
- d. Buku Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Rekam Medis RSUD Kabupaten Karawang

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah staf Instalasi Rekam Medis yang berjumlah 42 orang.

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian, yaitu staf Instalasi Rekam Medis.

Populasi Dan Sampel Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:80), definisi populasi adalah sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 42 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis Uji Validitas

Uji Validitas Item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti.

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS, dengan demikian dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Berdasarkan data untuk pengujian validitas dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Ket.Frekuensi (%)
Motivasi (X1)	Fisiologis	Dalam %
	Keamanan	Dalam %
	Sosial	Dalam %
	Penghargaan	Dalam %
	Aktualisasi diri	Dalam %
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya menyuruh	Dalam %
	Gaya menjual	Dalam %
	Gaya berpartisipasi	Dalam %
	Gaya mendelegasi	Dalam %
Kinerja Pegawai (Y)	Kuatitas	Dalam %
	Kuantitas	Dalam %
	Ketepatan waktu	Dalam %
	Efektifitas	Dalam %
	Kemandirian	Dalam %

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016:168) menyatakan penelitian yang reliabel adalah: “bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item

s_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.60.

Dari analisis data dengan pengujian reliabilitas didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	Angka statistik	Reliabel / Tidak
Gaya Kepemimpinan (X2)	Angka statistik	Reliabel / Tidak
Kinerja Pegawai (Y)	Angka statistik	Reliabel / Tidak

Berdasarkan hasil pengukuran statistik dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* variable X1 dan Variabel X2 memiliki nilai yang berarti reliabel terhadap variable Y.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiono (2018:159).

Hipotesis Statistik Secara Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2016:97) uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji T dilakukan guna mengetahui tingkat signifikansi secara statistik dari pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, caranya dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Pengujian t hitungnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{(1 - R_{YX_1, \dots, X_k}^2) CR_{ii}}} \quad I =$$

1,2,...,k

Ketentuan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H0 : $\rho_{YX1} = 0$. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H1 : $\rho_{YX1} \neq 0$. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H0 : $\rho_{YX2} = 0$. Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H1 : $\rho_{YX2} \neq 0$. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H0 : $\rho_{YX3} = 0$. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai

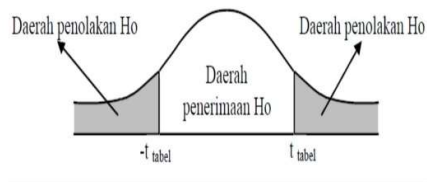
H1 : $\rho_{YX3} \neq 0$. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai
Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Jika t hitung < dari t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Jika t hitung > dari t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Dengan kata lain dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

Jika probabilitas > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.



Gambar 3.5.3.1

Uji Hipotesis Dua Arah Hipotesis Statistik Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016:96), uji F digunakan untuk menguji bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan dengan maksud untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Merumuskan Hipotesis

H0 : $\beta_1, \beta_2 = 0$.

Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H0 : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$.

Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari nilai F hitung dengan menggunakan korelasi ganda dan dapat dihitung dengan rumus :

$$R_{x_1 x_2 x_3} = \sqrt{\frac{r_{yx_3}^3 + r_{yx_3}^3 - 3r_{yx_1} r_{yx_2} r_{yx_3} r_{x_1 x_2 x_3}}{1 - r_{x_1 x_2 x_3}^3}}$$

Keterangan :

$R_{x_1 x_2}$ = Korelasi antara variabel X1, X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi produk momen antara X1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi produk momen antara X2 dengan Y

$r_{x_1 x_2 x_3}$ = Korelasi produk momen antara X1, X2 dengan Y

Uji signifikansinya dapat dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^3/k}{(1 - R^3)/(n - k - 1)}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima (keseluruhan variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel Y).
2. Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak (keseluruhan variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel terikat Y).

Berdasarkan nilai probabilitas (signifikansi) dari dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

2. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan tentang deskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran terhadap karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selanjutnya ditampilkan pula perhitungan persyaratan analisis, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada bagian akhir dilakukan pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada di Instalasi Rekam Medis RSUD Kabupaten Karawang yang Beralamat Jl. Galuh Mas Raya No. 1 Desa Sukaharja Kecamatan Teluk Jambe Timur Kabupaten Karawang, Telepon (0267) 640444 dan 640555. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2021.

PENUTUP

Kesimpulan Penelitian

Dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada staf atau pegawai rekam medis RSUD Karawang sebagai responden, maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya

tersebut, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan kinerja pegawai adalah motivasi kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pada dasarnya mendorong dan menumbuhkan individu untuk memiliki kreativitas, semangat, mandiri, bertanggungjawab, jujur dan lainnya yang dapat mendukung

meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, maka disarankan Instalasi Rekam Medis RSUD Kabupaten Karawang memperhatikan indikator-indikator dari tiap-tiap variabel tersebut.
2. Instalasi Rekam Medis RSUD Kabupaten Karawang disarankan lebih memperhatikan variabel motivasi kerja karena dari hasil yang didapat dalam penelitian ini motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Instalasi Rekam Medis RSUD Kabupaten Karawang disarankan memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan-pimpinannya karena berdasarkan hasil yang didapat gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Secara umum motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Rekam Medis RSUD Kabupaten Karawang, untuk itu disarankan RSUD Karawang memberikan pelatihan khusus bagi para pimpinan-pimpinannya agar dalam memimpin unit kerjanya dapat mengaplikasikan teknik atau cara memotivasi pegawai dan menunjukan gaya kepemimpinan yang sesuai harapan pegawai atau

bawahannya sehingga kinerja pegawai meningkat seperti yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. H, 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi dan Gurniwa, 2007. *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kartini Kartono, 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Miftah thoha, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Bernandine R.Wijaya & Susilo Supardo, 2006. *Kepemimpinan Dasar-dasar Dan Pengembangannya*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutikno, 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan, Lombok; Holistica Lombok.
- Hersey & Blanchard, 2011. *Management Of Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Handoko, 1995. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ghiselli, Edwin E, John P. Campbell, and Sheldon Zedeck, 1981. *Measurement Theory for the Behavioral Sciences*, San Francisco:

- W.H. Freeman and Company.
Ordway Tead, 1995. *Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta.
- AM. Kadarman, 1996. *Pengantar Ilmu Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Ahmad Tohardi, 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Istijanto, 2006. Riset *Sumber daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Dessler. G, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Penerbit LepKhaier, Ternate.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Amstrong.M, 2002, *Performance Management*, Kogan Page Ltd, New York.
- Mathis, L. Robert dan Jackson. H. John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Buku I, Salemba Empat, Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi, 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia.: Salemba Empat, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 15*, Elex Media Komputindo, Jakarta.