Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November

OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja di RS Bunda Sejati

Muhamad Wawan Kurniawan [1*], Lambok DR Tampubolon [2]

[1*,2] Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.
Email: muhtar. mwkurniawan@gmail.com [1*] lambok.ricardo@ukrida.ac.id [2]

Histori Artikel:
Dikirim 07 September 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 05 Oktober 2026; *Diterima* 22 Oktober 2026; *Diterbitkan* 25 November 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Kinerja tenaga kesehatan merupakan komponen penting dalam mendukung pencapaian layanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Bunda Sejati, Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Sampel terdiri dari 100 tenaga kesehatan di RS Bunda Sejati, Tangerang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai t sebesar 2,906 dan nilai signifikansi 0,005. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 2,241 dan nilai signifikansi 0,027. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 3,160 dan nilai signifikansi 0,002. Secara simultan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai F sebesar 67,162 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,667 menunjukkan bahwa 66,7% variasi dalam kinerja tenaga kesehatan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen tersebut, sedangkan 33,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi merupakan faktor signifikan yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Bunda Sejati, Tangerang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Motivasi; Kinerja; Tenaga Kesehatan.

Abstract

The performance of healthcare workers is an important component in supporting the achievement of quality healthcare services in hospitals. Such performance can be influenced by various factors, including leadership style, job satisfaction, and motivation. This study aimed to analyze the effects of leadership style, job satisfaction, and motivation on the performance of healthcare workers at Bunda Sejati Hospital, Tangerang. This study employed a quantitative approach with a descriptive research design. The sample consisted of 100 healthcare workers at Bunda Sejati Hospital, Tangerang. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on healthcare workers' performance, with a t-value of 2.906 and a significance value of 0.005. Job satisfaction also had a positive and significant effect on performance, with a t-value of 2.241 and a significance value of 0.027. Motivation had a positive and significant effect on performance, with a t-value of 3.160 and a significance value of 0.002. Simultaneously, leadership style, job satisfaction, and motivation had a significant effect on healthcare workers' performance, with an F-value of 67.162 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.667 indicates that 66.7% of the variation in healthcare workers' performance could be explained by the three independent variables, while the remaining 33.3% was explained by other factors outside the research model. Therefore, leadership style, job satisfaction, and motivation are significant factors associated with the performance of healthcare workers at Bunda Sejati Hospital, Tangerang.

Keyword: Leadership Style; Job Satisfaction; Motivation; Performance; Healthcare Workers.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

1. Pendahuluan

Salah satu tugas rumah sakit adalah pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan tugas yang rumit dan penuh tantangan. Sebagai salah satu industri dalam bidang pelayanan jasa, peran sumber daya manusia sangatlah penting (Yuanita Tristi, 2019). Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia 2022, jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit mencapai 351.225 orang. Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023, rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif, dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan rumah sakit yang berkualitas dan bermutu tinggi dapat tercapai, salah satunya, dengan cara meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, khususnya tenaga kesehatan yang paling banyak di sebuah rumah sakit. Peningkatan kinerja tenaga kesehatan akan berkontribusi pada terselenggaranya pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi (Yuanita Tristi, 2019).

Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah prestasi para anggota yang ada dalam organisasi tersebut, mulai dari tingkat eksekutif hingga pegawai operasional (*Hilda, 2023*). Kinerja masing-masing tenaga kesehatan berbeda; hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti perbedaan profesi, masa kerja, dan pendidikan yang mendukung pekerjaan di unit kerjanya. Kinerja tenaga kesehatan yang baik memiliki hubungan erat dengan kinerja individu, kinerja lembaga, bahkan kinerja perusahaan, sehingga kinerja perusahaan menjadi baik nilainya. Kinerja dapat dianggap sebagai hasil kerja seseorang tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan organisasi (Afnita Nur, 2022). Hilda (2023) mengutip Gibson, Ivancevich, dan Doneli (2009) yang menyatakan bahwa ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) variabel individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi; (2) variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi; dan (3) variabel organisasi seperti sumber daya, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, imbalan, struktur desain pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi, dan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Hayulita & Hidayati, 2022). Hal pertama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah kepemimpinan. Menurut Indriyani (2021), kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Sebagai pemimpin, mereka dapat mempengaruhi tenaga kesehatan melalui proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik itu kebutuhan individu, kelompok, maupun kebutuhan organisasi. Untuk menciptakan organisasi yang memiliki daya saing tinggi, diperlukan orang-orang dengan gaya kepemimpinan yang baik untuk setiap perubahan yang terjadi di organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan secara signifikan, sebagaimana dinyatakan dalam hasil penelitian Pamungkas (2020) dengan nilai p-value sebesar 0,017. Sejalan dengan penelitian Alkhusari (2022), terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dengan p-value 0,028. Penelitian Deniati & Yanti (2019) juga menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai p-value 0,000. Selain gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan tenaga kesehatan dalam pekerjaannya yang mempertimbangkan aspek pekerjaan yang menimbulkan perasaan bahagia atau kurang bahagia terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Nilai kepuasan seseorang ditentukan oleh hasil yang rendah atau tinggi, sehingga dapat menciptakan perasaan positif atau negatif dalam bekerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, dukungan dari pihak manajemen sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (Afnita Nur, 2022). Menurut *Ibrahim Ulfha Maria* (2022), penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada 130 tenaga kesehatan menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja dengan nilai statistik 2,510. Hal ini sejalan dengan

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

penelitian Mariani & *Oka* (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan berdasarkan analisis melalui model persamaan struktural.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasi. Setiap organisasi tentunya ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangatlah penting. Agar manusia bergerak sesuai dengan yang diinginkan organisasi, selain peran pemimpin, motivasi juga berperan. Oleh karena itu, penting untuk memahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Parashakti, 2019). Motivasi adalah penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal, antara lain, ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan tekun dan mencapai tujuan organisasi (Manao Kirimani, 2022).

Penelitian Semaksiani *et al.* (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Sejalan dengan penelitian Farisi *et al.* (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai t-hitung 2,128 dan nilai p-value 0,038. Dalam penelitian *Hidayat* (2020), diperoleh nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu 9,164 > 1,667, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan.

Rumah Sakit Bunda Sejati adalah rumah sakit tipe D yang berada di Kota Tangerang, beralamat di Jalan Prabu Siliwangi Nomor 11, Jatiuwung, Kota Tangerang, Provinsi Banten, dan telah terakreditasi pada tahun 2022. Rumah Sakit Bunda Sejati Tangerang memiliki 68 tempat tidur dan jumlah tenaga kesehatan sebanyak 100 orang. Pada tahun 2018, RS Bunda Sejati pindah manajemen ke RS An-Nisa, sehingga status tenaga kesehatan rata-rata yang bekerja di RS Bunda Sejati memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, begitu pula dengan para penanggung jawab yang menjadi kepala ruangan. Oleh karena itu, hasil wawancara dari 10 tenaga kesehatan menunjukkan bahwa sulit melakukan komunikasi dan lamanya mendapatkan tindak lanjut bila tenaga kesehatan mengalami masalah. Rumah Sakit Bunda Sejati melakukan penilaian kinerja terhadap pimpinan, dan pada data tahun 2024, diperoleh rata-rata nilai 80%, sedangkan target dari rumah sakit adalah lebih dari 90%.

Survei kepuasan kerja tenaga kesehatan selama 3 tahun terakhir menunjukkan hasil yang kurang baik, dengan nilai sebesar 80% pada tahun 2022, 80,55% pada tahun 2023, dan 80,25% pada tahun 2024. Kepuasan kerja tenaga kesehatan semakin meningkat dari tahun ke tahun, namun belum mencapai angka yang diharapkan. Target nilai kepuasan kerja adalah 90%. Sedangkan untuk motivasi tenaga kesehatan, data terakhir pada tahun 2024 menunjukkan nilai motivasi 87%, sedangkan target rumah sakit adalah 100%.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Konsep Kinerja

Menurut Gibson *et al.* dalam Ibrahim Ulfha Maria (2022), kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu, serta relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Sedangkan menurut Indriyani (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perpaduan antara hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

2.2 Konsep Gaya Kepemimpinan

Yasser (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, guna mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Wattimena Dolly (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, dan mengarahkan pihak lain agar mau bekerja sama dengan tulus dan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3 Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang mencerminkan tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dijalani. Menurut Paparang *et al.* (2021), kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga mencakup situasi dan lingkungan kerja. Sikap pekerja terhadap pekerjaannya sangat berpengaruh pada kepuasan ini. Dalam hal ini, terdapat dua aspek utama: aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif mencakup kepercayaan dan pandangan pekerja mengenai pekerjaan dan situasi kerja mereka. Sementara itu, aspek perilaku mencerminkan tindakan dan reaksi pekerja yang dipengaruhi oleh kepuasan yang dirasakan.

2.4 Konsep Motivasi

Farisi *et al.* (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Yasser (2023) menjelaskan bahwa motivasi merupakan tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi kerja. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran menunjukkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dari pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang menyebabkan seorang individu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan giat guna mencapai hasil yang optimal agar tujuan dapat tercapai.

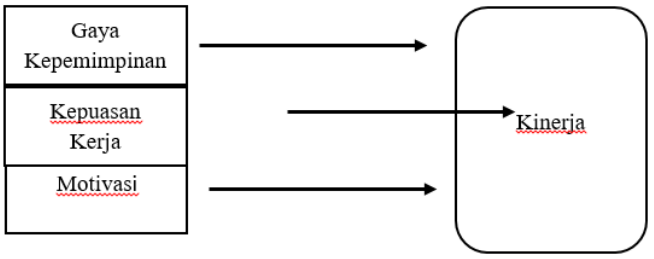
2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan beragam faktor yang mempengaruhi kinerja kerja di rumah sakit. Pamungkas *et al.* (2020) meneliti pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang, menemukan bahwa kinerja meningkat seiring dengan pemimpin yang efektif dan fasilitas kerja yang baik. Desembrianita *et al.* (2020) mengungkapkan hubungan positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja di RS Semen Gresik, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya, Reynilda (2020) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja di Rumah Sakit Hative Ambon. Penelitian Soehardi Indriyani *et al.* (2021) juga mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. Di sisi lain, Ariadharma (2020) mengidentifikasi kompetensi kerja, motivasi, dan budaya organisasi sebagai faktor yang berhubungan positif dengan kinerja di RS Umum Daerah Pelalawan. Penelitian Juwita Sari (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja kerja. Selain itu, M. Harisa Pawerangi *et al.* (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, sementara kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Penelitian oleh Natalia *et al.* (2021) juga mengonfirmasi adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Post Indonesia. Selanjutnya, Nur Afnita *et al.* (2022) menganalisis hubungan budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja di rumah sakit, menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari ketiga variabel tersebut. Terakhir, Alkhusari *et al.* (2022) menemukan hubungan antara gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Siti Fatimah, dengan nilai p-value signifikan.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menjelaskan secara konseptual hubungan antara variabel penelitian, kaitan masing-masing teori, serta menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel, seperti variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian yang hanya mengemukakan variabel secara mandiri perlu dilakukan deskripsi teori antara masing-masing variabel dengan memberikan pendapat terhadap variasi besarnya yang diteliti (Adiputra, 2021). Dalam penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja di RS Bunda Sejati Tangerang," terdapat satu variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi (X), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y). Berdasarkan definisi dan penelitian terdahulu, maka konsep penelitiannya adalah sebagai berikut.



Gamabar 1. Model Konsep Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian adalah penyelidikan yang sistematis, ketat, kritis, dan mengikuti langkah-langkah ilmiah yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang fenomena. Penelitian yang baik dapat meningkatkan substansi ilmiah dalam rangka mendapatkan wawasan, kebenaran, maupun teori baru (Syahza, 2021). Menurut Adiputra *et al.*, (2021), penelitian deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran, atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan fenomena yang ada, baik fenomena alam maupun fenomena buatan manusia, atau yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan hasil subjek, tetapi tidak dimaksudkan untuk memberikan implikasi yang lebih luas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Fadilla *et al.*, 2023).

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian, yang menjelaskan secara operasional maksud dari penelitian yang akan dilaksanakan (Adiputra, 2021b). Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel yang dijelaskan secara operasional. Variabel independen pertama adalah Gaya Kepemimpinan, yang menurut Yasser (2023:13) adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Pengukuran gaya kepemimpinan dilakukan melalui kuisioner yang terdiri dari 12 pernyataan dengan skala Likert, yang mencakup pernyataan positif dan negatif, serta indikator seperti kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi. Variabel kedua adalah Kepuasan Kerja, yang didefinisikan oleh Hasibuan dalam Safrizal (2023) sebagai sikap emosional tenaga kesehatan terhadap pekerjaannya. Kuisioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan dengan skala Likert, baik untuk pertanyaan positif maupun negatif, yang mencakup indikator seperti gaji dan promosi. Variabel ketiga adalah Motivasi, yang dijelaskan oleh Farisi *et al.* (2020:19) sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Pengukuran motivasi dilakukan melalui

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

kuisioner yang terdiri dari 13 pertanyaan dengan skala Likert, mencakup faktor motivator dan faktor hygiene sebagai indikator.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara dua variabel, di mana satu variabel berfungsi sebagai variabel independen dan yang lainnya sebagai variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi positif atau negatif antara kedua variabel tersebut. Selain itu, analisis ini juga berfungsi untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan adanya korelasi. Umumnya, data yang digunakan dalam analisis ini berformat interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Janie, 2015).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3$$

Keterangan:
Y = Variabel terikat
A = Konstanta
β_1 - β_3 = Koefisien regresi variabel independen
X_1 - X_3 = Variabel bebas

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan 10 responden di RS Bunda Sejati Tangerang. Uji moment produk Pearson digunakan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$). Alat yang digunakan adalah kuesioner. Jika nilai r*r* hitung lebih besar dari r*r* tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan valid; sebaliknya, jika r*r* hitung kurang dari r*r* tabel, maka instrumen tersebut tidak valid (*Rifkhan, 2023b*). Hasil uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Variabel	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed) < 0,05	Keterangan
1	P1	0,941	0,632	0,000	Valid
2	P2	0,894	0,632	0,000	Valid
3	P3	0,941	0,632	0,000	Valid
4	P4	0,941	0,632	0,000	Valid
5	P5	0,725	0,632	0,018	Valid
6	P6	0,941	0,632	0,000	Valid
7	P7	0,941	0,632	0,000	Valid
8	P8	0,868	0,632	0,000	Valid
9	P9	0,894	0,632	0,000	Valid
10	P10	0,941	0,632	0,000	Valid
11	P11	0,868	0,632	0,001	Valid
12	P12	0,941	0,632	0,000	Valid

Sumber: Data sekunder yang diolah di SPSS, 2026

Dua belas item yang dievaluasi menggunakan komputer memiliki nilai r*r* hitung antara 0,725 hingga 0,941. Berdasarkan temuan tersebut, seluruh instrumen kuesioner dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian dilakukan di RS Bunda Sejati Tangerang dengan jumlah responden 10 orang. Jenis instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Instrumen yang baik adalah instrumen yang memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,70. Alat tersebut dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70; sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,70, maka alat tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,783	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,766	Reliabel
3	Motivasi	0,766	Reliabel
4	Kinerja	0,786	Reliabel

Sumber: Data sekunder yang diolah di SPSS, 2026

Uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja menunjukkan hasil yang reliabel.

4.1.3 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial. Hasil analisis ini menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan uji t, peneliti dapat menentukan signifikansi pengaruh variabel-variabel tersebut secara individual, sehingga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel dalam konteks penelitian ini.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	t Beta	Sig.
(Constant)	3,838	1,933		1,986
Gaya Kepemimpinan	0,298	0,103	0,371	2,906
Kepuasan Kerja	0,159	0,071	0,315	2,241
Motivasi	0,110	0,035	0,235	3,160

Sumber: Data sekunder yang diolah di SPSS, 2026

Dari tabel analisis regresi linear berganda diatas, dapat diketahui pengaruh masing–masing variabel sebagai berikut.

1) Nilai koefisien konstanta yang didapat sebesar 3,838, maka memiliki arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi dianggap nilai konstan atau 0 (nol), maka nilai kinerja adalah 3,838
2) Nilai koefisiensi regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif 0,298, maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada keputusan kinerja sebesar 0,298
3) Nilai koefisiensi Regresi variabel kepuasan kerja (X2) bernilai positif 0,159, maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel kepuasan kerja akan menyebabkan kenaikan pada Keputusan kinerja sebesar 0,159
4) Nilai koefisiensi Regresi variabel motivasi (X3) bernilai positif 0,110, maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel motivasi akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja sebesar 0,110
5) Dari hasil pengujian diketahui nilai t_{hitung} untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap (Y) adalah sebesar 2,906 > ttabel 1,984 dan nilai signifikansi 0.005 < 0.05, maka dapat

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja secara signifikan

6) Dari hasil pengujian diketahui nilai t_{hitung} untuk pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap (Y) adalah sebesar 2,241 > ttabel 1,984 dan nilai signifikansi 0.027 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja secara signifikan
7) Dari hasil pengujian diketahui nilai t_{hitung} untuk pengaruh motivasi (X3) terhadap (Y) adalah sebesar 3,160 > ttabel 1,984 dan nilai signifikansi 0.005 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara motivasi (X3) terhadap kinerja secara signifikan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bebas secara bersama–sama (simultan) terhadap variabel Y. Uji simultan menggunakan F-tes. Jika Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan < 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak atau dengan kata lain semua variabel bebas memengaruhi variabel dependen. Nilai Ftabel dapat dilihat dengan derajat kebebasan pembilang dengan rumus k:n–k atau jumlah sampel dikurang jumlah variabel independen maka nilai 3 = 100 – 3 = 97 dan derajat kebebasan penyebut (df-3 ke 97). Sehingga nilai Ftabel adalah 2.70.

Tabel 4. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	896,172	3	298,724	67,162	0,000
Residual	426,988	96	4,448		
Total	1323,160	99			

Sumber: Data sekunder yang diolah di SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikan 0.005 < 0.05 dan nilai F_{hitung} 67,162 > F_{tabel} 2.70, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823	0,677	0,667	2,109

Sumber: Data sekunder yang diolah di SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *(Adjusted R Square)* sebesar 0,667 maka memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 66% terhadap variabel kinerja dan sisanya 34% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan uji statistik diperoleh varibel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,906> t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dalam Yasser, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, guna mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dalam penelitian (Nazara *et al.*, 2025) menunjukan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap (p-*value*=0,000). Hasil penelitian Gannika & Buanasari, (2021) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak bisa dipastikan, karena setiap kepala ruangan atau pemimpin memiliki cara yang berbeda untuk mengatur, dan mengarahkan bawahannya. Hal tersebut dapat dilihat kembali dengan keadaan dan

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

situasi yang terjadi dimana pemimpin atau kepala ruangan harus menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif atau autokratis. Dari berbagai survey mengindikasikan bahwa sebagian kerja percaya bahwa pemimpinlah yang mengarahkan budaya dan menciptakan situasi yang dapat membuat kerja bahagia dan berhasil, bukan perusahaan. Keberhasilan seseorang dapat dinilai dari kinerjanya karena kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Alkhusari, 2022) Asumsi peneliti bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi. Agar dapat mewujudkan suatu sikap kedisiplinan maka dari itu perusahaan membutuhkan pimpinan yang baik dan sesuai dengan keinginan pegawai, karena seorangs pemimpin perusahaan juga akan ikut serta menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan, karena pimpinan merupakan roda penggerak dari seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan. Pimpinan juga adalah seseorang yang mempunyai kemampuan memimpin yang artinya mempunyai kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lainMayoritas gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Bunda Sejati Tangerang dalam kategori baik.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uji statistik diperoleh varibel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,241> t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikansi 0,027 < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut steve *M. Jex* (2002) dalam Paparang *et al.*, (2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Dalam penelitian (Suryani Tumanggor *et al.*, 2025) menunjukan bahwa ada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan (p-*value*=0,000). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif untuk mempengaruhi kerja dalam bekerja, baik di rumah sakit swasta mupun pemerintah. Pengaruh yang positif dari kepuasan terhadap kinerja kerja disebabkan karena seseorang yang sudah merasakan puas terhadap pekerjaann dan rekan kerjanya yang baik dalam satu tim maupun di unit lain. Ketika hal tersebut telah didapatkan, maka kerja akan menunjukkan loyalitas, bekerja dengan 218ersam, memaksimalkan kapasitas dalam peningkatan kualitas, dapat terlibat aktif 218ersama-sama untuk pencapaian tujuan organisasi di sebuah rumah sakit.(Afnita, 2022). Menurut asumsi peneliti semakin baik kepuasan kerja tenaga kesehatan, maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mayoritas kepuasan tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bunda Sejati Tangerang dalam kategori baik.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan uji statistik diperoleh varibel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,160> t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam Farisi *et al.*, (2020:19) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sejalan dengan penelitian (Siregar *et al.*, 2025) menunjukan bahwa menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja bersifat signifikan (p-*value*=0,000) Dalam penelitian Manao, 2020) menjelaskan Motivasi merupakan hal yang penting dalam diri seseorang, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai dapat memiliki dorongan dan antusias yang besar dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pimpinan hendaknya juga mampu memotivasi pegawai dengan harapan, tercapainya tujuan dengan efisien serta pencapaian prestasi kerja pegawai yang lebih optimal. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi pada dasarnya akan menunjukan prestasi kerja yang tinggi pula. Setiap instansi tidak hanya membutuhkan pegawai yang cakap dan terampil, namun yang tidak kalah penting adalah pegawai yang mau belajar dan berkeinginan besar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut asumsi peneliti Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan atau mencapai kinerja kerja. Ketika tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit diberi kesempatan dan wewenang untuk melaksanakan atau mengerjakan

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

suatu tugas dengan didukung motivasi kerja yang tinggi, maka tenaga Kesehatan tersebut akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik serta akan merasakan kinerja kerja. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat diruang rawat inap juga akan meningkat. Mayoritas motivasi di Rumah Sakit Bunda Sejati dalam kategori baik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bunda Sejati. Gaya kepemimpinan yang baik dan efektif berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi di antara tenaga kesehatan juga berhubungan erat dengan peningkatan kinerja; ketika tenaga kesehatan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan. Di sisi lain, motivasi yang tinggi di kalangan tenaga kesehatan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja yang lebih baik di lingkungan rumah sakit, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat.

6. Daftar Pustaka

Afnita, N. (2022). *Hubungan budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan terhadap kinerja kerja di rumah sakit.*

Alkhusari. (2022). *Hubungan gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat*. https://doi.org/10.36729

Bhute, L. W. (2020). Relationship knowledge and attitude nursing with implementation of discharge planning patients in Prof.

Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Kota Bekasi. *Manuju: Malahayati Nursing Journal*, 1(1).

Dhyan Parashakti, R., & Irfan Setiawan, D. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja kerja pada Bank Bjb Cabang Tangerang.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja. *Jurnal Abulyatama.*

Gannika, L., & Buanasari, A. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit GMIM Pancaran Kasih Manado, 7(1).

Hastuti. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai puskesmas di Kabupaten Mamuju.

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

Hayulita, S., & Hidayati, Y. (2022). Hubungan supervisi dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Otak Dr. Drs. M. Hatta Bukittinggi, 5(1).

Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Ejournal BSI*.

Hilda. (2023). Analisa hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan imbalan dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD AWSjahranie Samarinda.

Ibrahim Ulfha Maria. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

Indriyani. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja RS Taman Harapan Baru Bekasi.

Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi, W. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja kerja pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Desanta: Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–210.

Kumajas, W. B. (2021). Hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow.

Larosa. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (STIE Pembnas) Nias.

Manao Kirimani. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dana Set Daerah Kabupaten Nias Barat.

Muhammad, M., & Tonapa, J. F. (2021). The effect of education level on improving employee performance in the National Unity, Politics and Community Agency of South Sulawesi Province. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(1).

Nadila. (2025). Umur, motivasi, dan stres kerja sebagai faktor penentu kinerja perawat ruang rawat inap.

Nazara, A., Alamsyah Siregar, B., & Rizki, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Esthomihi Medan. *Center of Economic Student Journal*, 8(1), 2621–8186. https://doi.org/10.56750/csej.v8i1.1095

Oka Suryadinatha Gorda, A. E. A. M. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193. https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573

Pamungkas. (2020). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja.

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2).

Prasetyo Adi Ridwan, K. (2024). Korelasi antara umur, masa kerja, dan pendidikan dengan capaian kinerja kerja (studi kasus pada Puskesmas Jambukulon).

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2096

Profil Kesehatan Indonesia. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia 2022*.

Saputra, R., & Si, M. (2023). *Buku ajar biostatistik dalam ilmu kesehatan masyarakat*.

Sari, Y. M., As, M. U., & Kuncoro, D. (2021). Pengaruh usia terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru. *Uniska*, 10(1), 1–7.

Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The effect of work loads and work stress on motivation of work productivity (empirical case study of ink-producing companies). *Scholars Bulletin*, 5(10), 560–571. https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.003

Siregar, S. P., Nurhidayah, R. E., & Siregar, F. L. S. (2025). Hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 19(6), 1425–1434. https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970

Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2022). Hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuysang Provinsi Sulawesi Utara.

Suryani Tumanggor, L., Barus, M., & Naibaho, R. (2025). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024, 10(2).

Syafira, P., Setiawan, H., & Rizany, I. (2023). Hubungan pengetahuan perawat dengan pencegahan risiko jatuh. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 6(2), 95–102.

Syahza, A. (2021). *Metodologi penelitian*. https://www.researchgate.net/publication/354697863

Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438. https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771

Triwanto. (2020). Analisis perbandingan kinerja kerja berdasarkan jenis kelamin dan usia pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023. (2023). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023*.

Wattimena, D. (2019). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Yanti, W. (2023). Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan.

Yasser, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kerja dimediasi motivasi kerja pada PT Alrazaak Abafi Mandiri di Makassar.

Yuanita Tristi. (2019). Pengaruh imbalan, pengawasan, kondisi kerja, dan pengembangan karier.

Yusnaini, Y., Arif, Y., & Dorisnita, D. (2021). Kemampuan kepemimpinan klinis perawat pelaksana berdasarkan pendekatan clinical leadership competency framework dan faktor-faktor determinannya. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2), 337–350. https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1914