

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA DAN IMBALAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI BALI

Sang Made Dwi Budhi Arsana¹

I Nengah Suardhika²

Putu Agus Eka Rismawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: sangade870@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai seorang perawat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perawat dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Oleh karena itu, kinerja dari perawat harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan atau instansi, sebab menurunnya kinerja dari perawat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan imbalan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

Populasi dan sampel berjumlah 30 orang perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji T.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali (3) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali (4) imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, imbalan dan kinerja perawat.

ABSTRACT

Nurse performance is the result of work achieved by a nurse in carrying out a job. Nurses can work well if they have high performance so they can produce good work. Therefore, the performance of nurses must receive attention from company or agency leaders, because the decline in the performance of nurses can affect the company's performance as a whole. This study aims to test and obtain empirical evidence of the influence of leadership style, work ability and rewards on the performance of nurses at the Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

The population and sample are 30 nurses at the Bali Provincial Mental Hospital. Data analysis techniques using validity test, reliability test, multiple regression analysis, classical assumption test, analysis of the coefficient of determination, F test and T test.

The results of this study indicate that: (1) leadership style, work ability and rewards have a positive and significant effect on nurse performance (2) leadership style has a positive and significant effect on nurse performance at the Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali (3) work ability has a positive and significant effect on the performance of nurses at the Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali (4) rewards have a positive and significant effect on the performance of nurses at the Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

Keywords: leadership style, work ability, reward and performance of nurses.

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang padat modal dan sumber daya manusia, membutuhkan budaya organisasi yang baik agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa mendatang, kunci utama kesuksesan rumah sakit adalah terletak pada dua hal pokok yaitu pemanfaatan sumber daya khususnya sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dan kepuasan pemakaian jasa rumah sakit tersebut (pasien dan keluarga) Alma (2018). Pasien sebagai penerima jasa Rumah Sakit saat ini berbeda dengan pasien pada masa lalu. Kini pasien semakin terdidik dan cenderung bervariasi dalam memenuhi kebutuhan kesehatannya, sehingga terpenuhi kepuasannya dan menyadari hak-haknya. Jika layanan diberikan sesuai dengan yang dikehendaki, maka pasien akan puas, jika yang terjadi sebaliknya, maka akan menyebabkan kehilangan minat pasien untuk berobat dan ini akan menyebabkan pasien mempunyai image negatif terhadap perusahaan tersebut, yang akan mengakibatkan menurunnya jumlah pasien akhirnya akan menyebabkan pengurangan keuntungan, Erawati (2019)

Kinerja pegawai rumah sakit khususnya perawat di Indonesia masih rendah. Maslita (2017) di ruang rawat inap RSUD kabupaten Tangerang kinerja perawat rendah sebesar 53,7%. Rahmat (2018) di rumah sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulini (2018) di RSUD H.Hanafie Maura Bungo Jambi juga memperlihatkan

kinerja perawat dalam katagori kurang baik sebesar 47,6%. Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50%, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk dipertahankan oleh pemimpin agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas dan sesuai dengan satandar dan harapan masyarakat sehingga akan berdampak terhadap kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit, selain di pengaruhi oleh kualitas jasa atau pelayanan, kepuasan konsumen juga ditentukan oleh pengaruh kinerja individu karyawan. Hal ini juga terjadi pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, terdapat penurunan kualitas kinerja perawat seperti kurangnya inisiatif dan motivasi dari pemimpin. Menurut Gibson, dkk. (2017) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologi. Menurut Simanjuntak (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis serta disiplin. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang

terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, budaya kerja, komitmen organisasi dan sistem imbalan.

Menurut Zainal (2017) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Rivai dkk (2018) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi mereka. Atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan umu digunakan oleh para pemimpin. Menurut Kartono (2018) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diadopsi oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Siagian dalam Erlangga (2017) gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan cita-citanya dipengaruhi oleh pemimpin, baik dari sifat pemimpin itu sendiri maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaannya. Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah kurangnya komunikasi antar pegawai dan atasan serta motivasi atau

pengaruh terhadap pegawai yang menyebabkan kurangnya kontribusi dalam memajukan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Riko Junaidi dan Febsri (2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Angellika dkk (2022), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Inna Bali Beach.

Kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mardikaningsih (2017) dan Sinambela (2020) semakin meningkat kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Thoha (2017) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Al Hakim (2019), kemampuan kerja merupakan perwujudan dari kapasitas seseorang untuk menjalankan beragam tugas terkait pekerjaannya. Menurut Robbins (2022), kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *intellectual* dan *physical abilities*. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai

kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan mencapai tujuannya, tujuan yang dimaksud adalah tujuan dari perusahaannya. Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah kurangnya inisiatif serta dorongan untuk menciptakan kemampuan kerja yang baik serta kurang mengembangkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh perawat. Menurut Mangkunegara (2016) kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian Chrisdianto dan Respati (2021), Ratnasari dkk (2020) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat. Berbeda dengan penelitian Nurhikmah (2020) bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan kerja, diperlukan juga sebuah imbalan atau penghargaan (*reward*) yang mana nantinya akan memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya yang telah diberikan oleh perusahaan. Efendy (2017) imbalan (*reward*) merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Winda Sri (2018) imbalan adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja karyawan. Menurut Pramesti (2019) Imbalan merupakan sebuah teknik dalam memberikan motivasi seorang individu dalam menjalankan kebaikan dan memberikan peningkatan terhadap prestasi. Imbalan (*reward*) merupakan hadiah, ganjaran, penghargaan yang memiliki tujuan supaya seseorang individu lebih giat kembali usaha dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang telah diraih. Menurut Pradnyani (2020) Imbalan merupakan balas jasa atau penghargaan yang diberikan terhadap seseorang pegawai dari perusahaan atas kinerja atau prestasi yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut sejalan dengan harapan perusahaan. Sedangkan menurut Suryadilaga (2016) imbalan atau penghargaan meliputi berbagai rangsangan yang telah disediakan oleh organisasi untuk anggota sebagai bagian dari kontrak psikologis. Imbalan yang diberikan dapat merangsang para anggota agar bekerja lebih giat lagi dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah kurangnya promosi jabatan, pengalangan serta perencanaan karier terhadap para pegawainya, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trioctaviano (2022) menunjukkan bahwa imbalan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singigi. Sedangkan menurut Raymond Suak, dkk (2017) imbalan (*reward*) tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam pelayanan rumah sakit, hal ini disebabkan karena perawat adalah jumlah tenaga yang paling banyak, dan perawat sebagai suatu kelompok profesi yang bekerja 24 jam di rumah sakit, Maslita (2018). Kinerja tenaga keperawatan memiliki peran penting dalam terciptanya mutu pelayanan kesehatan yang baik, karena tenaga keperawatan merupakan penjamin kontak pertama dan terlama dengan pasien, sehingga perawat merupakan sosok yang dapat mewakili hampir seluruh citra dan penampilan rumah sakit.

Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien Gibson dan Ilyas (2017). Menurut Pujiani (2018), kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas, jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas.

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali merupakan satu-satunya Rumah Sakit di Provinsi Bali yang menjadi pusat pelayanan kesehatan khususnya di bidang pelayanan kesehatan jiwa, sehingga menjadi harapan utama masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan jiwa yang berkualitas. Peningkatan pelayanan kesehatan jiwa menjadi tantangan bagi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali sesuai dengan visi Rumah Sakit yaitu menjadi pilihan utama masyarakat di bidang

pelayanan kesehatan jiwa, sehingga dituntut untuk memberikan pelayanan secara maksimal dengan selalu berorientasi kepada kepuasan pelanggan, untuk itu sesuai dengan peraturan Gubernur Bali Nomor 33 tahun 2016 tentang standar pelayanan minimal pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dimana indikator kepuasan pelanggan menjadi salah satu standar pelayanan yang harus dapat dicapai dengan dengan target capai minimal 85%. Berdasarkan dari data capai Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk indikator kepuasan dalam kurun waktu tiga tahu terakhir yaitu 2019-2021 belum mencapai standar minimal yang ditargetkan dimana capaian SPM tahun 2019 sebesar 81,21% kemudian menurun menjadi 80,65% pada tahun 2020 dan mencapai 80,05 pada tahun 2021.

Penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali menggunakan evaluasi praktik profesional berkelanjutan (*Ongoing Professional Practice Evaluation / OPPE*) merupakan suatu proses sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja praktik profesional perawat. Maksud dan tujuan OPPE adalah sebagai sarana mengevaluasi kinerja profesional secara berkelanjutan untuk tiga alasan yaitu sebagai bagian dari upaya untuk memantau kompetensi profesional, untuk mengidentifikasi area guna kemungkinan peningkatan kinerja, dan untuk menggunakan data obyektif dalam keputusan mengenai kelanjutan kewenangan klinik. Standar nilai kerja karyawan yaitu kategori 191 keatas sangat baik, 76-90 baik, 65-75 cukup, 51-64 kurang dan 50 kebawah kurang baik. Permasalahan disiplin di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali menjadi masalah yang

menjadi perhatian karena tampak terjadinya penurunan disiplin pegawai yang dapat dilihat dari keikutsertaan mengikuti apel disiplin pagi yang dilaksanakan setiap pagi hari. Berdasarkan data absensi apel disiplin pagi pada tahun 2020 pegawai yang mengikuti apel pagi sebanyak 72% data ini menurun menjadi 60% pada tahun 2021. Kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dapat dievaluasi dari data persentase rata-rata realisasi kegiatan pegawai berdasarkan tugas pokok fungsinya dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Pada tahun 2019 sebesar 92%, menurun pada tahun 2020 menjadi 85%, dan menurun lagi pada tahun 2021 menjadi 80%. Hal ini berarti kinerja pegawai masih belum optimal.

Permasalahan kinerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti khususnya yang berhubungan dengan masalah Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Imbalan. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

II. LANDASAN TEORI

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Setiawan (2017) *Goal Setting Theory* adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019)

goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan / tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompoknya. Berikut ini adalah beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula

dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”

Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.

2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2018) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada

perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Berikut ini adalah beberapa pengertian kemampuan kerja menurut pendapat para ahli, yaitu:

Menurut Wibowo (2017) Kemampuan Kerja pada hakikahnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017) Kemampuan atau Ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *intellectual* dan *physical abilities*.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2017) kemampuan menunjukan kapabilitas yang dimiliki orang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Mereka berpendapat bahwa berbeda dengan skill atau keterampilan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, kemampuan atau *ability* relatif stabil. Meskipun kemampuan dapat berubah pelan-pelan sepanjang waktu dengan praktik dan pengulangan, tingkat kemampuan tertentu biasanya membatasi seberapa banyak seseorang dapat memperbaiki, bahkan dengan pelatihan terbaik. Alasannya adalah

kemampuan bersifat alamiah sedangkan keterampilan bersifat dapat dipelihara.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kemampuan dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya.

Imbalan

Imbalan atau reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian imbalan tersebut merupakan upaya pimpinan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Di bawah ini beberapa pengertian Imbalan (*reward*) menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Dicky Saputra (2017), Imbalan (*Reward*) merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Menurut Adhitomo Wirawan dkk (2018) Imbalan adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis

yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.

Dikutip dari Dicky Saputra (2017), Imbalan (*reward*) dibagi menjadi dua jenis yaitu Reward ekstrinsik dan Reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*Intrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*) dan Otonomi.

Kinerja Perawat

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Sedangkan menurut Sinambela, dkk dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa, kinerja adalah kemampuan

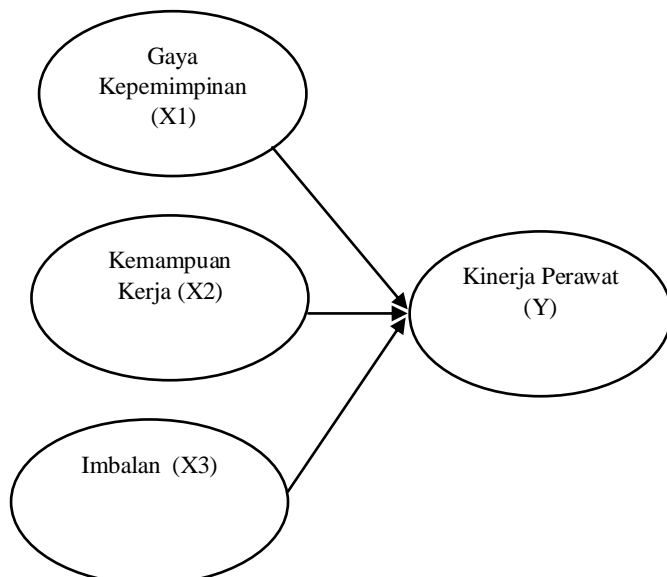
pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu tingkat pencarian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HOPOTESIS.

Hipotesis

Adapun model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Hipotesis

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat
- H2 : Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat
- H3 : Imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah merupakan objek penelitian diaman kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksud untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali yang beralamat di Jl. Kesumayudha No. 29, Kawan, Kec. Bangli, Kab. Bangli.

Objek Penelitaian

Objek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek Penelitian merupakan kerangka acuan yang merupakan pembatas masalah yang memberikan arah dan menggambarkan poko permasalahan yang akan terdapat pada penelitian ini (Sugiyono 2017). Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan imbalan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012) definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kosntrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Definisi operasional variabel yang dimaksudkan untuk dapat lebih memperjelas variabel-

variabel yang ada dalam penelitian sebagai berikut:

1) Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

2) Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

3) Kemampuan Kerja (X2) kemampuan atau Ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *intellectual* dan *physical ability*.

4) Imbalan (X3) Imbalan adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh

perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali sebanyak 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi dibawah 100 dapat digunakan sampel semua dari jumlah populasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sensus, dimana teknik penentuan sampel menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 30 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu:

a) Observasi menurut Sugiyono (2018) merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain dan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian yaitu Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

b) Wawancara menurut Sugiyono (2016) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab langsung dengan atasan serta pegawainya yang bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

c) Dokumentasi menurut Sugiyono (2016) yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu. Teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab pegawai.

d) Kuesioner menurut Sugiyono (2016) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan yang diisi oleh pegawai. Setiap jawaban kuesioner

mempunyai bobot atau skor nilai dengan sekala likert.

Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner (Sugiyono, 2017). Suatu instrumen dapat dinyatakan valid, jika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, uji validitas ini diharapkan dapat menggambarkan konsistensi internal. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan *Pearson Product Moment* ($r > 0,3$) (Sugiyono, 2017). Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X_1)			
X1.1	0,982	0,30	Valid
X1.2	0,960		Valid
X1.3	0,966		Valid
Kemampuan Kerja (X_2)			
X2.1	0,944	0,30	Valid
X2.2	0,897		Valid
X2.3	0,941		Valid
X2.4	0,908		Valid
Imbalan (X_3)			
X3.1	0,899	0,30	Valid
X3.2	0,895		Valid
X3.3	0,885		Valid
X3.4	0,726		Valid
X3.5	0,887		Valid
X3.6	0,912		Valid
Kinerja Perawat (Y)			
Y.1	0,914	0,30	Valid
Y.2	0,832		Valid
Y.3	0,812		Valid
Y.4	0,851		Valid
Y.5	0,890		Valid

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.2, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2016). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien dendala yaitu derajat kemampuan alat ukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Kendala itu perlu, sebab data yang tidak andal atau bisa tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Ghozali (2007) bahwa kaidah pengembalian keputusan reliabilitas sebagai berikut: jika reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel. Sedangkan jika reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus tidak reliabel. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X_1)	3	0,968	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	4	0,941		Reliabel
Imbalan (X_3)	6	0,981		Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	5	0,955		Reliabel

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan imbalan terhadap kinerja perawat, digunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi berganda, uji f dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS version 25.00 for Windows*. Adapun disajikan rekapan hasil analisisnya pada Tabel 3 adalah berikut.

Tabel 3

Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,160	1,013		-1,145	0,263
Gaya Kepemimpinan	0,297	0,132	0,199	2,241	0,034
Kemampuan Kerja	0,313	0,119	0,251	2,638	0,014
Imbalan	0,533	0,086	0,581	6,182	0,000
R	0,965				
Adjusted R Square	0,922				
F	115,815				
Sig. F	0,000				

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan imbalan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.12, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = -1,160 + 0,297 X_1 + 0,313 X_2 + 0,533 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan

garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

a) b_1 sebesar 0,297, memiliki arti, apabila gaya kepemimpinan semakin baik, sedangkan kemampuan kerja dan disiplin kerja tetap maka akan meningkatkan kinerja perawat.

b) b_2 sebesar 0,313, memiliki arti apabila kemampuan kerja semakin baik sedangkan gaya kepemimpinan dan imbalan tetap maka akan meningkatkan kinerja perawat.

c) b_3 sebesar 0,533, memiliki arti apabila imbalan semakin baik, sedangkan gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja tetap maka akan meningkatkan kinerja perawat.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan imbalan terhadap variabel terikat kinerja perawat adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan imbalan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, begitu sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis, diperoleh hasil uji

normalitas yang disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Gaya Kepemimpinan	0.339	2,951
Kemampuan Kerja	0.295	3,389
Imbalan	0.203	3,301

Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai

residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,394
Kemampuan Kerja	0,096
Imbalan	0,868

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,922. Ini berarti besarnya kontribusi antara Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat adalah sebesar 92,2% sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan imbalan terhadap kinerja perawat

adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk gaya kepemimpinan adalah 2,241, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,199, dan signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dapat diterima.

b) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kemampuan kerja adalah 2,638, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,251, dan signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dapat diterima.

c) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk imbalan adalah 6,182, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,581, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dapat diterima.

Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai

koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang bernilai positif sebesar 0,297 dan signifikansi $0,034 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik gaya kepemimpinan, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perawat. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018), Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dan tepat untuk perusahaan maka hasil kerja dari karyawan akan bagus, namun bila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang kurang tepat maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik bagi perusahaan. Karena kepemimpinan mempunyai kendali untuk mengendalikan para karyawannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Junaidi dan Febsri Susanti (2018), diman hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja yang bernilai positif sebesar 0,313 dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baiknya kemampuan kerja, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perawat. Menurut Wibowo (2017) kemampuan

kerja pada hakikahnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapat kinerja yang optimal. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Menurut Budiarto W. (2019), yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Imbalan

Imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Imbalan yang bernilai positif sebesar 0,533 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baiknya pemberian imbalan, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perawat. Menurut Dicky Saputra (2017), Imbalan (*Reward*) merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para

pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian imbalan atau penghargaan yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Amir (2019), yang menyatakan Imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali juga akan meningkat.
- 2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali juga akan meningkat.
- 3) Imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, ini berarti semakin baik pemberian imbalan maka kinerja perawat pada Rumah Sakit

Jiwa Provinsi Bali juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan imbalan berkontribusi sebesar 92,2% terhadap kinerja perawat. Sedangkan sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pada rumah sakit jiwa provinsi bali.

Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel gaya kepemimpinan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator kepemimpinan partisipatif. Maka kedepannya kepada pimpinan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali diharapkan dapat lebih terbuka dan aktif berkomunikasi kepada bawahan, serta lebih mendorong pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam berpendapat dan berkontribusi untuk kemajuan Rumah Sakit kedepannya.

2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kemampuan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator kemauan atau minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan. Maka diharapkan kepada pimpinan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kemampuan kerja pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kemampuan kerja yang ada pada para pegawai. Perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya.

3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel imbalan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator promosi. Maka hendaknya kepada pimpinan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali kedepannya dapat membuat perencanaan karier terhadap para pegawainya, karena dengan adanya perencanaan karier manajemen dapat lebih mudah untuk mengembangkan pegawai untuk promosi, dapat menyaring potensi pegawai, dan memuaskan kebutuhan pegawai. Selain itu dengannadanya perencanaan karir yang jelas pegawai dapat mengetahui apa yang seharusnya dilakukan untuk memperoleh promosi jabatan dan termotivasi untuk mencapai target dan standar yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 53-59.
- Angellika, K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Grand INNA BALI BEACH. *EMAS*, 3(10), 47-56.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Dewi, N. W. I. A., & Landra, N. (2022). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Vision Villa Resort and Genius Cafe Gianyar. *Values*, 3(1), 228-237.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).
- Imaniyah, K., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 37-45.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosiohumanitas*, 20(2), 54-63.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198.
- Megiyani, N. P., Kusuma, I. G. N. E. T., & Rihayana, I. G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar. *Values*, 2(3).
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC

- Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Rego, A. M. M. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(10), 599-613.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219-222.
- Safari, B. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Internasional Indonesia.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167-175.
- Sinaga, D. K. N., & Harahap, R. D. (2022). Pengaruh Reward Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan). *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 4(03), 152-164
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Wahyuna, S., Bakri, M., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 15-21.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- PT. BPR Santi
Pala. *Values*, 3(1), 79-85.
- Wiratama, C., Budiarto, W., & Prasetyo,
I. (2019). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan,
Kemampuan Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bank
Pembiayaan Rakyat
Syariah (BPRS) Bhakti
Sumekar Sumenep. *MAP
(Jurnal Manajemen dan
Administrasi
Publik)*, 2(04), 444-458.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018).
Pengaruh Reward dan
punishment terhadap
kinerja dan motivasi
karyawan pada Cv Media
Kreasi Bangsa. *Journal of
Applied Business
Administration*, 2(2), 242-
257.