

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA BIDAN

(SUATU KASUS PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BUNDA AISYAH TASIKMALAYA)

Amila Yashni Mauludi Abdallah

Program Studi Magister Manajemen Profesi Pascasarjana Universitas Islam Bandung

e-mail: amilayashn@gmail.com

Abstract. *Hospitals as public health services increasingly demanded to provide the best health services for the community. In order for good health services to be achieved then the necessary planning and management of human resources as well as possible. Performance or can be referred to as work performance of members and organizations is largely determined by how effective the motivation is. Leaders have a decisive role in mobilizing employees or members of the organization including himself. This research can provide empirical evidence on "The Influence of Islamic Leadership and Achievement Motivation to Midwife Performance (RSIA) Bunda Aisyah Tasikmalaya" This research is expected to give contribution, to discuss insight for management science study, hospital management especially in human resources management can help the preparation of further research, this research is expected to improve health service at RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya. Research Methods using descriptive method verifikatif. Data collection used is by using questionnaires to midwives who become skilled respondents 52 people Data collection was conducted in November 2017. Data analysis techniques used a lot of regression. The results showed that Islamic leadership significant and significant to ki nerja midwife RSIA Bunda Aisyah which led to the better Islamic leadership will be the faster performance of midwife RSIA Bunda Aisha. Achievement motivation has a positive and significant impact on the performance of BIA Aisyah midwife RSIA. Partial habits, the higher the achievement motivation, the higher the performance of midwife RSIA Bunda Aisyah. Achievement motivation and Islamic leadership simultaneously have a positive and significant effect on the performance of BIA Aisyah midwife. Of course the higher the motivation of achievement and semakin good Islamic leadership simultaneously will further improve the performance of employees midwife RSIA Bunda Aisyah.*

Keywords: *Achievement Motivation, Islamic Leadership, Midwife Performance*

Abstrak. *Rumah sakit sebagai publik pelayanan kesehatan semakin dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk masyarakat. Agar pelayanan kesehatan yang baik tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Kinerja atau dapat disebut sebagai prestasi kerja anggota dan organisasi sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan. Pemimpin memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan karyawan atau anggota organisasi termasuk dirinya sendiri. Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empiris mengenai "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Bidan (Suatu Kasus Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Bunda Aisyah Tasikmalaya" penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi, untuk memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen umumnya, manajemen rumah sakit khususnya dalam mengelola manajemen sumber daya manusia terutama manajemen kinerja bidan sehingga dapat dijadikan rujukan*

pengembangan penelitian mendatang, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kesehatan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya. Metode Penelitian menggunakan metode deskriptif verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner terhadap bidan yang menjadi responden berjumlah 52 orang. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan November 2017. Teknik analisis data menggunakan multiple regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah yang menyebabkan semakin baik kepemimpinan islami maka akan semakin meningkatkan kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah. Artinya secara parsial, semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin meningkatkan kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah. Motivasi berprestasi dan kepemimpinan islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi dan semakin baik kepemimpinan islami secara simultan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan bidan RSIA Bunda Aisyah.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Islami, Kinerja Bidan

1. Pendahuluan

Sejalan dengan kemajuan era globalisasi saat ini, rumah sakit sebagai publik pelayanan kesehatan semakin dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk masyarakat. Sistem pelayanan kesehatan akan positif bila terciptanya suatu pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau oleh semua kalangan masyarakat (Depkes, 2006)

Sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak rumah sakit tidak optimal dalam melayani pasien, baik disebabkan oleh kurang baiknya kerja dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu rumah sakit.

Perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam

organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara, 2005:23).

Dalam hal ini, rumah sakit harus mempunyai tenaga ahli di bidangnya masing-masing, salah satunya adalah bidan. Bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari pendidikan bidan yang telah teregistrasi sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan. (KEPMENKES 369, 2007). Bidan rumah sakit merupakan salah satu sumberdaya manusia yang setiap saat berhadapan dengan pasien, oleh karena itu bidan dituntut untuk dapat selalu melayani pasien dengan kinerja yang memuaskan untuk menunjang kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Bernardin (2001,143) dalam (Sudarmanto, 2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi

pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Salah satu faktor untuk menilai kinerja karyawan ialah ketepatan penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Semakin tinggi jumlah karyawan yang absen diperusahaan, maka motivasi karyawan dalam bekerja rendah. Karyawan yang motivasinya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan. Data ketidakhadiran dan keterlambatan yang didapatkan dari RSIA Bunda Aisyah ialah

Untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan rumah sakit, maka perlu adanya suatu motivasi agar bidan mampu bekerja dengan baik. Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukan sesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, entah itu dari diri kita sendiri atau pun dari hal atau orang lain.

Ada dua macam motivasi yang dikenal yaitu, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari pihak luar, dan kedua adalah motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dirinya sendiri. Motivasi intrinsik dapat dicontohkan seperti adanya rasa aman, keinginan untuk berprestasi. Sedangkan motivasi ekstrinsik seperti adanya gaji, insentif, dan kepemimpinan.

Motivasi berprestasi menurut McClelland dan Atkinson (Buck, 1988) adalah upaya untuk mencapai sukses dengan berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan. Standar keunggulan yang dimaksud adalah

berupa prestasi orang lain atau prestasi sendiri yang pernah diraih sebelumnya.

Pengertian-pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai suatu nilai kesuksesan. Dimana nilai kesuksesan tersebut mengacu pada perbedaannya dengan suatu keberhasilan atas penyelesaian masalah yang pernah diraih oleh individu maupun berupa keberhasilan individu lain yang dianggap mengandung suatu nilai kehormatan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting melibatkan peranan manusia didalamnya. Sedangkan untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka dibutuhkan pemahaman akan motivasi manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Sebab motivasi inilah yang menentukan perilaku atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan sederhana dari motivasi. Hal ini sesuai dengan ayat pada surat Ar Rad ayat 11:[3]

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”

Manusia harus mengusahakan sendiri perubahan atas dirinya. Apabila ingin pintar maka harus belajar, harus mendorong diri atau memunculkan dorongan atau motivasi untuk berperilaku yang dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan tertentu. Agar perilaku sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi dan permintaan organisasi.

Hasil akhir tindakan menggerakkan bawahan atau motivasi adalah tercapainya kinerja organisasi yang optimal. Kinerja atau dapat disebut

sebagai prestasi kerja anggota dan organisasi sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan. Pemimpin memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan karyawan atau anggota organisasi termasuk dirinya sendiri. Bagi seorang pemimpin perihal motivasi layak mendapat perhatian lebih yang dapat menjadi kunci atau faktor kesuksesan organisasi atau lembagayang dipimpin. karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah

(DuBrin, 2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif. Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang diterapkan di RSIA Bunda Aisyah. Kepemimpinan Islami menurut Veitzhal dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Islami* mengatakan bahwa, kepemimpinan islami membuat karyawannya mempunyai rasa self leadership, sehingga dapat memimpin diri mereka masing-masing untuk melakukan pekerjaannya atas dasar posisi mereka sebagai khilafah di muka bumi ini.

Rumah sakit yang berlandaskan keagamaan menurut survey, memiliki pelayanan yang lebih baik dibanding

rumah sakit umum lainnya. Rumah sakit ini dianggap lebih efektif dan efisien, karena karyawan memiliki etos kerja dan pelatihan khusus, mereka fokus kepada melakukan pelayanan dan meyakini bahwa imbalan yang diterima bukan hanya gaji, melainkan berupa pahala dari yang Maha Kuasa. (Yoswa, 2014)

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Bidan (Suatu Kasus pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Bunda Aisyah Tasikmalaya"

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi dan kinerja bidan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan berdasarkan konsep mengenai insentif dan kinerja bidan. Kuisisioner yang digunakan berasal dari penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan uji validitas.

2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan mencatat dokumen - dokumen rumah sakit tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya sejarah, visi, misi dan tujuan RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya.

3. Wawancara

Teknik Wawancara, Menurut Esterberg dalam (Sugyono, 2013:231) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Arikunto, 2002). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil secara representatif untuk mewakili populasi yang bersangkutan (Sugiyono, 2005). Sampel penelitian ini sebanyak populasi yaitu 52 orang, yang terdiri dari seluruh bidan RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya. Teknik pengolahan data menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5, selanjutnya nilai-nilai dari alternative tersebut dimulahkan untuk tiap responden.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut:

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan persentasenya.
2. Melakukan uji validitas dan reliabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data-data hasil kuesioner.
3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal

menjadi interval menggunakan software spss 23.0.

4. Melakukan pengolahan data dengan software SPSS 23.0.. Dari hasil perhitungan akan diperoleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 sebaliknya jika probabilitas > dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka R square atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.
7. Uji Signifikansi

Menentukan tingkat signifikansi (a), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi risiko salah. Maka ditentukan $\alpha = 5\%$.

Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

8. Uji Parsial (uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sejumlah variabel (X) lainnya yang diduga adalah pertautannya dengan variabel terikat (Y) tersebut bersifat konstan atau tetap. Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh di antara variabel yang lain. Untuk menguji kebenaran hipotesis, maka digunakan uji-t dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

9. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui keabsahan melalui peramalan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah: lebih kecil dari 0.05. ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas < 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel,

$$F = \frac{R^2}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:
 R^2 = Determinasi.
 k = Jumlah variabel bebas.
 α = Banyaknya subyek penelitian.

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel.

R² = Determinasi.

k = Jumlah variabel

bebas. α = Banyaknya subyek penelitian.

Untuk dapat menolak Ho dan Hi, pengujian ini dilakukan dengan memerhatikan nilai probabilitas F hitung. Jika $p < 0,05$, maka ditolak.

Bila ditolak berarti variabel bebas secara keseluruhan mempunyai keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3. Temuan dan Pembahasan

Kepemimpinan Islami pada Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya

Variabel Kepemimpinan Islami diwakili oleh 10 item pernyataan yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Dari jumlah skor terendah, jumlah skor tertinggi, dan panjang interval tersebut di atas dapat disusun kriteria kepemimpinan islami dalam 5 (lima) kategori seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Interval Total Skor Kepemimpinan Islami Berdasarkan kelas interval total

| Interval Total Skor | Interval Persentase | Kriteria |
|---------------------|---------------------|-------------------|
| 520 – 935 | 0% - <20% | Sangat Tidak Baik |
| 936 – 1.351 | 20% - <40% | Tidak Baik |
| 1.352 – 1.767 | 40% - <60% | Kurang Baik |
| 1.768 – 2.183 | 60% - <80% | Baik |
| 2.184 – 2.600 | 80% - 100% | Sangat Baik |

skor pada Tabel 1, maka posisi total skor aktual variabel kepemimpinan islami dapat digambarkan dalam diagram kontinum sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Kontinum Kepemimpinan Islami

Berdasarkan Gambar 1 di atas, diketahui bahwa nilai persentase secara keseluruhan untuk variabel kepemimpinan islami adalah sebesar 87,4%, dimana nilai tersebut berada pada interval 80%-100% yang bermakna Sangat Baik. Dari hal tersebut

dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami pada bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya telah diterapkan dengan Sangat Baik. Untuk nilai tertinggi ada di poin pemimpin tidak membeda – bedakan karyawan dan nilai terendah ada di pemimpin mengenal karyawan satu sama lain. Untuk kepemimpinan islam secara keseluruhan Baik dan berpengaruh hal ini dapat dikatakan sudah sesuai dengan visi dan misi RSIA Bunda Aisyah, yaitu:

10. Ta'awun, mempunyai pengertian saling tolong dalam kebaikan sehingga dapat
11. Mewujudkan konsep Rahmatan lil Alamin.
12. Tawashi, mempunyai pengertian saling berpesan dalam kebaikan dan mencegah kejahatan (amar ma'ruf nahi munkar) dan menjunjung tinggi perilaku mulia (akhlakul kharimah).
13. Fastabikhul Khoirot, mempunyai arti berlomba-lomba dalam kebaikan dengan bekerja sebaik mungkin dengan niat sebagai bentuk dari menjalankan amanah dan ibadah.

Visi dan misi RSIA Bunda Aisyah sudah mewakili gambaran dari hasil responden tentang kepemimpinan islami yang dilakukan di rumah sakit tersebut.

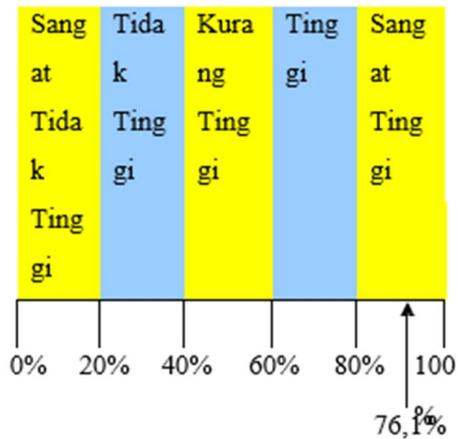
Motivasi Berprestasi pada Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya

Variabel Motivasi Berprestasi diwakili oleh 15 item pernyataan yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Dari jumlah skor terendah, jumlah skor tertinggi, dan panjang interval tersebut di atas dapat disusun kriteria motivasi berprestasi dalam 5 (lima) kategori seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Interval Total Skor Motivasi Berprestasi

| Interval Total Skor | Interval Persentase | Kriteria |
|----------------------------|----------------------------|---------------------|
| 780 – 1.403 | 0% - <20% | Sangat Tidak Tinggi |
| 1.404 – 2.027 | 20% - <40% | Tidak Tinggi |
| 2.028 – 2.651 | 40% - <60% | Kurang Tinggi |
| 2.652 – 3.275 | 60% - <80% | Tinggi |
| 3.276 – 3.900 | 80% - 100% | Sangat Tinggi |

Berdasarkan kelas interval total skor pada Tabel 2, maka posisi total skor aktual variabel motivasi berprestasi dapat digambarkan dalam diagram kontinum sebagai berikut.



Gambar 2. Diagram Kontinum Motivasi Berprestasi

Berdasarkan Gambar 2 di atas, diketahui bahwa nilai persentase secara keseluruhan untuk variabel Motivasi Berprestasi adalah sebesar 76,1%, dimana nilai tersebut berada pada interval 60%-80% yang bermakna Tinggi. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi pada Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya dinilai Tinggi.

Motivasi berprestasi di RSIA Bunda Aisyah memiliki nilai presentase 76,1%. Untuk motivasi berprestasi, indikator yang memiliki nilai paling besar ialah merasa tidak puas dan ingin menjadi lebih Tinggi lagi dan juga mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, untuk nilai terendah ialah saya dapat beradaptasi dengan cepat dan menyukai persaingan. Hal ini menggambarkan adanya motivasi prestasi yang tinggi, motivasi bekerja sama yang tinggi, namun motivasi kekuasaan dan kompetitif yang rendah.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Aisyah, berdasarkan pengamatan dan

wawancara kepada beberapa orang bidan, didapati bahwa masih kurangnya perhatian pimpinan tentang penilaian prestasi kerja dari bidan serta penghargaan ataupun kompensasi khusus untuk bidan yang berprestasi kerja Tinggi, motivasi berprestasi promosi merupakan salah satu motivasi yang terkandung dari tiga komponen dasar motivation of achievement dari David Mc Clelland. Motivasi berprestasi promosi merupakan suatu dorongan untuk berprestasi karena menginginkan adanya promosi atau kenaikan status sebagai bentuk dari penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja yang Tinggi dalam pekerjaan. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan berprestasi karena adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pimpinan sehingga dia akan lebih memacu diri bekerja sebaik mungkin dan meraih prestasi yang gemilang.

Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya

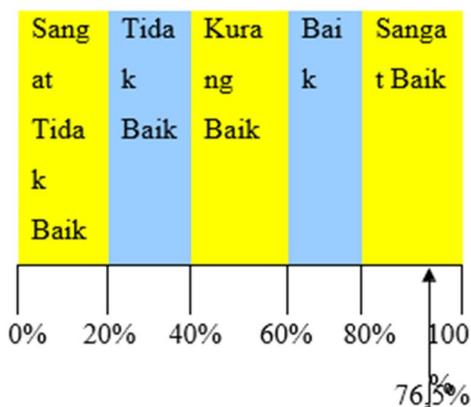
Variabel Kinerja Bidan diwakili oleh 27 item pernyataan yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Dari jumlah skor terendah, jumlah skor tertinggi, dan panjang interval tersebut di atas dapat disusun kriteria kinerja bidan dalam 5 (lima) kategori seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. Interval Total Skor Kinerja Bidan

| Interval Total Skor | Interval Persentase | Kriteria |
|---------------------|---------------------|-------------------|
| 1.404 – 2.527,1 | 0% - <20% | Sangat Tidak Baik |
| 2.527,2 – 3.650,3 | 20% - <40% | Tidak Baik |

| | | |
|-------------------|------------|-------------|
| 3.650,4 – 4.773,5 | 40% - <60% | Kurang Baik |
| 4.773,6 – 5.896,7 | 60% - <80% | Baik |
| 5.896,8 – 7.020 | 80% - 100% | Sangat Baik |

Berdasarkan kelas interval total skor pada Tabel 3, maka posisi total skor aktual variabel kinerja bidan dapat digambarkan dalam diagram kontinum sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Kontinum Kinerja Bidan

Berdasarkan Gambar 3 di atas, diketahui bahwa nilai persentase secara keseluruhan untuk variabel Kinerja Bidan adalah sebesar 76,5%, dimana nilai tersebut berada pada interval 60%-80% yang bermakna Baik. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Bidan pada Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya dinilai Baik.

Kinerja bidan di RSIA Bunda Aisyah memiliki nilai presentase 76,5%. Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang sesuai dengan perumusan masalah maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Ditinjau dari masing-masing indikator dalam variabel kinerja karyawan maka indikator yang kuat adalah faktor

kualitas kerja dan interpersonal import. Sedangkan indikator yang rendah adalah faktor timeline dan cost effectiveness, seperti ketidaksesuaian jumlah alat, jumlah bidan dengan pelayanan yang diberikan, serta jadwal pergantian bidan yang masih kurang jelas.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya

Untuk melihat pengaruh pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi, baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya, digunakan analisis regresi linier berganda. Data jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden dengan skala ordinal (likert) terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Data yang telah ditransformasi menjadi interval ini kemudian digunakan untuk melakukan analisis regresi linier berganda.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya

Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya dapat dijelaskan oleh persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan output IBM SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis X_1 terhadap Y (uji t) **Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 23,673 | 7,838 | | 3,020 | ,044 |
| 1 Kepemimpinan Islami | 1,013 | ,282 | ,453 | 3,590 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Bidan

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai b_0 sebesar 23,673 dan b_1 sebesar 1,013 sehingga dihasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 23,673 + 1,013X_1$$

Untuk melihat signifikansi pengaruh Kepemimpinan Islami secara parsial terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya, digunakan uji hipotesis dengan menggunakan statistik t (uji t) sebagai berikut.

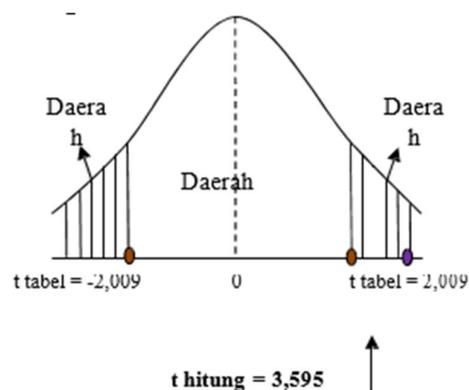
H_0 : $\beta_1 = 0$;Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan ;

H_a : $\beta_1 \neq 0$;Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji t dengan hasil perhitungan sebagaimana disajikan pada Tabel 4. Dari Tabel 4 di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan Islami sebesar 3,595 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t.

Untuk $\alpha=0,05$, $db=50$, diperoleh nilai t tabel sebesar -2,009 dan 2,009. Dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung (3,595) > t tabel (2,009) sehingga hasil pengujian jatuh di wilayah penolakan H_0 . Hasil ini sejalan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari α (0,05) sehingga kesimpulannya adalah menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai t_{hitung} dan t_{tabel} tampak sebagai berikut

Gambar 4. Kurva Uji Hipotesis Parsial Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Bidan



Sedangkan besarnya pengaruh dari Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Bidan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,453 | ,205 | ,189 | 11,61904 |

a. Predictors: (Constant),

Kepemimpinan Islami

Dari tabel di atas diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,205 atau 20,5%, sehingga dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Islami memberikan pengaruh terhadap Kinerja Bidan sebesar 20,5%.

Menurut Ihsan Tanjung dalam (Moedjiono, 2002: 11) kepemimpinan di dalam Islam pada hakekatnya adalah berkhidmat atau menjadi pelayan umat. dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khilafah di muka bumi. Rumah Sakit keagamaan dianggap lebih efektif dan efisien, karena karyawan memiliki etos kerja dan pelatihan khusus, mereka fokus kepada melakukan pelayanan dan meyakini bahwa imbalan yang diterima bukan hanya gaji, melainkan berupa pahala dari yang Maha Kuasa. Pekerjaan yang dilakukan merupakan dedikasi diri. Kepemimpinan islami dapat menjadi motivasi intrinsik di tiap karyawan sesuai yang dikatakan Thornburgh dalam (Heru, 2012) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu.

Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya dapat dijelaskan oleh persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan output IBM SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis X_2 terhadap Y (uji t) **Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -34,540 | 9,752 | | -3,542 | ,001 |
| | 2,090 | ,236 | ,781 | 8,857 | ,000 |
| 1 Motivasi Berprestasi | | | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Bidan

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai b_0 sebesar -35,540 dan b_2 sebesar 2,090 sehingga dihasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = -34,540 + 2,090 X_2$$

Untuk melihat signifikansi pengaruh dari Motivasi Berprestasi secara parsial terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya, digunakan uji hipotesis dengan

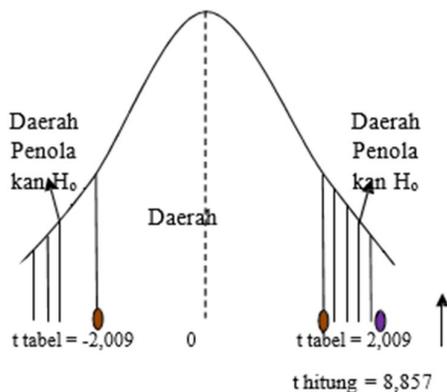
menggunakan statistik t (uji t) sebagai berikut.

H_0 : $\rho_2 = 0$; Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan ;

H_a : $\rho_2 \neq 0$; Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji t dengan hasil perhitungan sebagaimana disajikan pada Tabel 6. Dari Tabel 6 di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Berprestasi sebesar 8,857 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk $\alpha=0,05$, $db=50$, diperoleh nilai t tabel sebesar -

2,009 dan 2,009. Dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung (8,857) > t tabel (2,009) sehingga hasil pengujian jatuh di wilayah penolakan H_0 . Hasil ini sejalan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari α (0,05) sehingga kesimpulannya adalah menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai t_{hitung} dan t_{tabel} tampak sebagai berikut:



Gambar 5. Kurva Uji Hipotesis Parsial Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Bidan

Sedangkan besarnya pengaruh dari Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Bidan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,781 ^a | ,611 | ,603 | 8,13237 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

Dari tabel di atas diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,611 atau 61,1%, sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi Berprestasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Bidan sebesar 61,1%.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Bidan sebesar 61,1%. Motivasi merupakan cerminan dari keinginan atau kemauan yang berasal dari diri karyawan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan. Semakin tinggi motivasi tersebut, maka kecenderungan karyawan untuk bertindak akan semakin besar. Sebaliknya, jika motivasi karyawan berada pada level yang rendah maka karyawan akan menjadi malas dan cenderung lambat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut

bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Motivasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Zameer, 2014). Kita dapat mengatakan bahwa jika manajemen puncak menempatkan fokus mereka pada motivasi karyawan maka akan tercapainya peningkatan positif dalam kinerja karyawan. (Mathis, 2009)

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya dapat dijelaskan oleh persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan output IBM SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Koefisien Regresi Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -39,779 | 9,557 | | -4,162 | ,000 |
| 1. Kepemimpinan Islami | ,484 | ,200 | ,216 | 2,422 | ,019 |

| | | | | | |
|----------|-----|-----|------|----|----|
| Islami | 1,8 | ,23 | ,709 | 7, | ,0 |
| Motivasi | 97 | 9 | | 93 | 0 |
| i | | | | 7 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Bidan

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai b_0 sebesar -39,779, b_1 sebesar 0,484 dan b_2 sebesar 1,897 sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -39,779 + 0,484 X_1 + 1,897$$

X_2

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$b_0 = -39,779 \text{ jika}$$

Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi bernilai 0, maka Kinerja Bidan akan bernilai -39,779. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa kinerja bidan akan bernilai negatif jika tidak ada peran dari Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi. Hal ini menunjukkan kedua variabel bebas tersebut disinyalir memberikan dampak yang sangat signifikan bagi tercapainya kinerja bidan yang positif.

$$b_1 = 0,484 \text{ jika}$$

Kepemimpinan Islami meningkat 1% sementara Motivasi Berprestasi diasumsikan konstan, maka Kinerja Bidan akan meningkat sebesar 0,484%.

$$b_2 = 1,897 \text{ jika}$$

Motivasi Berprestasi meningkat 1% sementara Kepemimpinan Islami diasumsikan konstan, maka Kinerja Bidan akan meningkat sebesar 1,897%.

Untuk melihat signifikansi pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi secara simultan terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya, digunakan uji hipotesis dengan menggunakan statistik F (uji F) sebagai berikut.

$$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = 0 ;$$

Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan ;

$$H_a : \mu_i \neq 0 ;$$

Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji F dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

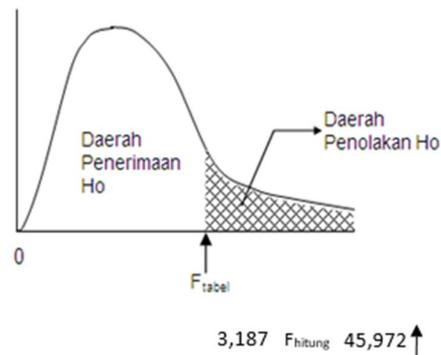
Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y (Uji F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 5541,397 | 2 | 2770,699 | 45,972 | ,000 ^b |
| Residual | 2953,186 | 49 | 60,269 | | |
| Total | 8494,583 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Bidan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Islami
 Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 45,972 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F pada tabel distribusi F. Untuk $\alpha=0,05$, $df_1=2$ dan $df_2=49$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,187. Dari hasil tersebut terlihat bahwa F hitung (45,972) > F tabel (3,187) sehingga hasil pengujian jatuh di wilayah penolakan H_0 . Hasil ini sejalan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari α (0,05) sehingga kesimpulannya adalah menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan. Jika disajikan dalam

gambar, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tampak sebagai berikut:



Gambar 6. Kurva Uji Hipotesis Simultan Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Bidan

Sedangkan besarnya pengaruh dari Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi secara simultan terhadap Kinerja Bidan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,808 ^a | ,652 | ,638 | 7,76332 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Islami
 Dari tabel di atas diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,652 atau 65,2%, sehingga dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Bidan sebesar 65,2%.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi

memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Bidan sebesar 65,2%, sedangkan 34,8% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti. Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Shofwa, 2013). Penelitian Heru Sulistyو menunjukkan hasil bahwa dampak kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasional terhadap kinerja karyawan tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui suatu proses pembentukan sikap dalam diri bawahan, sebelum berperilaku. Kepemimpinan spiritual efektif untuk menggerakkan individu-individu agar bergerak untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses mempengaruhi, pengarahan dan pemotivasian. (Heru, 2009). Spiritual seseorang berperan sangat besar terhadap psikis seseorang dalam bekerja dan secara signifikan akan berpengaruh pada kinerjanya. (Shofwa, 2013). Kepemimpinan islami menjadikan setiap karyawan dapat memimpin diri sendiri untuk melakukan pelayanan dengan dedikasi tinggi untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang sesuai dengan perumusan masalah maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

14. Dari aspek kepemimpinan islami, nilai tertinggi ada di aspek pemimpin yang tidak membedakan karyawan dan kepemimpinan islami yang aspeknya paling rendah ialah pemimpin tidak mengenal karyawan secara individu.
15. Ditinjau dari masing-masing aspek dalam variabel motivasi berprestasi maka nilai tertinggi

adalah memiliki tanggung jawab yang tinggi dan hubungan antar manusia, sedangkan nilai yang lemah adalah kompetitif.

16. Variabel kinerja karyawan memiliki aspek yang kuat dalam kualitas kerja dan interpersonal import. Sedangkan aspek yang rendah ialah timeline dan cost effectiveness, seperti ketidaksesuaian jumlah alat, jumlah bidan dengan pelayanan yang diberikan, serta jadwal pergantian bidan yang masih kurang jelas.
17. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah. Artinya secara parsial, semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin meningkatkan kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah
18. Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah yang menyebabkan semakin baik kepemimpinan islami maka akan semakin meningkatkan kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah.
19. Motivasi berprestasi dan kepemimpinan islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi dan semakin baik kepemimpinan islami secara simultan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan bidan RSIA Bunda Aisyah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mengajukan saran-saran, baik rekomendasi secara teoritis maupun praktis yang keseluruhnya mengacu pada kegunaan penelitian.

Adapun saran-saran tersebut, sebagai berikut:

20. Motivasi berprestasi di RSIA Bunda Aisyah diperoleh hasil rata-rata cukup baik, pengaruh tersebut harus terus dapat dipertahankan lagi.
21. Kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah yang dilakukan oleh bidan RSIA Bunda Aisyah diperoleh hasil rata-rata baik yang berarti masih harus ditingkatkan agar dapat menjadi sangat baik terhadap aspek yang rendah nilainya.
22. Pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan islami terbukti mampu meningkatkan kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah, maka diharapkan jajaran pimpinan RSIA Bunda Aisyah berusaha untuk dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan islami lebih mendalam lagi.
23. Rumah sakit sebagai pelaku bisnis harus mampu bertahan hidup dan berkembang, tetapi lebih dari itu, rumah sakit harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan.
24. Penelitian ilmiah ini dilakukan melalui survey dimana yang menjadi subyek penelitian adalah bidan RSIA Bunda Aisyah, oleh karena itu dengan segala keterbatasan yang ada, seperti keterbatasan waktu, pengalaman penulis dalam meneliti, dan lain sebagainya maka disarankan untuk penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian yang bersifat meluas dan mendalam seperti mempertimbangkan variabel lain yang turut menjadi penjabar kinerja bidan seperti kepuasan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A.
- Russel, 2000, *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw
- Hill, Inc. Singapura. Buck, T. 1988. *Human Motivation and Emotion*. Canada: John Wiley & Sons, inc.
- DuBrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Mangkunegara, AP. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Shofwa, Yoiz. 2013. Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung: CV Alfabeta Departemen Kesehatan Republik
- Indonesia. 2006. *Profil Kesehatan 2005*. Jakarta Heru, S. 2012. eprints.uny.ac.id/9221/3/BAB%20%20-%2010604227166.pdf
- Heru Sulistyono. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional

Terhadap Kinerja Karyawan,
Semarang: Jurnal EKOBIS,
Hlm.135- 151

Keputusan Menteri Kesehatan No. 369.
2007. Standar Profesi Bidan

Yoswa M. Dambisya, Mulalo
Manenzhe and Allie B. Kibwika-
Muyinda. 2014. *Faith-based health
services as an alternative to
privatization? A Ugandan case
study.*

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir,
M. 2014. *The Impact Of The
Motivation On The Employees
Performance In Beverage Industry
Of Pakistan.* International Journal
Of Academic Research In
Accounting, Finance And
Management Sciences, Vol. 4, No.1,