

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK. IV 04. 07. 02
SLAMET RIYADI SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi S1 Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



Oleh :

YULIANA NOVITA SARI

07090153 L

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI**

2013

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK. IV 04. 07. 02
SLAMET RIYADI SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi S1 Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



Oleh :

YULIANA NOVITA SARI

07090153 L

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI**

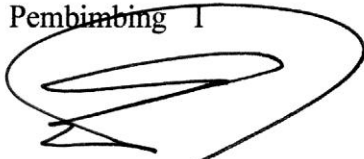
2013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK. IV 04. 07. 02 SLAMET RIYADI SURAKARTA

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi
pada :
Hari :
Tanggal :

Pembimbing I



Y. Kristanto, SE.,MM
NIP. 01.94.017

Pembimbing II



Dharwan Hasibuan, SE., MM
NIP. -

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM
NIP. 01.10.098

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT IN AP RUMAH SAKIT TK. IV 04.07.02
SLAMET RIYADI SURAKARTA**

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi Surakarta pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 11 Juli 2013

Penguji I



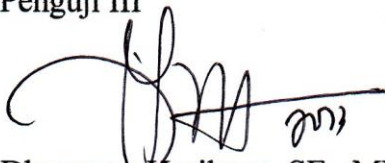
Drs. Sugiyarmasto, MM
NIP. 01.98.035

Penguji II



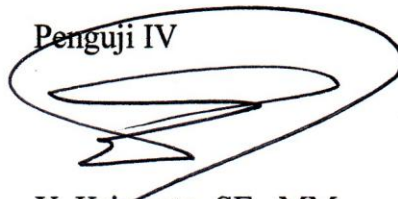
Ariefah Yulandari, SE., MM
NIP. 01.10.098

Penguji III



Dharwany Hasibuan, SE., MM
NIP. -

Penguji IV

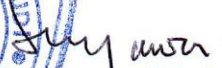


Y. Kristanto, SE., MM
NIP. 01.94.017

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi




Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc
NIP. 01.08.094

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM
NIP. 01.10.098

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK IV 04.07.02 SLAMET RIYADI SURAKARTA adalah karya saya. Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat dengan pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri. Semua isi penulisan ini adalah tanggung jawab saya sebagai penulis.

Surakarta, Juli 2013



Yuliana Novita Sari

07090153 L

INTISARI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK IV 04.07.02 SLAMET RIYADI SURAKARTA

Yuliana Novita Sari (07090153). Program Studi Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta..

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dengan sampel yang digunakan adalah seluruh perawat di instalasi rawat inap sebanyak 75 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, uji f dan analisis determinasi.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi dan variabel kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 19,094 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari ($0,000 < 0,05$). Pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 42,3% sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel Kepemimpinan, motivasi dan kondisi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,760 dengan tingkat signifikan 0,007, t hitung dari variabel motivasi sebesar 2,674 dengan tingkat signifikan 0,009 dan t hitung variabel kondisi lingkungan kerja sebesar 4,689 dengan tingkat signifikan 0,000.

ABSTRACT

Yuliana Novita Sari (07090153). Concentration of Hospital Management Study Program, Faculty of Economics, Setia Budi University Surakarta.

The aim of this research is to know the influence of leadership, motivation, and work environment on the performance of the nurses at the installation of hospitalization, Slamet Riyadi Hospital Tk. IV 04.07.02 Surakarta.

The determination of the sample in this research uses the technique of the census, with sample used is all the nurses in installation of hospitalization as many as 75 people. The technique of collecting data using a questionnaire, While the technical data analyst is using multiple regression analysis, t-test, f-test, and determination analysis.

This research produce the conclusion that variable leadership, variable motivation, and the variables of a work environment influence significantly on the performance of the nurses at the installation of hospitalization, Slamet Riyadi Hospital Tk IV 04.07.02 Surakarta. The result of this research can be seen from the F count of 19,094 with a significant level of 0,000 which is smaller than $(0,000 < 0,05)$. The influence of variable leadership, motivation and work environment on the performance of nurses amounted to 42.3%, while the rest of 57,7 % influenced by other variables out this research. Variable leadership, motivation, and work environment as partial influence significantly to the performance of a nurses. The result can be seen from t count variable leadership of 2,760 with a significant level of 0,007, t count variable motivation of 2,674 with a significant level of 0,009, and t count variable of work environment of 4,689 with a significant level of 0,000.

MOTTO

- ✚ Mintalah pertolongan kepada Allah dengan kesabaran dan shalat, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar (Al-Baqarah :153).
- ✚ Jangan terlalu berharap orang akan selalu menolongmu, karena suatu saat mereka akan meninggalkanmu. Jadilah pribadi yang MANDIRI (Anonim).
- ✚ Kita tak hidup di masa lalu, kita maju terus Buka pintu-pintu baru, karena kita ingin tau itu membawa kita ke jalan yang baru (Walt Disney).
- ✚ Segala perkara dapat kutanggung di dalam dia yang memberi kekuatan kepadaku (Filipi 4:13)
- ✚ Orang besar tidak merendahkan orang lain. Hanya orang kecil yang berusaha mengecilkan orang lain agar dia bisa merasa besar (Mario Teguh).

PERSEMBAHAN

Dengan segenap cinta, ketulusan hati serta rasa terima kasih ku persembahkan sebuah karyaku yang sederhana ini untuk:

Allah SWT atas berkat dan penyertaannya

Ayah dan Ibu tercinta

Terima kasih atas dukungan, doa serta kasih sayang dari kalian, bimbingan serta nasehat yang sangat berarti untuk masa depanku, dan juga yang telah mengajarku tentang arti hidup, semoga ini dapat menjadi motivasi untukmu.

J-she

Terima kasih atas cinta dan kasih sayangmu, nasehat serta motivasi yang kau berikan untukku selama ini. Aku akan selalu menyayangimu.

Teman seperjuangan yang selalu heboh

Sahabat-sahabatku (Yulia, Okta, Endah) thanks atas waktu dan kebersamaannya selama ini.

Dan juga sahabat-sahabat semuanya yang seru dan gokil : Mega, Novi, Serly, Ratih, Suster, Tian, Ayub, dan kawan-kawan semua yang nggak bisa disebutkan satu persatu, thanks atas semangat, kekompakan dan kebersamaan saat kuliah.

Bapak, Ibu Dosen USB

Terima kasih atas ilmu yang kalian berikan, akan aku abadikan dan akan ku kenang jasa-jasa kalian.

Almamaterku, USB

Tanpamu akan bukanlah apa-apa, semoga maju terus dan menjadi lebih baik lagi, thanks for all.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun dengan maksud untuk memenuhi persyaratan kurikulum dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Setia Budi.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Didik Setyawan, SE., MM., M. Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Y. Kristanto, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar memberikan pengarahan, bimbingan serta petunjuk dan masukan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dharwany Hasibuan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang sabar memeberikan bimbingan, pengarahan serta teliti memperbaiki penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah banyak membantu dalam proses pendidikan dan khususnya dalam penelitian ini.
5. Bapak dr. Nunung Joko Nugroho selaku Karumkit Tk IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta yang telah memberikan izin sehingga penulis dapat melakukan penelitian di Rumah Sakit Slamet Riyadi Surakarta.

6. Bapak dan Ibu Staf, Karyawan, dan Perawat Rumah Sakit TK. IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta yang telah membantu, memberikan penjelasan, serta pengisian data kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu tercinta yang selalu memberikan nasehat-nasehat yang berarti untukku serta kasih sayang dan doa restunya.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta Angkatan 2009, yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan yang bermanfaat bagi penyusunan skripsi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya hanya satu kata yang penulis harapkan, semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi penulis dan bagi semua pihak pada umumnya dan semoga rekan-rekan semua bisa memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.

Surakarta, Juli 2013

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
INTISARI	v
ABSTRACK	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Pengertian Kinerja	9
1. Aspek-Aspek Kinerja	11
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12

B. Pengertian Kepimimpinan	13
C. Pengertian Motivasi	15
D. Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja	17
1. Definisi Kondisi Lingkungan Kerja	17
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	18
3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	18
E. Model Penelitian	20
F. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Ruang Lingkup Penelitian Dan Batasan	21
1. Ruang Lingkup Penelitian	21
2. Batasan	21
B. Definisi Operasional	22
C. Populasi Dan Sampel	23
1. Populasi	23
2. Sampel	23
D. Jenis Data Dan Sumber Data	24
1. Jenis Data	24
2. Sumber Data	24
E. Teknik Pengujian Dan Analisis	25
1. Teknik Pengujian	25
2. Alat Analisis	27

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN	31
A. Analisis Data	31
B. Pembahasan	41
BAB V PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Keterbatasan Penelitian	46
C. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas	32
Tabel 4.2 Uji Validitas Item Pertanyaan Kepemimpinan	33
Tabel 4.3 Uji Validitas Item Pertanyaan Motivasi	33
Tabel 4.4 Uji Validitas Item Pertanyaan Kondisi Lingkungan Kerja	34
Tabel 4.5 Uji Validitas Item Pertanyaan Kinerja	34
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	20
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Output SPSS

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan didirikan untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya dan akan selalu berupaya agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup usahanya dalam jangka panjang. Secara umum suatu perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal di tengah-tengah semakin ketatnya persaingan, serta dapat terus mengembangkan usahanya menjadi lebih besar. Tidak terkecuali dengan industri pelayanan kesehatan yang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada penerima jasa pelayanan.

Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, serta kemampuannya menghadapi semua tantangannya baik yang bersifat internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang setepat-tepatnya. Sumber daya manusia dalam rumah sakit memiliki peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu rumah sakit. Rumah sakit harus selalu menjaga mutu pelayanan dengan meningkatkan mutu pelayanan secara berkesinambungan. Salah satu aspek dari mutu pelayanan kesehatan adalah aspek penampilan profesi atau aspek klinis. Aspek ini menyangkut dokter, perawat dan tenaga profesi lainnya di rumah sakit. Aspek penampilan profesi atau aspek klinis ini terkait dengan pengetahuan, sikap dan perilaku serta pengalaman.

Tim keperawatan merupakan orang-orang yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus menerus, sehingga dalam hal ini mutu dari pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada tim keperawatan tersebut. Pelayanan keperawatan di ruang rawat terdiri dari serangkaian kegiatan yang dikordinasi dan menjadi tanggungjawab kepala ruang rawat yang berperan sebagai manager.

Kelancaran pelayanan di suatu ruang rawat inap maupun ruang rawat jalan dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu: visi, misi dan tujuan rumah sakit yang dijabarkan secara lokal di ruang rawat, struktur organisasi lokal, mekanisme kerja yang diberlakukan di ruang rawat, sumberdaya manusia keperawatan yang memadai baik kuantitas maupun kualitasnya, metode penugasan atau pemberian asuhan dan landasan model pendekatan kepada pasien yang ditetapkan, tersedianya berbagai fasilitas yang mendukung pencapaian kualitas pelayanan yang diberikan, kesadaran dan motivasi dari seluruh tenaga keperawatan yang ada, dan komitmen dari pimpinan rumah sakit.

Kinerja tenaga kesehatan khususnya keperawatan sebagai pelayanan langsung kepada pasien merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk

berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Selain itu kondisi lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan

memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugijati et al. (2008) yang berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Daerah Mataram" menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mataram mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat. Sedangkan penelitian yang dilakukan Samsu Alam et al. (2008) yang berjudul Analisis Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Asuhan Perawatan di BP. Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makasar, menyimpulkan bahwa Motivasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja..

Penelitian yang dilakukan Ferina Sukmawati (2007) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu hasil secara parsial. Secara parsial variabel kepemimpinan, variabel lingkungan kerja fisik, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu.

Penelitian yang terdahulu menurut M. Isa Indrawan yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia” dengan hasil secara parsial kompetensi komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan bahwa kompetensi komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang berjudul ”Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan pada PT. Pei. Hai Internasional Indonesia” oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayitno dengan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* melalui program Amos versi 4.0 dengan hasil kepemimpinan dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT TK IV 04. 07. 02 SLAMET RIYADI SURAKARTA.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta?
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat.
2. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat.
3. Menguji pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.
4. Menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kondisi lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat

D. Kontribusi Penelitian

1. Teori

Penelitian ini memberikan wahana untuk menetapkan teori yang diperoleh diperkuliahan, serta menjadi bahan referensi pada kajian dan penelitian untuk konsentrasi yang sama yang dilakukan selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi, pengetahuan, dan sebagai masukan untuk pengembangan penelitian bagi peneliti berikutnya dengan permasalahan yang sama.

3. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dari rumah sakit dalam mengambil kebijakan–kebijakan khusus dalam mengevaluasi kepemimpinan, motivasi, kondisi lingkungan kerja dan kinerja perawat sehingga dapat lebih menunjang efektifitas kerja.

4. Bagi perawat

Diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja para perawat sehingga mendukung kemajuan Rumah Sakit TK. IV 04. 07. 02 Slamet Riyadi Surakarta.