

e-ISSN: [2963-0746](#), p-ISSN: [2963-0738](#)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i4>

Received: 01 Oktober 2023, Revised: 20 Oktober 2023, Published: 28 November 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Poliklinik Bedah Rumah Sakit Tk Ii 03.05.01 Dustira Cimahi)

Angling Yunanto¹, R. Jusdijachlan², Widiya Avianti³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

Corresponding Author: yusdi2008@gmail.com²

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze: (1) Leadership (2) work motivation; (3) Employee Performance; and (4) The influence of leadership and work motivation on employee performance at the Polyclinic of Surgery Hospital TK II 03.05.01 Dustira Cimahi both simultaneously and partially. The research method used in this research is descriptive survey and explanatory survey, the unit of analysis in this research is the employees in the Surgical Polyclinic of TK II Hospital 03.05.01 Dustira Cimahi with a sample of 30 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the results of the study, it was found that Leadership in the Surgical Polyclinic of Hospital TK II 03.05.01 Dustira Cimahi, it turned out that most employees gave a fairly good response; employee work motivation in the Surgical Polyclinic of Hospital TK II 03.05.01 Dustira Cimahi can generally be said to be good; Employee Performance in the Surgical Polyclinic of Hospital TK II 03.05.01 Dustira Cimahi is currently considered good. Leadership and Work Motivation simultaneously affect the performance of employees in the Polyclinic of Surgery Hospital TK II 03.05.01 Dustira Cimahi. However, partially dominant leadership affects performance rather than work motivation. Because leadership is more dominant in influencing performance, being the first priority in improving employee performance, the Urology Surgery Clinic of TK II Hospital 03.05.01 Dustira Cimahi is expected to pay attention that the leader turns out to make a big contribution to improving employee performance.*

Keyword: *Leadership, Work Motivation and Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Kepemimpinan (2) motivasi kerja; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para

Pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi dengan sampel sebanyak 30 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Kepemimpinan pada Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi, ternyata sebagian besar pegawai memberikan tanggapan cukup baik; motivasi kerja pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi pada umumnya dapat dikatakan baik; Kinerja Pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi saat ini dinilai baik. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi. Namun secara parsial Kepemimpinan dominan mempengaruhi kinerja daripada Motivasi Kerja. Karena Kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi Kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja Pegawai, maka Klinik Bedah Urologi Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi diharapkan memperhatikan bahwa pemimpin ternyata memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kesehatan telah menjadi bagian penting bagi masyarakat karena dengan kesehatan yang maksimal maka seseorang akan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Kesehatan masyarakat yang baik akan tercipta suatu keadaan kehidupan yang tentram. Tubuh yang sehat merupakan sebuah keinginan dari semua orang sehingga dalam upaya mewujudkan suatu kondisi sehat tersebut, maka harus dilakukan beberapa hal, salah satu diantaranya dengan menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Upaya yang harus dilakukan oleh pemerintah adalah rumah sakit.

Setiap produsen berusaha merancang perbedaan yang berarti untuk produknya dengan produk yang ditawarkan pesaingnya, sehingga setiap produk memiliki ciri khasnya masing-masing. Rumah Sakit sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas. Pelayanan yang baik dan berkualitas dengan sendiri-nya akan mendatangkan kepuasan pasien dan sekaligus akan memberikan keuntungan bagi pihak Rumah Sakit.

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat guna meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat. Rumah sakit diwajibkan untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Mutu pelayanan rumah sakit mempunyai dua komponen, yaitu pemenuhan terhadap standar mutu yang telah ditetapkan dan pemenuhan akan kepuasan pelanggan. Rumah sakit juga harus memberikan pelayanan yang berfokus pada kepuasan pelanggan. Perbaikan kualitas jasa pelayanan kesehatan dapat dimulai dengan mengevaluasi setiap unsur-unsur yang berperan dalam membentuk kepuasan pasien. Sistem kepedulian kesehatan dapat diperbaiki melalui jalur klinis, layanan, termasuk perspektif pasien seperti seberapa baik jasa pelayanan kesehatan yang mereka butuhkan (Utama, 2003)

Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk serta penyelenggaraannya sesuai dengan kode etik dan standar pelayanan yang telah ditetapkan (Azwar, 1996). Dua unsur penting dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan adalah tingkat kepuasan pasien sebagai pengguna jasa dan pemenuhan standar pelayanan medis yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan pelanggan yaitu nilai total pelanggan yang terdiri dari nilai produk, nilai pelayanan, nilai personal, nilai image atau citra, dan biaya total pasien yang terdiri dari biaya moneter, biaya waktu, biaya tenaga, dan biaya pikiran bagi pasien rawat jalan maupun rawat inap.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan / pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik produk berupa barang ataupun produk yang berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu pegawai berperan sangat strategis dalam suatu organisasi. Dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan, sebuah organisasi memerlukan perencanaan Sumber daya manusia yang efektif. Rivai (2013:76) menyatakan “Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor kunci bagi jalannya perusahaan pada masa kini maupun pengembangan perusahaan pada masa depan yang merupakan salah satu faktor operasi disamping mesin, peralatan, bahan-bahan, dan dana”

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2010:78) “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh pegawai”. Dan menurut Mangkunegara (2013:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan survey awal pada tempat penelitian ditemukan terdapat kecenderungan penurunan kinerja pegawai. Penurunan ditandai dengan mulai kurang kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat dilihat dengan kehadiran beberapa pegawai ke kantor tidak tepat waktu, berolah raga pada saat jam kerja di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi.

Unsur yang cukup penting dalam sebuah organisasi adalah adanya pemimpin. Kepemimpinan merupakan suatu konsep abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni, tetapi seringkali pula berkaitan dengan ilmu. Indrawijaya dan Suprati (2008:7) menyatakan, “keberhasilan suatu organisasi, baik secara keseluruhan maupun sebagian kelompok dalam organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan”. Sedangkan Sulistyani (2008:10) mengemukakan bahwa : “pemimpin adalah seseorang yang memimpin orang lain dengan cara memberikan petunjuk, atau dengan dimaknai secara lebih formal, bahwa dalam menjalankan kepemimpinan seseorang tersebut memberikan perintah – perintah”. Penulis mengamati beberapa yang menjadi persoalan kepemimpinan di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi yaitu

kurangnya tegasnya pemimpin dalam mengenakan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin. Hal ini membuat penurunan kinerja beberapa pegawai. Dalam memberikan dukungan dan motivasi terhadap bawahannya seorang pemimpin mempunyai pengaruh terhadap bawahannya. Organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab hal tersebut dapat menjadi salah satu penentu jalan tidaknya pekerjaan yang diberikan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di Organisasi. Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Penulis mengamati beberapa yang menjadi persoalan motivasi di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi yaitu selama ini Pegawai kurang termotivasi dikarenakan hasil yang diterima oleh pegawai yang rajin dengan pegawai yang bekerja secara biasa saja sama, tidak ada perbedaan penghasilan yang diterima, baik penghasilan pokok maupun penghasilan tunjangan tambahan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel persepsi mengenai kepemimpinan, motivasi

kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan asumsi bahwa metode ini paling relevan dengan menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian melalui parameter dan teknik pengukuran statistik, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan metode explanatory survey.

Tipe investigasi bersifat kausalitas, karena akan diuji hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu pegawai Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi. Penelitian ini termasuk pada kategori cross-sectional, yaitu informasi dari responden dikumpulkan langsung di obyek penelitian, dengan tujuan untuk dapat menduga pendapat responden terhadap obyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi). Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961, 24). Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 1957, 7). Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling, 1984, 46). Kepemimpinan adalah kemampuan seni atau tehnik untuk membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacobs & Jacques, 1990, 281).

Kepemimpinan di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) masih belum sesuai dengan harapan pegawai, dalam arti kepemimpinan yang diterapkan di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) masih perlu dibenahi dan diperbaiki kedepannya, karena kepemimpinan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja.

Motivasi Kerja di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2006) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong. 2000).

Motivasi kerja pegawai di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) sudah tergolong baik, dalam arti motivasi kerja para pegawai di Kantor Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, karena motivasi kerja salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi).

Kinerja Pegawai di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi). Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang diberikan dan ditunjukkan pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya, dengan kata lain bahwa kinerja pegawai bisa dikatakan sebagai penampilan kerja yang ditunjukkan pegawai di tempat kerjanya, dan kinerja pegawai juga bisa dikatakan sebagai kemampuan yang diperlihatkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) memiliki kinerja pegawai yang tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki kinerja yang sangat tinggi. Hal ini menimbulkan hal baik bagi pihak organisasi karena kinerja pegawai di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) meningkat.

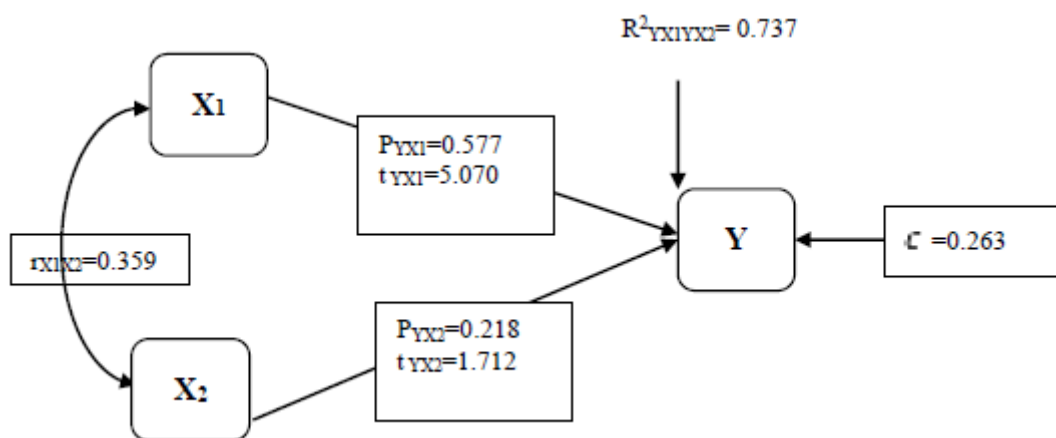
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi). Hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X_1 dan X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel 4.27 di bawah ini.

Tabel 1. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X_1 dan X_2

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X_1, X_2 ke Y	0.737	73.7
Pengaruh Diluar X_1, X_2	0.263	26.3
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) yakni sebesar 73.7%, sedangkan sisanya sebesar 26.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja. Namun apabila dilihat secara parsial kepemimpinan dominan mempengaruhi kinerja daripada motivasi kerja, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X_1, X_2 terhadap Y sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Gambar 1. Diagram Kausal antara Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Sebagaimana pada gambar 1. di atas, terlihat bahwa kepemimpinan dominan mempengaruhi Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.577 dengan thitung sebesar 5.070 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, daripada motivasi kerja sebesar 0.218 dengan thitung sebesar 1.712 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.28 di bawah ini.

Tabel 2. Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur		t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
PYX ₁	0.577	5.070	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
PYX ₂	0.218	1.712	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel 4.29 dibawah ini:

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0.527529	52.7529
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0.054455	5.445527
Jumlah		0.581984	58.19843

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 52.7529% dengan koefisien thitung sebesar 5.070, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel motivasi kerja sebesar 5.445527%. Sedangkan kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 58.19843%, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor paradigma kepemimpinan, karena faktor kepemimpinan terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kepemimpinan yang diciptakan, maka kinerja akan meningkat.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi) baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.30 di bawah ini:

Tabel 4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₂	Pengaruh langsung ke Y	0.100561	10.0561
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.054455	5.445527
Jumlah		0.155016	15.5016

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap Kinerja secara langsung sebesar 10.0561% dengan koefisien hitung sebesar 1.712, sedangkan untuk nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai t hitung $>$ t tabel, serta tidak langsung melalui variabel kepemimpinan sebesar 5.445527%. Sedangkan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 15.5016%, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor motivasi kerja karena faktor motivasi kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik motivasi kerja yang dilakukan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai di Lingkungan Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang terjadi pada Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi belum sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan total skor 482 serta rata-rata skor 96.4, dalam arti kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar pada kelangsungan organisasi, namun terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang nyaman, sehingga responden lebih banyak memilih jawaban ragu-ragu.
2. Motivasi kerja pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi pada umumnya dinilai sesuai dengan keadaan organisasi dengan total skor 550 serta rata-rata skor 111.8. Beberapa indikator motivasi kerja seperti mendapatkan kebutuhan layak, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan pegawai lainnya, sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai yang cukup tinggi. Namun untuk indikator selalu melaksanakan tugas yang menantang memperoleh nilai yang cenderung rendah.
3. Kinerja pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi tergolong yang tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki kepuasan yang tinggi dengan total skor 559, serta rata-rata skor 111.8, dari beberapa indikator yang ada, keseluruhan menunjukkan nilai yang baik dan tinggi.
4. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Poliklinik Bedah Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira Cimahi sebesar 73.7%. Namun secara parsial, Kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi Kinerja yakni sebesar 58.2% dibandingkan motivasi kerja yakni sebesar 15.5%. Dan secara parsial, pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga apabila Kepemimpinan yang terjadi sesuai dengan kompetensinya, maka kinerja akan meningkat pula.
 - b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai sesuai dengan kompetensinya, maka Kinerja akan meningkat pula.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan . Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Fathoni, A. (2010). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2007). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Edisi Revisi"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, M. d. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penterjemah Jimmy dan Bayu. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy R. Wayne, N. R. (2011). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Muhith, B. S. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Prawirosentono, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFF.
- Priansa, S. d. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Rivai, P. D. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Rosidah, S. &. (2008). *Manajemen Penempatan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Subagiyono, Y. H. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Wearnes Education Center. JIBEKA, 70 - 76.
- Sulistiyani, A. T. (2008). *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2012). *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Suwarto. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2011). *Pendidikan Kewirausahaan (Konsep dan Strategi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Permenkes No. 3 Tahun 2020, *Tentang Klasifikasi dan Perizinan RS*, Jakarta