

**PENGARUH LEADERSHIP TERHADAP KINERJARUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SOEGIRI LAMONGAN**

*INFLUENCE OF LEADERSHIP ON THE Dr. SOEGIRI GENERAL HOSPITAL LAMONGAN PERFORMANCE*

**Eddy Mar'atus Sholihah, Setya Haksama**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: dhiendra\_27@yahoo.com

**ABSTRACT**

*A hospital is successful if the number of patient visits has increased from the previous year. One factors that lead to improved patient visit is the hospital performance. Hospital performance can be judged from the leadership. This study was conducted to determine the effect of leadership on hospital performance by the employee perceptions based on the factors of motivation and ability factors. The experiment was conducted with cross-sectional design using a quantitative approach. Interviews were conducted at 84 employees. The selection of respondents using stratified random sampling technique. Depth interviews were conducted to obtain a more in-depth information about the variables under study. The independent variables were the dependent variables are leadership and performance. Test the effect by using bivariate logistic regression with  $\alpha = 0.05$  was obtained  $p = 0.000$  means that there was the influence of motivational factors on hospital performance. On Ability factors was obtained  $p = 0.000$ , showed that there was an influence of ability factors on hospital performance and from the leadership factors was obtained  $p = 0.000$  means that there was an influence of leadership on hospital performance. The conclusion of this study showed that the good leadership could improve the hospital performance, and with less leadership would reduce the hospital performance.*

**Keywords:** *ability factors, leadership, motivational factors, performance*

**PENDAHULUAN**

Indikator keberhasilan sebuah rumah sakit dapat dilihat dari angka kunjungan pasien baik rawat inap, rawat jalan, maupun Instalasi Rawat Darurat (Nursalam, 2011). Berdasarkan data yang diperoleh di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan, diperoleh hasil bahwa terdapat penurunan angka kunjungan pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 yakni sebesar 1.606 pasien.

Penurunan jumlah kunjungan pasien kemungkinan disebabkan faktor pesaing yang semakin meningkat, faktor Rumah Sakit yang meliputi faktor individual, organisasi ataupun sistem manajemen mutu, selain itu juga kemungkinan disebabkan karena faktor kepemimpinan (*leadership*).

Sebuah organisasi secara otomatis terdapat pemimpin atau seorang *leader*. pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin bisa menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi perseorangan yang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya sendiri, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien, dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Menurut Gaspersz (2011) dalam bukunya *Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence*: Contoh Aplikasi Pemenang Malcolm Baldrige Award mengatakan bahwa sebuah keberhasilan kinerja dari sebuah perusahaan tergantung dari *leadership* yang merumuskan

visi, misi, dan tujuan perusahaan dan bagaimana hal itu semua dikenalkan dan diaplikasikan olehnya dalam tempat kerja mereka.

Hasil kinerja sebuah Rumah Sakit itu baik jika *outcome* rumah sakit tersebut itu baik. *Outcomer* merupakan hasil akhir kegiatan dokter, perawat, dan tenaga profesi lain terhadap pasien termasuk juga jumlah kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap (Nursalam, 2011)..

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *leadership* berdasarkan faktor motivasi dan faktor kemampuan terhadap kinerja menurut persepsi dari karyawan. Manfaat dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen rumah sakit dalam upaya peningkatan kinerja rumah sakit.

## PUSTAKA

### *Leadership*

*Leader* menurut Hariyani (2011) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan menurut Kartono (2010) pemimpin (*leader*) adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

*Leadership* memegang peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Para ahli dalam bidang organisasi umumnya mengajukan

pengertian tersendiri mengenai kepemimpinan. *Leadership* didefinisikan ke dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi merupakan pengertian kepemimpinan (Veitzhal, 2004). Ordway Tead dalam buku Kartono (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawansesungguhnya dinilai atas lima dimensi diantaranya: mutu; kuantitas; penyelesaian proyek; kerjasama; kepemimpinan. Selain itu, Keith Davis menyatakan dalam buku Anwar (2005) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja rumah sakit adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi yang terdapat pada seorang *leader* dapat berpengaruh pada kinerja organisasi tersebut.

Motivasi merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

### Kinerja

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (*individu*) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi (Mahsun, 2005). Widodo (2006) menambahkan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Anwar (2005) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Fahmi (2010) menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Berdasarkan teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah hasil yang ditunjukkan oleh sebuah organisasi atau tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut dan dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja organisasi terdiri dari: hasil-hasil atau evaluasi fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya. Pencapaian tujuan organisasi dan periode waktu tertentu.

Dalam pengukuran kinerja sangat ditentukan oleh tujuan yang ideal untuk dicapai, sehingga dalam tahapan pengukurannya harus aktual/nyata dengan mengidentifikasikannya terlebih dahulu ke dalam komponen operasional. Kinerja organisasi dapat dilihat dari visi dan misi yang ada, kinerja proses dapat dilihat dari prosedur standar operasi, dan kinerja pegawai dapat dilihat dari petunjuk kerja manual yang ada. Sehingga penggambaran visi dan misi dari suatu organisasi harus mampu menjelaskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam suatu organisasi yang dirumuskan dalam sebuah tugas pokok dan fungsi dan akan menjadi satuan kerja dalam menciptakan aktivitas atau kegiatan pekerja atau pegawai. Dengan demikian kinerja lebih diorientasikan pada pekerjaan itu sendiri dalam memberikan hasil, dampak, dan manfaat bagi masyarakat maupun bagi pegawai itu sendiri.

Keith Davis dalam buku Anwar (2005) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Kemampuan secara psikologis, terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)* yang artinya pimpinan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap pimpinan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi.

Henry Simamora (1995) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu sebagai berikut: Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; demografi. Faktor psikologis yang terdiri:

persepsi; *attitude*; *personality*; pembelajaran; motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; *jobdesign*. Sedangkan Mahmudi (2005) mengatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah: (1) mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi; (2) menyediakan sarana pembelajaran pegawai; (3) memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya; (4) memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman; (5) memotivasi pegawai; (6) menciptakan akuntabilitas publik.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi. Evaluasi kinerja perusahaan atau organisasi dilakukan untuk mengetahui posisi pada saat dilakukan evaluasi, dengan harapan dapat segera mencari penyebab dan mencari upaya untuk mengatasi kelambatan maupun penyimpangan, sehingga sasaran atau tujuan akhir dapat tercapai (Simanjutak, 2011).

Terdapat beberapa jenis tolak ukur yang digunakan sebagai pembandingan atau alat ukur pencapaian pelaksanaan tugas seseorang atau evaluasi kinerja kelompok atau evaluasi kinerja organisasi, yaitu: (1) sasaran atau target yang telah dirumuskan dalam rencana kerja; (2) standar umum sesuai ketetapan atau pedoman revisi maupun yang diterima secara konsensus tingkat nasional atau internasional; (3) standar yang telah ditetapkan secara khusus sebelumnya; (4) Uraian tugas atau jabatan; (5) Misi dan tugas pokok organisasi atau unit organisasi yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu (Simanjutak, 2011).

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. Waktu penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini dimulai pada Bulan April sampai Bulan Mei 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit yang meliputi tenaga non medis, tenaga paramedis dan dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri sebanyak 501 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 84 tenaga kesehatan yang terdiri dari tenaga non medis 55 orang, tenaga paramedis 22 orang dan dokter 7 orang.

Kepemimpinan (*leadership*) yang diukur dalam penelitian ini merupakan kepemimpinan dari seorang direktur rumah sakit. *Leadership* diukur secara subjektif berdasarkan persepsi dari karyawan. Begitu pula dengan kinerja, kinerja yang diukur merupakan kinerja dari rumah sakit yang bersifat subjektif berdasarkan persepsi dari karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai *leadership* yang terdiri dari faktor motivasi dan faktor kemampuan serta kinerja rumah sakit dengan pilihan jawaban tertutup. Jumlah pertanyaan untuk *leadership* adalah 26 pertanyaan yang terdiri dari 14 pertanyaan tentang faktor motivasi dan 12 pertanyaan tentang faktor kemampuan. Kinerja rumah sakit terdiri dari 38 pernyataan. pernyataan.

Analisis data menggunakan uji regresi logistik ( $\alpha=0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan

Hasil dari faktor motivasi dalam penelitian ini dibagi dalam dua kategori, yaitu faktor motivasi kurang dan faktor motivasi baik berdasarkan persepsi dari karyawan. Faktor motivasi kurang merupakan upaya yang dilakukan pemimpin dalam

meningkatkan kinerja terhadap situasi kerja di lingkungan kerjanya dalam keadaan kurang menurut persepsi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri. Sedangkan faktor motivasi baik, merupakan upaya yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja terhadap situasi kerja di lingkungan kerjanya dalam keadaan baik menurut persepsi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri. Analisis faktor motivasi dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Tabulasi Silang Antara Faktor Motivasi Terhadap Kinerja

Faktor Motivasi	Kinerja Rumah Sakit				Jumlah		p value
	N	Kurang (%)	n	Baik (%)	Total	(%)	
Kurang	22	66,67	11	33,34	33	100,00	0,000
Baik	8	15,69	43	84,31	51	100,00	
				<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100,00</b>	

Tabulasi silang untuk analisis faktor motivasi terhadap kinerja rumah sakit berdasarkan persepsi karyawan, dapat diketahui bahwa sebagian kinerja RSUD Dr. Soegiri dalam keadaan baik dengan faktor motivasi dari pemimpin dalam keadaan baik yaitu sebesar 43 (84,31%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai p (p value) = 0.000 sehingga p (0,000) <  $\alpha$  (0,05) maka artinya  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja rumah sakit.

Dalam faktor motivasi tersebut termasuk tentang kejelasan pemimpin dalam pembagian tugas para pegawainya, adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas, serta kurang atau tidak adanya penghargaan bagi para pegawai yang telah memberikan kontribusi yang baik bagi rumah sakit. Motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan,

mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Faktor motivasi berpengaruh penting untuk menentukan *leadership* dalam peningkatan kinerja yang dapat menangkap peluang pasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Maskhurin dan Waridin (2006) mengemukakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rajiv Mehta dkk membuktikan bahwa pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Amerika, Polandia, dan Finlandia menggunakan perbandingan nilai F pada signifikansi 0,000.

Penelitian lain yang dilakukan Cahyono (2005) juga membuktikan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebuah penelitian juga yang telah dilakukan oleh Triasmori

(2011) didapatkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari tabel *coefficiens* terlihat bahwa p-value (kolom sig) =  $0,011 < 0,1$  sehingga  $H_0$  dapat ditolak.

Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat diwujudkan dengan faktor motivasi yang baik dari seorang pemimpin (direktur rumah sakit). Semakin baik faktor motivasi dari seorang pemimpin akan baik pula kinerja organisasi tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk faktor motivasi dari seorang pemimpin maka akan buruk pula kinerja rumah sakit tersebut.

#### **Pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan**

Hasil pengolahan data untuk faktor kemampuan dalam penelitian ini dibagi dalam dua kategori, yaitu faktor kemampuan kurang dan faktor

kemampuan baik. Faktor kemampuan kurang merupakan upaya yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja terhadap situasi kerja dan memiliki kemampuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari dalam keadaan kurang menurut persepsi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. Sedangkan faktor kemampuan baik merupakan upaya yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja terhadap situasi kerja dan memiliki kemampuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari dalam keadaan baik menurut persepsi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. Analisis faktor kemampuan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Tabulasi Silang Faktor Kemampuan Terhadap Kinerja

Faktor kemampuan	Kinerja Rumah Sakit				Jumlah		p value
	n	Kurang (%)	n	Baik (%)	Total	(%)	
Kurang	22	78,57	6	21,43	28	100,00	0,000
Baik	8	14,28	48	85,72	56	100,00	
				<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100,00</b>	

Hasil tabulasi silang untuk analisis faktor kemampuan terhadap kinerja rumah sakit, dapat diketahui bahwa sebagian kinerja RSUD Dr. Soegiri dalam keadaan baik dengan faktor kemampuan dari pemimpin dalam keadaan baik yaitu sebesar 48 (85,72%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai p (p value) = 0.000 sehingga  $p (0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh faktor kemampuan terhadap kinerja rumah sakit.

Faktor kemampuan berpengaruh penting untuk menentukan *leadership* dalam peningkatan kinerja yang dapat memaksimalkan sumberdaya optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Triasmoro (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari tabel *coefficiens* terlihat bahwa p-value (kolom sig) =  $0,053 < 0,1$  sehingga hipotesis  $H_0$  dapat ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan berpengaruh terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan.. Faktor

kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan dapat meningkatkan kinerja rumah sakit. Semakin baik faktor kemampuan dari seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja dari rumah sakit tersebut. Begitu pula sebaliknya dengan faktor kemampuan yang buruk maka akan menjadikan kinerja rumahsakit tersebut buruk pula. Variabel faktor motivasi lebih memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan faktor kemampuan.

### Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan

Pengolahan data untuk *leadership* dalam penelitian ini dibagi dalam dua kategori, yaitu *leadership* kurang dan *leadership* baik berdasarkan persepsi dari karyawan. *Leadership* yang dikur disini adalah *leadership* dari seorang pemimpin rumah sakit. *Leadership* kurang merupakan upaya yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja dalam keadaan kurang menurut persepsi karyawan. Sedangkan *leadership* baik merupakan upaya yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja dalam keadaan baik menurut persepsi karyawan. Analisis faktor *leadership* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Tabulasi Silang *Leadership* Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan

<i>Leadership</i>	Kinerja Rumah Sakit				Jumlah		p value
	n	Kurang (%)	n	Baik (%)	Total	(%)	
Kurang	25	71,43	10	28,57	35	100,00	0,000
Baik	5	10,20	44	89,80	49	100,00	
				<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100,00</b>	

Tabulasi silang untuk analisis faktor *leadership* terhadap kinerja rumah sakit, dapat diketahui bahwa sebagian kinerja RSUD Dr. Soegiri dalam keadaan baik dengan *leadership* baik yaitu sebesar 44 (89,80%). Dari hasil uji statistik dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai  $p(p \text{ value}) = 0,000$  sehingga  $p(0,000) < \alpha(0,05)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh *leadership* terhadap kinerja rumah sakit.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh *leadership* terhadap kinerja di RSUD Dr. Soegri Lamongan. Semakin baik kategori *leadership* maka akan baik pula kinerja dari organisasi tersebut (rumah sakit umum daerah Dr. Soegiri).

Faktor motivasi dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin tersebut memberikan semangat moril maupun material kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja di organisasi tersebut. Misalkan saja jika ada salah staf yang tidak bisa memecahkan masalah, maka pemimpin akan mendorong kelompok untuk berusaha dalam memecahkan masalah dan mendukung usaha mereka.

Teori lain juga menyatakan bahwa ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yakni variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Dalam variabel organisasi tersebut dijelaskan salah satunya adalah *leadership*.

Penelitian yang dilakukan oleh Untung Widodo (2011) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bawahan dengan nilai t hitung sebesar 3,207 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh <level of signifikansi yaitu 0,002. Karena nilai t hitung> nilai signifikansi maka H0 ditolak artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bawahan.

Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Suranta (2002) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Davis (1994) bahwa kinerja dipengaruhi oleh *leadership* yang didalam *leadership* tersebut terdapat faktor motivasi dan faktor kemampuan. Mengingat akan pentingnya seorang *leader* dalam sebuah organisasi dalam upaya peningkatan kinerja maka diharapkan para *leader* (pemimpin) dapat mengambil pendekatan tidak langsung dengan menciptakan motivasi melalui sarana organisasi yang dapat mendorong para pegawai rumah sakit tersebut untuk menjadi lebih produktif. Suasana tersebut dapat tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan atau penghargaan, struktur melalui penyeleksian pegawai yang berkualitas, desain pekerjaan serta memelihara komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang dapat mendorong rasa saling percaya.

## SIMPULAN

*Leadership* dari seorang direktur berdasarkan persepsi karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum

Daerah Dr. Soegiri Lamongan dikategorikan baik. *Leadership* yang baik tersebut disebabkan faktor motivasi dan faktor kemampuan yang baik pula. Antara faktor motivasi dan faktor kemampuan diperoleh bahwa faktor motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja perlu dibutuhkan faktor motivasi yang baik dari *leadership*.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *leadership* terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan, dengan kata lain dengan *leadership* yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja dari rumah sakit tersebut. Dengan demikian, peningkatan kinerja perlu adanya peningkatan *leadership* juga, baik dari faktor motivasi maupun faktor kemampuan. Sehingga diharapkan dengan meningkatnya kinerja di rumah sakit maka dapat meningkatkan jumlah kunjungan rumah sakit tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Refika Aditama.
- Davis, Keith. 1994. Perilaku Dalam Organisasi (jilid 1). Yogyakarta: Erlangga.
- Cahyono. 2005. Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. <http://eprints.uns.ac.id/1906/1/153-5-3402-1-SM.pdf> (Sitasi 17 Juni 2014).
- Fahmi, I. 2010. Manajemen Aplikasi dan Kinerja Teori. Bandung: Alfabeta.
- Gaspersz, V. F. 2011. Malcolm Baldrige For Performance Excellence. Bogor: Vinchristo Publication.
- Hariyani, I., & Yustisia, C. 2011. Merger, Konsolidasi, Akuisisi, & Pemisahan Perusahaan. Jakarta: Visimedia.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta: STIM YKPN.
- Mahsun, M. 2005. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2011. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika
- Triasmoro, D. 2012. Pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja terhadap produktivitas kerja.

- <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/uniska/revitalisasi/revitalisasi%20vol1no2sep2012/revitalisasi%20vol1no2sep2012.05.%20Debby%20Triasmoro.pdf> (Sitasi 17 Juni 2014)
- Simamora, Henry . 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga
- Kartono, K. 2010. *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah pemimpin abnormal itu?*. Jakarta: RajaGrafindo
- Widodo, Untung. 2011. *Analisis Pngaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja bawahan (studi empiris pada perguruan tinggi swasta di kotasemarang)*.  
<http://ri.search.yahoo.com/htmlskripsi/ADITYA.pdf> (Sitasi 18 juni 2014).
- Waridin. 2006. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai*.  
[http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi/REGINA\\_ADITYA\\_REZA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi/REGINA_ADITYA_REZA.pdf) (Sitasi 18 Juni 2014).
- Veitzhal, R. 2004. *Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan: Dari teori praktik*. edisi 1. cetakan 1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.