

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum

a. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping

RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Jl. Ahmad Dahlan 20 Yogyakarta. Rumah sakit ini dibuka pada tanggal 15 Februari 2009. Padatanggal 16 Juni 2010 Rumah Sakit mendapatkan ijin operasional sementara nomer 503/0299a/DKS/2010.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Persyarikatan Muhammadiyah, diakui pemerintah mengenai sebagai badan hukum Nomor: I-A/8.a/1588/1993, tertanggal 15 Desember 1993.

Sebagai bagian pengembangan, sejarah Rumah Sakit PKU Gamping tidak bisa lepas dari sejarah berdirinya RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ahnad Dahlan 20 Yogyakarta. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta awalnya didirikan berupa klinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di

kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

b. Visi, Misi dan Tujuan

1) Visi

Visi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah Menjadi rumah sakit pendidikan terpercaya yang memberikan pelayanan dan pendidikan kesehatan .yang berkualitas, unggul dan Islami pada tahun 2018.

2) Misi

Visi RS PKU Muhamrnadiyah Gamping diselenggarakan dengan menetapkan misi sebagai berikut:

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, menyeluruh dan holistik untuk setiap tingkatan masyarakat melalui pendekatan promotif, preventif, perawatan dan pengobatan dan rehabilitatif.
- b. Menyelenggarakan pendidikan kedokteran dan kesehatan yang unggul dan Islami dalam rangka menyiapkan insan yang berkarakter.

- c. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat dalam bidang kedokteran dan kesehatan.
- d. Menyelenggarakan dakwah Islam melalui pelayanan dan pendidikan kedokteran dan kesehatan yang peduli kepada kaum dhuafa.

3) Tujuan

Tujuan RS PKU Muhammadiyah Gamping adalah :

- a) Terwujudnya pelayanan kesehatan yang berkualitas, menyeluruh, dan holistik.
 - b) Terwujudnya pendidikan kedokteran dan kesehatan yang unggul dan Islami dalam rangka menyiapkan insan kesehatan yang berkarakter.
 - c) Terwujudnya penelitian dan pengabdian masyarakat dalam bidang kedokteran dan kesehatan yang berguna bagi pengembangan ilmu kedokteran dan kesehatan.
 - d) Terwujudnya masyarakat yang sehat dan sejahtera.
- c. Jenis Layanan

Jenis-jenis layanan yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gamping adalah sebagai berikut:

- 1) Gawat Darurat 24 jam.
- 2) Klinik Spesialis
 - a) Spesialis Kebidanan.

- b) Spesialis Anak.
 - c) Spesialis Penyakit Dalam.
 - d) Spesialis Paru.
 - e) Spesialis Jantung.
 - f) Spesialis Bedah Umum.
 - g) Spesialis Bedah Orthopedi.
 - h) Spesialis Gigi Anak.
 - i) Spesialis THT.
 - j) Spesialis Mata.
 - k) Spesialis Saraf.
 - l) Spesialis Kulit & Kelamin.
- 3) Rawat Inap:
- Klas 3 : 90 tempat tidur
 - Klas 2 : 24 tempat tidur
 - Klas 1 : 10 tempat tidur
 - Klas VIP : 12 tempat tidur
 - Klas VVIP : 17 tempat tidur
- 4) Kamar Bayi : 15 tempat tidur
- 5) Perawatan intensif: 4 tempat tidur
- 6) Kamar Operasi.
- 7) Hemodialisa.
- 8) Laboratorium.

- 9) Fisioterapi.
- 10) Radiologi.
 - a) CT - Scan.
 - b) X - Ray.
 - c) USG 4 Dimensi.
- 11) Farmasi Rumah Sakit.
- 12) Gizi.
- 13) Bina Ruhani.
- 14) Pemulasaran Jenazah.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi item dengan total menggunakan *Pearson Correlation* dan kemudian dilakukan koreksi terhadap efek *spurious overlap*. Nilai korelasi yang sudah dikoreksi ditunjukkan dari nilai *corrected item-total correlation*. Hasil uji validitas dapat dirangkumkan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen

Instrumen	Rentang <i>Corrected Item-total Correlation</i>	Jumlah Item Tidak Valid	No. Item Tidak Valid	Jumlah Item Valid
Iklim Organisasi	0,077 – 0,580	5	2, 3, 8, 9, 13	9
Kepemimpinan	0,08 – 0,712	4	3, 5, 7, 11	8
Motivasi Kerja	0,013 – 0,646	2	5, 8	8
Kinerja	0,010 – 0,634	6	2, 3, 5, 7, 13, 15	10

Sumber: Lampiran 2, 3, 4, dan 5

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa instrumen iklim organisasi, dari 14 item didapatkan 5 item tidak valid, yaitu item nomor 2, 3, 8, 9, dan 13. Instrumen kepemimpinan, dari 12 item didapatkan 4 item yang tidak valid, yaitu item nomor 3, 5, 7, dan 11. Instrumen motivasi kerja, dari 10 item didapatkan 2 item yang tidak valid, yaitu item nomor 5 dan 8. Instrumen kinerja, dari 16 item didapatkan 6 item yang tidak valid, yaitu item nomor 2, 3, 5, 7, 13, dan 15. Item yang tidak valid didrop sehingga jumlah item dalam instrumen iklim organisasi yang dipergunakan untuk pengambilan data penelitian sejumlah 9 item, instrumen kepemimpinan sejumlah 8 item, instrumen motivasi kerja sejumlah 8 item, dan instrumen kinerja sejumlah 10 item.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha. Batas kritis untuk pengujian hipotesis adalah 0,7. Adapun hasilnya dapat dirangkumkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Rangkuman Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Iklim Organisasi	0,730	Reliabel
2.	Kepemimpinan	0,761	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,731	Reliabel
4.	Kinerja	0,769	Reliabel

Sumber: Lampiran 2, 3, 4, dan 5

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua instrumen lebih dari 0,7. Berdasarkan hal tersebut, maka semua instrumen reliabel.

3. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Profil Responden

Pada penelitian ini, kuesioner yang disebarakan sebanyak 152 kuesioner, dan kembali sejumlah 145 kuesioner. Di antara kuesioner tersebut terdapat 3 kuesioner yang tidak terisi lengkap. Berdasarkan hal tersebut, maka kuesioner yang dapat diolah sejumlah 142 kuesioner.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Adapun hasilnya dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Profil Responden

No.	Karakteristik	f	%
1.	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	24	16,9
	b. Perempuan	118	83,1
		142	100,0
2.	Umur		
	a. ≤ 30 tahun	102	71,9
	b. 31 – 40 tahun	30	21,1
	c. 41 – 50 tahun	9	6,3
	d. > 50 tahun	1	0,7
	Jumlah	142	100,0
3.	Pendidikan		
	a. D3	99	69,7
	b. S1	43	30,3

	Jumlah	142	100,0
4. Masa Kerja			
a. < 5 tahun		104	73,2
b. 5 – 10 tahun		24	16,9
c. 11 – 20 tahun		8	5,6
d. > 20 tahun		6	4,2
	Jumlah	142	100,0

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi perempuan, yaitu 118 responden (83,1%). Berdasarkan umur, responden didominasi umur ≤ 30 tahun, yaitu 102 responden (71,9%). Berdasarkan pendidikan, responden didominasi pendidikan D3, yaitu 99 responden (69,7%). Berdasarkan masa kerja, responden didominasi masa kerja < 5 tahun, yaitu 104 responden (73,2%).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Data Variabel penelitian, agar dapat diinterpretasikan dengan jelas, diinterpretasikan dengan kalimat kualitatif sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik. Data variabel penelitian diinterpretasikan dengan mengacu pada nilai rata-rata per item pertanyaan. Cara yang dilakukan adalah dengan membuat interval kelas dengan jumlah kelas sebanyak 5 kelas, dengan rentang data merupakan rentang skor tiap item, yaitu 1-5. Jarak interval kelas adalah $(5-1)/5 = 0,8$. Berdasarkan hal tersebut, maka interval kelas dan interpretasinya adalah sebagai berikut:

1,0 – 1,7 = Sangat tidak baik

1,8 – 2,5 = Tidak baik

2,6 – 3,4 = Cukup

3,5 – 4,1 = Baik

4,2 – 5,0 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil analisis, dapat dideskripsikan variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Rata-rata	Rata-rata Per Item	Kategori
1.	Iklm Organisasi	32,4718	3,6080	Baik
2.	Kepemimpinan	28,8592	3,6074	Baik
3.	Motivasi Kerja	29,8310	3,7289	Baik
4.	Kinerja	37,3592	3,7359	Baik

Sumber: Lampiran 7

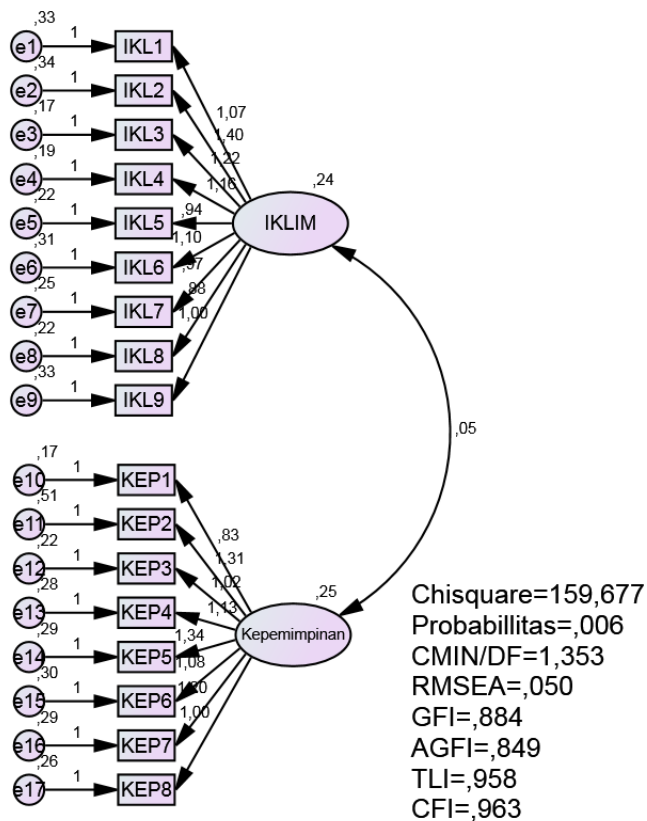
Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian, yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja, termasuk dalam kategori baik.

4. Analisis Faktor Konfirmatori

a. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Analisis faktor konfirmatori konstruk eksogen digunakan untuk menguji unidimensionalitas pembentuk masing-masing variabel laten. Pada konstruk eksogen, terhadap 2 unobserved variable dengan 17 *observed variable* sebagai pembentuknya.

Hasil pengujian analisis faktor confirmatory konstruk eksogen ditunjukkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Model Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Hasil uji fit model faktor konfirmatori konstruk eksogen dapat dideskripsikan dalam tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Faktor Eksogen

Indikator Goodness-of-fit	Nilai Rekomendasi	Hasil Model	Keterangan
χ^2 -Chi Square		159,677	
χ^2 -Significance Probability	$\geq 0,05$	0,006	Marginal
Relatif χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,353	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,05	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,884	Marginai
AGFI	$\geq 0,90$	0,849	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,958	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,963	Baik

Sumber: Lampiran 9

Apabila melihat gambar 4.1 dan Tabel 4.5, diketahui bahwa indikator fit χ^2 -Significance Probability, GFI, dan AGFI dalam kategori marginal, dan indikator fit model yang lain dalam kategori baik. Berdasarkan hal ini, maka model layak diuji pada tahap full model. Hasil *regression weight* faktor konfirmatory konstruk eksogen dideskripsikan dalam tabel 4.5.

Tabel 4. 6 Hasil Regression Weight Faktor Konfirmatory Faktor Eksogen

	Estimate	SE	c.r.	p
IKL9 ← IKLIM	1,000			
IKL8 ← IKLIM	0,875	0,125	6,992	***
IKL7 ← IKLIM	0,974	0,138	7,065	***
IKL6 ← IKLIM	1,102	0,154	7,156	***
IKL5 ← IKLIM	0,938	0,131	7,163	***
IKL4 ← IKLIM	1,158	0,146	7,954	***
IKL3 ← IKLIM	1,219	0,150	8,154	***
IKL2 ← IKLIM	1,402	0,183	7,675	***
IKL1 ← IKLIM	1,066	0,154	6,936	***
KEP8 ← Kepemimpinan	1,000			
KEP7 ← Kepemimpinan	1,197	0,147	8,160	***
KEP6 ← Kepemimpinan	1,080	0,140	7,696	***

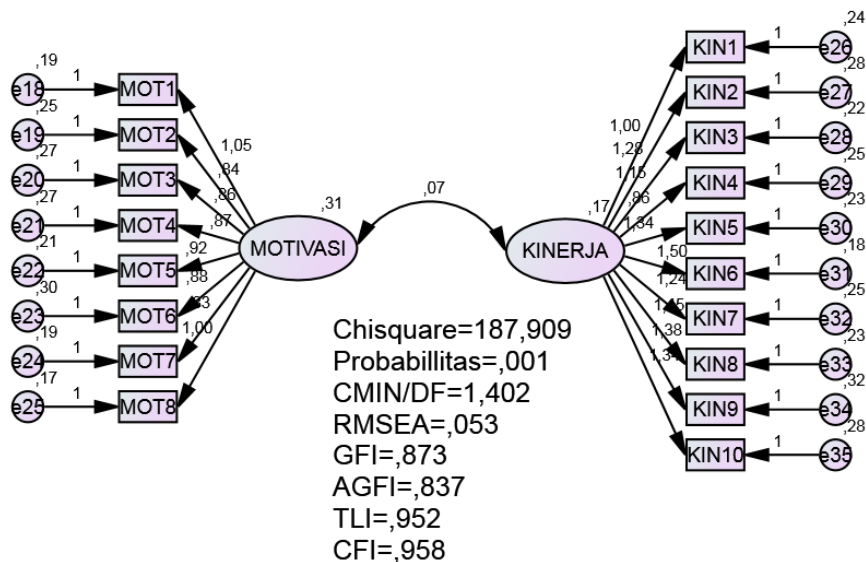
		Estimate	SE	c.r.	p
KEP5	← Kepemimpinan	1,340	0,157	8,521	***
KEP4	← Kepemimpinan	1,134	0,142	8,009	***
KEP3	← Kepemimpinan	1,024	0,127	8,059	***
KEP2	← Kepemimpinan	1,308	0,176	7,445	***
KEP1	← Kepemimpinan	0,825	0,107	7,746	***

Sumber: Lampiran 9

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk variabel laten eksogen menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai critical ratio (c.r) >1.96 dan nilai p kurang dari 0,05. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten eksogen telah menunjukkan unidimensionalitas dalam membentuk faktor eksogen.

b. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

Analisis faktor konfirmatori konstruk endogen digunakan untuk menguji unidimensionalitas pembentuk masing-masing variabel laten. Pada konstruk endogen, terhadap 2 unobserved variable dengan 18 observed variable sebagai pembentuknya. Hasil pengujian analisis faktor konfirmatory konstruk eksogen ditunjukkan pada Gambar 4.2.



Gambar 4. 2 Model Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen
 Hasil uji fit model faktor konfirmatori konstruk eksogen

dapat dideskripsikan dalam tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Faktor Endogen

Indikator Goodness-of-fit	Nilai Rekomendasi	Hasil Model	Keterangan
χ^2 -Chi Square		187,909	
χ^2 -Significance Probability	$\geq 0,05$	0,001	Tidak Baik
Relatif χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,402	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,053	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,873	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,837	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,952	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,958	Baik

Sumber: Lampiran 10

Apabila melihat gambar 4.2 dan Tabel 4.7, diketahui bahwa indikator fit χ^2 -Significance Probability termasuk kategori tidak baik, GFI, dan AGFI dalam kategori marginal, dan indikator

fit model yang lain dalam kategori baik. Berdasarkan hal ini, maka model layak diuji pada tahap full model. Hasil *regression weight* faktor confirmatory konstruk endogen dideskripsikan dalam tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Hasil Regression Weight Faktor Confirmatory Faktor Endogen

		Estimate	SE	c.r.	p
MOT8	← MOTIVASI	1,000			
MOT7	← MOTIVASI	0,830	0,090	9,273	***
MOT6	← MOTIVASI	0,883	0,106	8,331	***
MOT5	← MOTIVASI	0,925	0,097	9,499	***
MOT4	← MOTIVASI	0,874	0,102	8,536	***
MOT3	← MOTIVASI	0,856	0,102	8,427	***
MOT2	← MOTIVASI	0,843	0,099	8,551	***
MOT1	← MOTIVASI	1,055	0,101	10,408	***
KIN1	← KINERJA	1,000			
KIN2	← KINERJA	1,277	0,174	7,330	***
KIN3	← KINERJA	1,151	0,156	7,371	***
KIN4	← KINERJA	0,858	0,139	6,190	***
KIN5	← KINERJA	1,345	0,174	7,736	***
KIN6	← KINERJA	1,499	0,181	8,280	***
KIN7	← KINERJA	1,243	0,168	7,417	***
KIN8	← KINERJA	1,449	0,183	7,930	***
KIN9	← KINERJA	1,382	0,187	7,384	***
KIN10	← KINERJA	1,345	0,180	7,470	***

Sumber: Lampiran 10

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk variabel laten endogen menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai critical ratio (c.r) >1.96 dan nilai p kurang dari 0,05. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten endogen telah

menunjukkan unidimensionalitas dalam membentuk faktor endogen.

5. Uji Reliabilitas Konstruk dan Average Varians Extracted

Reliabilitas kostruk ialah reliabilitas model yang menunjukkan adanya indikator-indikator yang mempunyai derajat kesesuaian yang baik dalam satu model atau dimensi (Noor, 2015). Reliabilitas konstruk dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Construct reliability} = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Standar loading merupakan *standardized loading* tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer. Adapun $\sum \varepsilon_j$ adalah measurement error setiap indikator, dan dihitung dari $1 - \text{loading}^2$ (Noor, 2015). Nilai reliabilitas konstruk yang diterima adalah $\geq 0,7$ (Ghozali, 2014).

Average variance extract (AVE) yang baik menunjukkan bahwa indikator-indikator mewakili secara benar konstruk laten yang dikembangkan. (Noor, 2015). Nilai *average variance extract* (AVE) yang diterima adalah $\geq 0,5$ (Ghozali, 2014). *Average variance extract* (AVE) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{AVE} = \frac{(\sum \text{standardized loading}^2)}{(\sum \text{standardized loading}^2) + \sum \varepsilon_j}$$

Hasil pengujian reliabilitas konstruk dan *average variance extract* (AVE) dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Perhitungan Reliabilitas Kostruk

Indikator	Loading	Loading²	Error	Construct Reliability	AVE		
Iklm Oganisasi							
IKL9	0,645	0,416	0,584	0,905	0,516		
IKL8	0,676	0,457	0,543				
IKL7	0,685	0,469	0,531				
IKL6	0,696	0,484	0,516				
IKL5	0,696	0,484	0,516				
IKL4	0,794	0,630	0,370				
IKL3	0,821	0,674	0,326				
IKL2	0,759	0,576	0,424				
IKL1	0,670	0,449	0,551				
Σ	6,442	4,641	4,359				
Kepemimpinan							
KEP8	0,701	0,491	0,509	0,896	0,520		
KEP7	0,744	0,554	0,446				
KEP6	0,699	0,489	0,511				
KEP5	0,779	0,607	0,393				
KEP4	0,729	0,531	0,469				
KEP3	0,734	0,539	0,461				
KEP2	0,675	0,456	0,544				
KEP1	0,704	0,496	0,504				
Σ	5,765	4,162	3,838				
Motivasi Kerja							
MOT8	0,804	0,646	0,354	0,898	0,526		
MOT7	0,730	0,533	0,467				
MOT6	0,669	0,448	0,552				
MOT5	0,744	0,554	0,446				
MOT4	0,683	0,466	0,534				
MOT3	0,675	0,456	0,544				
MOT2	0,684	0,468	0,532				
MOT1	0,799	0,638	0,362				
Σ	5,788	4,209	3,791				

Indikator	Loading	Loading²	Error	Construct Reliability	AVE
Kinerja					
KIN1	0,646	0,417	0,583	0,915	0,519
KIN2	0,709	0,503	0,497		
KIN3	0,714	0,510	0,490		
KIN4	0,581	0,338	0,662		
KIN5	0,758	0,575	0,425		
KIN6	0,827	0,684	0,316		
KIN7	0,719	0,517	0,483		
KIN8	0,782	0,612	0,388		
KIN9	0,716	0,513	0,487		
KIN10	0,726	0,527	0,473		
Σ	7,178	5,194	4,806		

Sumber: Lampiran 9 dan 10

Tabel 4.9 apabila melihat nilai *construct reliability*, semua variabel laten mempunyai nilai yang lebih dari 0,70, sehingga bisa disimpulkan semua indikator-indikator (observed) mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya. Berdasarkan nilai *average variance extract* (AVE) didapatkan semua variabel laten mempunyai nilai yang lebih dari 0,50, sehingga bisa disimpulkan indikator-indikator mewakili secara benar konstruk laten yang dikembangkan.

6. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

a. Uji Asumsi *Structural Equation Modeling* (SEM)

Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji outliers, uji multikolinieritas atau singularity, dan uji nilai residual.

1) Jumlah Sampel

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 142. Jumlah ini sudah memenuhi jumlah minimum ukuran sampel untuk model estimasi *Maximum Likelihood* pada SEM. Jumlah sampel direkomendasikan antara 100-200 untuk metode estimasi *Maximum Likelihood* (Ghozali, 2014).

2) Uji Normalitas Data

Permodelan SEM mengasumsikan data yang normal. Pengujian normalitas univariate dilihat dari nilai skewness. Apabila nilai c.r pada skewness berada diantara rentang antara $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0.01, maka data penelitian yang digunakan dapat dikatakan normal. Hasil pengujian normalitas data disajikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Normalitas Data

Variabel	Skewness	c.r	Kurtosis	c.r
KEP1	0,198	0,965	-0,591	-1,436
KEP2	0,045	0,221	-1,012	-2,462
KEP3	0,288	1,399	-0,374	-0,910
KEP4	0,381	1,856	-0,470	-1,144
KEP5	0,017	0,081	-0,676	-1,644
KEP6	-0,193	-0,940	-0,313	-0,762
KEP7	-0,212	-1,032	-0,437	-1,064
KEP8	0,129	0,627	-0,364	-0,885
IKL1	0,040	0,192	-0,415	-1,010
IKL2	-0,153	-0,745	-0,738	-1,795
IKL3	-0,010	-0,051	-0,292	-0,711
IKL4	0,100	0,489	-0,411	-0,999
IKL5	-0,009	-0,045	-0,227	-0,552
IKL6	-0,144	-0,700	-0,357	-0,867
IKL7	0,065	0,317	-0,290	-0,706
IKL8	0,075	0,367	-0,311	-0,755
IKL9	0,107	0,521	-0,480	-1,166
KIN10	0,005	0,023	-0,452	-1,098
KIN9	-0,069	-0,335	-0,666	-1,620
KIN8	-0,078	-0,381	-0,487	-1,185
KIN7	-0,148	-0,720	-0,273	-0,663
KIN6	0,142	0,691	-0,640	-1,556
KIN5	0,102	0,496	-0,649	-1,578
KIN4	0,120	0,582	-0,421	-1,023
KIN3	0,114	0,552	-0,441	-1,072
KIN2	0,002	0,008	-0,490	-1,191
KIN1	-0,205	-0,996	0,068	0,166
MOT1	0,100	0,486	-0,610	-1,485
MOT2	0,034	0,167	-0,350	-0,852
MOT3	-0,065	-0,315	-0,347	-0,844
MOT4	0,031	0,149	-0,461	-1,122
MOT5	-0,081	-0,393	-0,200	-0,487
MOT6	-0,007	-0,035	-0,462	-1,124
MOT7	0,208	1,012	-0,493	-1,199
MOT8	0,100	0,487	-0,512	-1,245
Multivariat			19,026	2,227

Sumber: Lampiran 11

Tabel 4.10 menunjukkan semua indikator mempunyai nilai c.r untuk *skewness* pada rentang $\pm 2,58$, sehingga disimpulkan secara univariat semua indikator variabel laten berdistribusi normal. Nilai c.r. Kurtosis Multivariat Mardia didapatkan 2,227, sehingga kurang dari 2,58, sehingga secara multivariat model penelitian berdistribusi normal.

3) Uji Outliers

Data yang *outliers* adalah data yang memiliki karakteristik unik dan berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain, atau dengan kata lain merupakan nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi. Uji outliers dilakukan secara univariat dan multivariat.

a) Uji Outliers Univariat

Uji multivariat dilakukan dengan menggunakan nilai Z-score dari masing-masing indikator variabel laten. Apabila nilai *z-score* $\geq 3,0$, secara univariat indikator variabel laten dikategorikan sebagai *outliers*. Hasil uji outliers secara univariat dapat dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Outliers Univariat

Indikator	Minimal	Maksimal	Status
Zscore(IKL1)	-2,00391	1,85883	Tidak ourliers
Zscore(IKL2)	-1,74046	1,58436	Tidak ourliers
Zscore(IKL3)	-2,20486	1,93289	Tidak ourliers
Zscore(IKL4)	-2,34470	1,86983	Tidak ourliers
Zscore(IKL5)	-2,37826	2,18543	Tidak ourliers
Zscore(IKL6)	-2,18498	1,69336	Tidak ourliers
Zscore(IKL7)	-2,31351	2,00910	Tidak ourliers
Zscore(IKL8)	-2,51847	2,22874	Tidak ourliers
Zscore(IKL9)	-2,16913	1,79675	Tidak ourliers
Zscore(KEP1)	-2,70207	2,41385	Tidak ourliers
Zscore(KEP2)	-1,64298	1,45397	Tidak ourliers
Zscore(KEP3)	-2,26077	2,03873	Tidak ourliers
Zscore(KEP4)	-1,97352	1,88299	Tidak ourliers
Zscore(KEP5)	-1,85041	1,63753	Tidak ourliers
Zscore(KEP6)	-2,06966	1,81437	Tidak ourliers
Zscore(KEP7)	-2,19627	1,53126	Tidak ourliers
Zscore(KEP8)	-2,26155	1,94552	Tidak ourliers
Zscore(MOT1)	-2,38259	1,69365	Tidak ourliers
Zscore(MOT2)	-2,49771	1,86305	Tidak ourliers
Zscore(MOT3)	-2,54995	1,69333	Tidak ourliers
Zscore(MOT4)	-2,46615	1,73617	Tidak ourliers
Zscore(MOT5)	-2,39717	1,92993	Tidak ourliers
Zscore(MOT6)	-2,38259	1,69365	Tidak ourliers
Zscore(MOT7)	-2,65324	2,07597	Tidak ourliers
Zscore(MOT8)	-2,53780	1,78661	Tidak ourliers
Zscore(KIN1)	-2,72492	1,89985	Tidak ourliers
Zscore(KIN2)	-2,28644	1,68917	Tidak ourliers
Zscore(KIN3)	-2,55517	1,88770	Tidak ourliers
Zscore(KIN4)	-2,74300	2,10563	Tidak ourliers
Zscore(KIN5)	-2,36923	1,66793	Tidak ourliers
Zscore(KIN6)	-2,25554	1,69862	Tidak ourliers
Zscore(KIN7)	-2,50053	1,64432	Tidak ourliers
Zscore(KIN8)	-2,25106	1,61568	Tidak ourliers
Zscore(KIN9)	-2,20293	1,50635	Tidak ourliers
Zscore(KIN10)	-2,10478	1,76004	Tidak ourliers

Sumber: Lampiran 8

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai minimal dan maksimal Z-score indikator variabel laten berada pada rentang ± 3.0 . Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan bahwa data semua indikator variabel laten tidak ada yang outliers.

b) Uji Outliers Multivariat

Deteksi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Hasil pengujian outliers dapat dirangkumkan dalam tabel 4.12.

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Outliers

No.	No. Resp.	Mahalanobis d-square	p1	p2
1	29	57,024	0,011	0,785
2	89	56,824	0,011	0,476
3	26	53,514	0,023	0,648
.
.
141	91	31,522	0,637	0,078
142	102	31,358	0,645	0,080

Sumber: Lampiran 11

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai p terendah sebesar 0,011 yaitu responden nomor 29, kemudian responden nomor 89 dengan nilai p sebesar 0,011, dan seterusnya sampai dengan urutan 142 yaitu responden nomor 102 dengan p sebesar 0,645. Berdasarkan hal

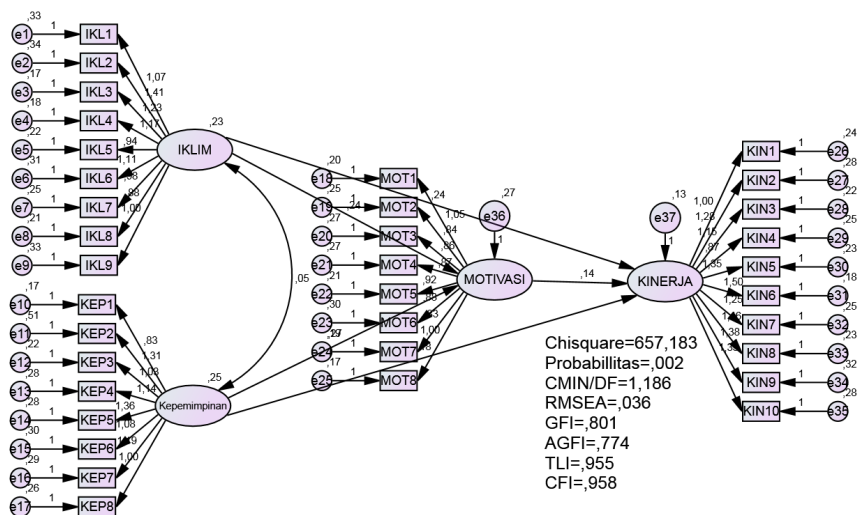
tersebut, tidak ada satu observasi pun yang memiliki nilai $p < 0,01$, sehingga disimpulkan tidak ada data yang *outliers*.

4) Uji Multikolinieritas dan Singularitas

Deteksi multikolinieritas dan singularitas ditunjukkan dari nilai determinan matriks kovarians sampel. Nilai yang benar-benar kecil atau mendekati nol menunjukkan adanya multikolinieritas dan singularitas. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan *determinant of sample covariance matrix* pada penelitian ini adalah 0,000, sehingga terdapat multikolinieritas dan singularitas dalam model. Namun demikian menurut Bahri dan Zamzam (2014), data masih dapat digunakan apabila uji asumsi SEM yang lain terpenuhi.

b. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Model *Structural Equation Modeling* (SEM) lengkap pada penelitian ini, dapat digambarkan dalam gambar 4.3.



Gambar 4. 3 Full Model Structural Equation Modeling (SEM)

Hasil uji model full *Structural Equation Modeling* (SEM)

dapat dideskripsikan dalam tabel 4.13

Tabel 4. 13 Hasil Uji Full Model *Structural Equation Modeling* (SEM)

Indikator Goodness-of-fit	Nilai Rekomendasi	Hasil Model	Keterangan
χ^2 -Chi Square		657,183	
χ^2 -Significance Probability	$\geq 0,05$	0,002	Tidak Baik
Relatif χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,186	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,036	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,801	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,774	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,955	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,958	Baik

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan gambar 4.3 dan Tabel 4.13, diketahui bahwa indikator fit χ^2 -Significance Probability termasuk kategori kurang baik, GFI, dan AGFI dalam kategori marginal, dan indikator fit

model yang lain dalam kategori baik. Berdasarkan hal ini, maka model keseluruhan memenuhi kriteria model fit.

7. Uji Hipotesis

Tahap pengujian hipotesis ini adalah untuk menguji hipotesis penelitian diajukan. Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM. Hasil pengujian hipotesis dapat diringkas dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Ha	Hipotesis	Estimate	S.E.	C.R.	P
Ha1	Iklim organisasi terhadap motivasi kerja	0,239	0,108	2,218	0,027
Ha2	Kepemimpinan terhadap motivasi kerja	0,268	0,106	2,528	0,011
Ha3	Motivasi kerja terhadap kinerja	0,137	0,069	1,987	0,047
Ha4	Iklim organisasi terhadap kinerja	0,242	0,083	2,935	0,003
Ha5	Kepemimpinan terhadap kinerja perawat	0,176	0,078	2,271	0,023

Sumber: Lampiran 11

Pada model penelitian terdapat variabel intervening yaitu motivasi kerja. Hipotesis alternatif 6 (Ha6) adalah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perawat merupakan pengaruh tidak langsung dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Adapun hipotesis alternatif 7 (Ha7) adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat merupakan pengaruh tidak langsung dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil analisis didapatkan nilai c.r untuk pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 2,218 dan p sebesar 0,027. Berdasarkan nilai $c.r > 1,96$ dan $p < 0,05$, maka hipotesis pertama (H_{a1}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil analisis didapatkan nilai c.r untuk pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 2,528 dan p sebesar 0,011. Berdasarkan nilai $c.r > 1,96$ dan $p < 0,05$, maka hipotesis kedua (H_{a2}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil analisis didapatkan nilai c.r untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 1,987 dan p sebesar 0,047. Berdasarkan nilai $c.r > 1,96$ dan $p < 0,05$, maka hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh yang

signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Hasil analisis didapatkan nilai c.r untuk pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 2,935 dan p sebesar 0,003. Berdasarkan nilai $c.r > 1,96$ dan $p < 0,05$, maka hipotesis keempat (Ha4) diterima, sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

e. Pengujian Hipotesis Kelima

Hasil analisis didapatkan nilai c.r untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 2,271 dan p sebesar 0,023. Berdasarkan nilai $c.r > 1,96$ dan $p < 0,05$, maka hipotesis kelima (Ha5) diterima, sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis 6 dan 7, dilakukan dengan membandingkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung ditunjukkan pada *standardized direct effect*, dan pengaruh tidak langsung ditunjukkan dalam *standardized indirect effect*. Pengaruh langsung (*standardized direct effect*)

dideskripsikan dalam tabel 4.15.

Tabel 4. 15 Pengaruh Langsung (*Standardized Direct Effect*)

	Kepemimpinan	IKLIM	MOTIVASI
MOT	0,239	0,208	0,000
KINERJA	0,211	0,282	0,183

Sumber: Lampiran 11

Adapun pengaruh tidak langsung *standardized indirect effect*,

dideskripsikan dalam tabel 4.16.

Tabel 4. 16 Pengaruh Tidak Langsung *Standardized Indirect Effect*

	Kepemimpinan	IKLIM	MOTIVASI
MOT	0,000	0,000	0,000
KINERJA	0,044	0,038	0,000

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16 dilakukan pengujian hipotesis

keenam dan ketujuh sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Keenam

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *standardized direct effect* pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,282. Adapun tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *standardized indirect effect* pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, sebesar 0,038. Berdasarkan nilai *standardized direct effect* yang lebih besar,

maka Ha6 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perawat merupakan pengaruh langsung.

b. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *standardized direct effect* pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,211. Adapun tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *standardized indirect effect* pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, sebesar 0,044. Berdasarkan nilai *standardized indirect effect* yang lebih besar, maka Ha7 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat merupakan pengaruh langsung.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Reflita, Isyandi, dan Efni (2014) dan penelitian Haseeb *et al* (2016). Forehand & Gilmer (dalam Ali & Patnaik, 2014) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (a) membedakan satu organisasi dari

organisasi lain; (b) relatif bertahan dari waktu ke waktu dan (c) mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi.

Iklm organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan, mempengaruhi hubungan dengan sesama karyawan, dan kemampuan dalam menyesuaikan diri dalam organisasi. RS PKU Muhammadiyah Gamping, merupakan rumah sakit milik organisasi Muhammadiyah, sehingga iklim organisasinya kental dengan nilai-nilai Islam. Hal ini menyebabkan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hubungan dengan sesama karyawan juga dilandasi nilai-nilai Islam. Hal ini akan menimbulkan perasaan nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan. Perasaan nyaman dan senang ini, akan berdampak pada peningkatan motivasinya dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Prasastono (2012) dan penelitian Susanto dan Aisiyah (2010). Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari para karyawannya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk

mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budayanya (Prasastono, 2012).

Apabila melihat pendapat di atas, maka perilaku kepemimpinan salah satunya dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, agar aktivitas kerjanya semakin baik dan diharapkan tujuan organisasi pada akhirnya juga tercapai. Kepemimpinan yang baik dan cocok dengan karakter perawat, menyebabkannya mampu untuk mempengaruhi perawat, termasuk dalam hal motivasi kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Susanto dan Aisyah (2010); Salleh *et al* (2011); Latief (2012); dan Zameer *et al* (2014).

Motivasi merupakan hal paling penting bagi setiap organisasi publik maupun swasta, karena merupakan faktor utama yang mempengaruhi sumber daya manusia organisasi. Organisasi harus memotivasi karyawan mereka untuk kinerja terbaik atau untuk mencapai tujuan organisasi Zameer *et al* (2014). Seseorang dengan tingkat motivasi tinggi dalam pekerjaan (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) akan bekerja lebih keras, sehingga berhasil dalam menjalankan tugas/pekerjaannya Salleh *et al* (2011).

Perawat merupakan ujung tombak operasional sebuah rumah sakit. Hal ini menyebabkan rumah sakit akan memperhatikan kepentingan perawat, dan ini juga termaduk dilakukan oleh RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. Perawat diperhatikan dalam hal kebutuhannya akan alat kerja yang memadai dan memenuhi persyaratan, sistem kerja yang baik, serta kesejahteraannya. Selain gaji pokok, perawat juga mendapatkan jasa pelayanan yang dihitung berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Perawat juga mendapatkan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan dan beras. Kebutuhan perawat yang terpenuhi menyebabkan perawat mempunyai motivasi yang tinggi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Hal ini menyebabkan perawat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, menjalani pekerjaan juga menjadi sebuah kegiatan yang menyenangkan. Perawat akan mau mengeluarkan energi lebih untuk mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Media (2013). Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati, dan kebersamaan dalam bekerja. Idealnya, dengan sendirinya jika orang telah merasa nyaman

dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kualitas kerjanya (Aryansah dan Kusumaputri, 2013).

Iklim organisasi berpengaruh terhadap kondisi psikologis. Iklim organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gamping bersendikan nilai-nilai Islam, dalam suasana kekeluargaan yang kental. Hal ini menyebabkan hubungan perawat dengan atasan maupun dengan kerja berjalan dengan baik dan harmonis, sehingga menciptakan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja. Semangat kerja perawat menjadi meningkat, sehingga kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Media (2013). Keberadaan pemimpin di tengah-tengah karyawan seperti perawat sangat diperlukan. Kepemimpinan yang ideal adalah bila mana tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. Pemimpin yang baik adalah yang mampu menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik (Mulyono, Hamzah, dan Abdullah, 2013).

Kepemimpinan yang baik, akan mampu mendorong dan memotivasi perawat untuk bekerja lebih giat dan menampilkan kinerja yang optimal. Persepsi perawat tentang kepemimpinan akan

mempengaruhi pola kerja perawat. Pola kepemimpinan yang sesuai, akan menyebabkan perawat dapat mematuhi segala arahan dan bimbingan dari pemimpin dalam pelaksanaan kerja sesuai tanggung jawab dan wewenangnya. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan bimbingan kepada perawat, berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja perawat yang semakin baik, sehingga kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perawat merupakan pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gamping sangat mendukung iklim kerja perawat, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. RS PKU Muhammadiyah Gamping telah mampu memberikan penghargaan dan umpan balik (*recognition and feedback*); mempunyai manajemen (*management*) yang baik, dalam organisasi terjalin hubungan kerja (*work relationships*) yang baik, harmonis dan saling mendukung, karakteristik tugas (*task characteristics*) yang menantang, pembagian tanggung jawab (*responsibility*) yang jelas, beban kerja (*work pressure*) sesuai dengan tupoksinya; serta perawat diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan (*decision-making*) sesuai tanggung jawabnya.

Karakter iklim organisasi yang baik di atas, menyebabkan perawat memahami bagaimana aturan kerja dalam organisasi, tugas dan tanggung

jawabnya, sehingga mempermudah dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini didukung dengan hubungan kerja yang baik dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih baik. Kesemua itu didukung dengan penghargaan dan umpan balik (*recognition and feedback*) dari manajemen yang baik, sehingga kinerja akan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Hasil penelitian di atas juga secara tidak langsung menunjukkan bahwa iklim organisasi yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gamping, lebih diutamakan untuk meningkatkan kinerja perawat. Manajemen rumah sakit membentuk iklim yang kondusif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menyebabkan iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat merupakan pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di RS PKU Muhammadiyah Gamping memang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perawat. Pengaruh pemimpin, stimulasi intelektual dan pertimbangan-pertimbangan profesional yang dilakukan terhadap perawat, menyebabkan perawat semakin memahami cara melaksanakan pekerjaan secara lebih baik, sehingga kinerjanya juga meningkat.

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja, bukan berarti bahwa motivasi kerja gagal sama sekali menjadi variabel intervening,

namun pengaruh langsung lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang signifikan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang lebih besar merupakan pengaruh langsung menunjukkan bahwa tujuan utama perilaku kepemimpinan adalah merubah perilaku kerja perawat yang lebih baik.

Semua perilaku kepemimpinan ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan perilaku kerja yang baik. Pemimpin mempengaruhi perawat agar mempunyai kedekatan emosi, sehingga pemimpin dapat memberikan bimbingan dalam perilaku kerja yang baik. Pemimpin memberikan stimulasi intelektual, dengan merangsang perawat untuk mengidentifikasi permasalahan yang sering muncul dan merencanakan pemecahan yang adekuat. Pemimpinan memberikan pertimbangan secara individual, dengan memberikan pembinaan mengenai bagaimana menyelesaikan pekerjaan secara baik. Kesemua perilaku kepemimpinan tersebut, berdampak secara langsung dalam peningkatan perilaku kerja yang semakin baik, sehingga akan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja.