

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan data hasil penelitian dan analisisnya. Hasil penelitian dinyatakan dalam bentuk analisis data dan uji hipotesis penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari 41 perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek dan Obyek Penelitian

a. Identitas Responden

Identitas responden terbagi menjadi beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, umur, status kepegawaian, ruang rawat inap, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Hasil rekapitulasi data berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	4	9.8%
Perempuan	37	90.2%
Total	41	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan mayoritas adalah berjenis kelamin perempuan. Keterkaitannya perawat berjenis kelamin perempuan kecenderungan mempunyai sikap lebih teliti dalam memberikan pelayanan. Dan pekerjaan perawat itu sendiri lebih sering ditekuni oleh perempuan sehingga pelayanan yang diberikan lebih maksimal sehingga bisa meningkatkan kinerja yang lebih baik.

2) Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
20-25	15	36,59%
26-30	22	53,7%
30-35	3	7,31%
35-40	1	2,4%
Total	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden mayoritas rata-rata mempunyai usia produktif. Ini menunjukkan dalam rentang usia tersebut semangat kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan sangatlah tinggi walaupun belum mempunyai banyak pengalaman dalam pekerjaannya. Selain itu di usia produktif perawat lebih bisa kreatif dalam berkreasi dan menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerjanya.

3) Status Kepegawaian

Status kepegawaian responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer. Data mengenai status kepegawaian responden disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	11	26,8%
Honorer	30	73,2%
Total	41	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan berstatus honorer. Hal ini karena pada saat penelitian dilakukan terjadi perombakan besar-besaran terhadap susunan kepegawaian di Kabupaten Banggai Kepulauan sehubungan dengan adanya perluasan beberapa instansi kesehatan di Kabupaten tersebut. Sehingga banyak dari pegawai yang berstatus PNS dan sudah lama bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan dipindah tugaskan ke instansi kesehatan lain dalam rangka pemerataan pegawai kesehatan di berbagai tempat di Kabupaten Banggai Kepulauan.

4) Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	0	0.0%
SPK	0	0.0%
S1	10	24,4%
DIII	31	75,6%
Total	100	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan mayoritas adalah berpendidikan DIII. Pendidikan DIII merupakan pendidikan praktis yang menitik beratkan pada *skill* (kemampuan) dan ketrampilan. sehingga dalam memberikan pelayanan diharapkan bisa lebih trampil dan profesional sesuai standar yang ada.

5) Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan lamanya bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan dan dapat pula mengindikasikan ketekunan dan keseriusan seseorang dalam membidangi sesuatu pekerjaan. Berdasarkan data penelitian, masa kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Trikora Salakan dikelompokkan ke dalam 6 kelompok, seperti yang tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
Kurang dari 1 tahun	6	14,6%
1-2 tahun	8	19,5%
2-3 tahun	6	14,6%
3-4 tahun	5	12,2%
4-5 tahun	8	19,5%
Lebih dari 5 tahun	8	19,5%
Total	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa masa kerja responden bervariasi dengan mayoritas mempunyai masa kerja 1-2 tahun dan lebih dari 4 tahun. Hal ini menunjukkan keseriusan responden dalam menekuni pekerjaannya sebagai perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan. Dengan masa kerja yang lama diharapkan perawat tersebut sudah memiliki pengalaman yang banyak sehingga bisa meningkatkan kinerja.

6) Ruang Rawat Inap

Ruang rawat inap merupakan tempat responden bekerja sehari-harinya. Data yang dihasilkan menunjukkan bahwa ada empat ruang tempat responden bekerja yaitu, ruang perawatan anak, ruang perawatan dewasa, Unit Gawat Darurat (UGD)

dan ICU. Berikut tentang jumlah responden berkaitan dengan ruang rawat inap tempat responden bekerja.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Ruang Rawat Inap

Ruang rawat Inap	Jumlah	Persentase
Perawatan anak	10	24,4%
Perawatan Dewasa	11	26,8%
UGD	10	24,4%
ICU	10	24,4%
Total	41	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden berasal dari empat ruangan yang berbeda dengan jumlah responden yang hampir sama tiap ruangan sehingga didapatkan data jawaban yang bervariasi dan obyektif terhadap setiap pertanyaan yang diajukan.

b. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 41 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban dengan menggunakan skala likert.

1) Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 20 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap setiap butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan untuk tiap responden kemudian dicari nilai rata-ratanya untuk kemudian dimasukkan ke dalam tabel berikut.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan
Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Pemimpin saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.	4.02	setuju
2	Pimpinan saya mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	3.44	setuju
3	Pemimpin saya mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.	3.76	setuju
4	Pemimpin saya menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus.	4.17	setuju
5	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan.	4.32	sangat setuju
6	Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.	4.2	sangat setuju
7	Pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan.	4.22	sangat setuju
8	Pimpinan menciptakan suasana yang kerja kondusif.	3.98	setuju

9	Pimpinan mendelegasikan wewenang dengan baik.	3.98	setuju
10	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.	3.56	setuju
11	Pimpinan selalu membangkitkan rasa saling menghargai pendapat sesama pegawai.	4.29	sangat setuju
12	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan.	4.1	setuju
No.	Gaya Kepemimpinan Transaksional		
13	Pimpinan memberikan pedoman kerja kepada saya untuk melakukan pekerjaan.	3.93	setuju
14	Pimpinan memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik.	3.93	setuju
15	Pemimpin mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.	2.85	netral
16	Pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.	3.63	setuju
No.	Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire		
17	Pemimpin selalu melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada petugas.	3.95	setuju
18	Pemimpin sering melakukan pengawasan terhadap tingkah laku petugas.	3.15	netral
19	Pemimpin sering memberikan pengarahan kepada petugas.	3.59	setuju
20	Pemimpin lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibanding kepentingan bersama.	3.88	setuju

“Sumber : Kuesioner diadaptasi dari Bass (2006)”

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban setuju. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang cukup tinggi yang dimiliki pada Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan adalah gaya kepemimpinan transformasional karena mempunyai nilai rata-rata yang dominan.

2) Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 12 buah indikator pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap setiap butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja untuk tiap responden kemudian dicari nilai rata-ratanya untuk kemudian dimasukkan ke dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
	Motif		
1	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.	3,68	setuju
2	Saya mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik.	4,34	sangat setuju
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.	3,17	Netral

4	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.	3,49	setuju
No	Harapan		
5	Saya bekerja keras agar cepat naik pangkat	3,1	Netral
6	Saya bekerja dengan lebih keras agar kelak diangkat menjadi pemimpin.	3,07	Netral
7	Bekerja adalah tujuan saya.	4,27	sangat setuju
8	Bekerja adalah bagian pengabdian saya kepada rumah sakit.	4,39	sangat setuju
No	Insentif		
9	Saya merasa puas atas insentif yang diberikan.	2,27	tidak setuju
10	Menurut saya diperlukan pemberian insentif secara adil sesuai dengan prestasi kerja perawat.	4,037	Setuju
11	Pemberian insentif dapat memotivasi saya dalam melaksanakan proses keperawatan dengan lebih baik.	4,314	sangat setuju
12	Saya menerima insentif sewaktu melaksanakan tugas atas perintah atasan.	3,123	Netral

“Sumber : Kuesioner diadaptasi dari Mc. Clelland’s (Brantas, 2009)”

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata - rata responden memberikan tanggapan sangat setuju dan netral dengan jumlah masing – masing yang hampir setara terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi yang cukup tinggi yang dimiliki perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan.

3) Deskripsi Variabel Kinerja Perawat

Variabel kinerja perawat pada penelitian ini diukur melalui 12 buah indikator pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap setiap butir pertanyaan pada variabel kinerja perawat untuk tiap responden kemudian dicari nilai rata-ratanya untuk kemudian dimasukkan ke dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kinerja Perawat

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
Kualitas Kerja			
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	4,3	sangat setuju
2	Saya sangat disiplin dalam bekerja.	4,05	setuju
3	Kualitras kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.	3,3	netral
No Kuantitas Kerja			
4	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	4,05	setuju
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	3,7	setuju
6	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.	3,12	netral
No Ketepatan Waktu			
7	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3,68	setuju
8	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan karyawan.	3,73	setuju
9	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	4	setuju
No Tanggung jawab			
10	Saya selalu melaksanakan asuhan keperawatan tepat waktu sesuai kebutuhan penderita.	4,15	setuju

11	Saya selalu melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan proses keperawatan dengan penuh tanggung jawab.	4,24	sangat setuju
12	Dalam melaksanakan asuhan keperawatan saya diberikan kewenangan.	4,15	setuju

“Sumber : Kuesioner diadaptasi Bernadin dan Russel dalam Sutrisno, 2011 dan Asnawi, 2009”

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item kinerja perawat. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Oleh karena pengumpulan data lapangan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyerahkan daftar pertanyaan kepada responden melalui kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting. Keabsahan dan validitas hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, karenanya alat ukur yang digunakan haruslah valid dan reliable.

Agar data yang diperoleh dari para responden merupakan data yang *valid* dan *reliable*, maka terhadap alat ukur data perlu dilakukan

uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of realibility*) sebagai berikut :

a. Validasi Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Validasi dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional dilakukan dengan bantuan komputer yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Dimensi Gaya kepemimpinan berupa kuesioner yang terdiri dari 20 butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan interval kepercayaan 95%, tingkat signifikan 5% dan akan diujikan pada 30 responden pertama yang mengisi kuesioner nantinya akan diperoleh r-tabel sebesar 0,257 berdasarkan rumus *Pearson's Product Moment*. Nilai akan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel. Dari hasil uji validitas diperoleh Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Dimensi Gaya Kepemimpinan

No	Corected Item- Total Corelation	r- tabel	Keterangan
1	0.459	0.257	Valid
2	0.371	0.257	Valid
3	0.574	0.257	Valid
4	0.693	0.257	Valid
5	0.674	0.257	Valid
6	0.537	0.257	Valid
7	0.710	0.257	Valid
8	0.706	0.257	Valid
9	0.726	0.257	Valid
10	0.812	0.257	Valid

11	0.790	0.257	Valid
12	0.754	0.257	Valid
13	0.591	0.257	Valid
14	0.402	0.257	Valid
15	0.433	0.257	Valid
16	0.439	0.257	Valid
17	0.298	0.257	Valid
18	0.386	0.257	Valid
19	0.287	0.257	Valid
20	0.281	0.257	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai tabel 4.10 untuk dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional menyatakan bahwa dari 20 butir pertanyaan tidak terdapat butir yang tidak valid. Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 20 butir pertanyaan.

b. Reliabilitas Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Notoatmodjo, 2012).

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi Gaya Kepemimpinan
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.907	20

Total Statistik

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	73.1667	74.420	.459		.904
X1.2	73.0333	78.861	.371		.905
X1.3	73.4667	73.706	.574		.901
X1.4	72.9667	72.309	.693		.898
X1.5	72.9000	72.231	.674		.898
X1.6	73.0333	73.344	.537		.902
X1.7	72.9667	73.275	.710		.898
X1.8	73.2667	71.789	.706		.897
X1.9	73.1667	72.833	.726		.897
X1.10	73.6000	65.972	.812		.893
X1.11	72.9667	72.378	.790		.896
X1.12	73.2000	72.234	.754		.896
X1.13	73.1667	76.213	.591		.901
X1.14	74.3000	75.734	.402		.906
X1.15	73.3667	75.826	.433		.905
X1.16	73.1667	78.213	.439		.904
X1.17	73.8667	76.189	.298		.910
X1.18	73.2667	77.582	.386		.905
X1.19	73.2000	79.752	.287		.907
X1.20	73.4667	79.223	.281		.907

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh harga *Cronbach Alpha* sebesar 0,906 lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti semua butir pertanyaan pada kuesioner tersebut adalah reliabel atau andal sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

c. Validasi Dimensi Motivasi Kerja

Validasi dimensi Motivasi Kerja dilakukan dengan bantuan komputer yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. dimensi motivasi kerja berupa kuesioner yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan interval kepercayaan 95%, tingkat signifikan 5% dan akan diujikan pada 30 responden pertama yang mengisi kuesioner nantinya akan diperoleh r-tabel sebesar 0,257 berdasarkan rumus *Pearson's Product Moment*. Nilai akan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel. Dari hasil uji validitas diperoleh Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Dimensi Motivasi Kerja

No	Corected Item-Total Corelation	r- table	Keterangan
1	0.363	0.257	Valid
2	0.328	0.257	Valid
3	0.512	0.257	Valid
4	0.559	0.257	Valid
5	0.538	0.257	Valid
6	0.443	0.257	Valid
7	0.279	0.257	Valid
8	0.364	0.257	Valid
9	0.323	0.257	Valid
10	0.277	0.257	Valid
11	0.334	0.257	Valid
12	0.473	0.257	Valid

sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai tabel 4.12 untuk dimensi motivasi kerja menyatakan bahwa dari 12 butir pertanyaan

tidak terdapat butir yang tidak valid. Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 12 butir pertanyaan.

d. Reliabilitas Dimensi Motivasi Kerja

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Notoatmodjo, 2012).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi Motivasi Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.764	12

Total Statistik

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.6667	38.575	.363	.482	.748
X2.2	37.5667	39.495	.328	.527	.751
X2.3	37.9000	35.472	.512	.637	.729
X2.4	37.5333	36.533	.559	.597	.725
X2.5	37.8000	34.855	.538	.714	.725
X2.6	37.7000	36.562	.443	.640	.738
X2.7	37.0667	39.857	.279	.590	.757

X2.8	36.7667	42.668	.364	.457	.755
X2.9	38.7000	40.355	.323	.429	.752
X2.10	37.0000	40.207	.277	.546	.757
X2.11	36.7000	39.390	.334	.327	.751
X2.12	37.8667	35.706	.473	.535	.734

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh harga *Cronbach Alpha* sebesar 0,760 lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti semua butir pertanyaan pada kuesioner tersebut adalah reliabel atau andal sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

e. Validasi Dimensi Kinerja Perawat

Validasi dimensi kinerja perawat dilakukan dengan bantuan komputer yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. dimensi motivasi kerja berupa kuesioner yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan interval kepercayaan 95%, tingkat signifikan 5% dan akan diujikan pada 30 responden pertama yang mengisi kuesioner nantinya akan diperoleh r-tabel sebesar 0,257 berdasarkan rumus *Pearson's Product Moment*. Nilai akan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel. Dari hasil uji validitas diperoleh Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Dimensi Kinerja Perawat

No	Corected Item-Total Coreolation	r- tabel	Keterangan
1	0.285	0.257	Valid
2	0.489	0.257	Valid
3	0.676	0.257	Valid
4	0.802	0.257	Valid

5	0.558	0.257	Valid
6	0.476	0.257	Valid
7	0.352	0.257	Valid
8	0.423	0.257	Valid
9	0.502	0.257	Valid
10	0.434	0.257	Valid
11	0.360	0.257	Valid
12	0.808	0.257	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai tabel 4.14 untuk dimensi kinerja perawat menyatakan bahwa dari 12 butir pertanyaan tidak terdapat butir yang tidak valid. Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 12 butir pertanyaan.

f. Reliabilitas Dimensi Kinerja Perawat

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Notoatmodjo, 2012).

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi Kinerja Perawat
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.844	12

Total Statistik

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.8333	50.351	.285	.617	.849
Y2	39.7333	48.271	.489	.662	.837
Y3	40.2333	43.357	.676	.815	.821
Y4	39.9333	44.133	.802	.774	.815
Y5	40.2333	44.185	.558	.531	.832
Y6	40.5000	46.328	.476	.613	.838
Y7	40.1667	49.454	.352	.468	.845
Y8	39.8000	48.510	.423	.539	.841
Y9	40.2333	45.013	.502	.755	.837
Y10	40.0000	48.000	.434	.604	.840
Y11	39.3667	50.102	.360	.615	.844
Y12	39.9333	41.789	.808	.864	.810

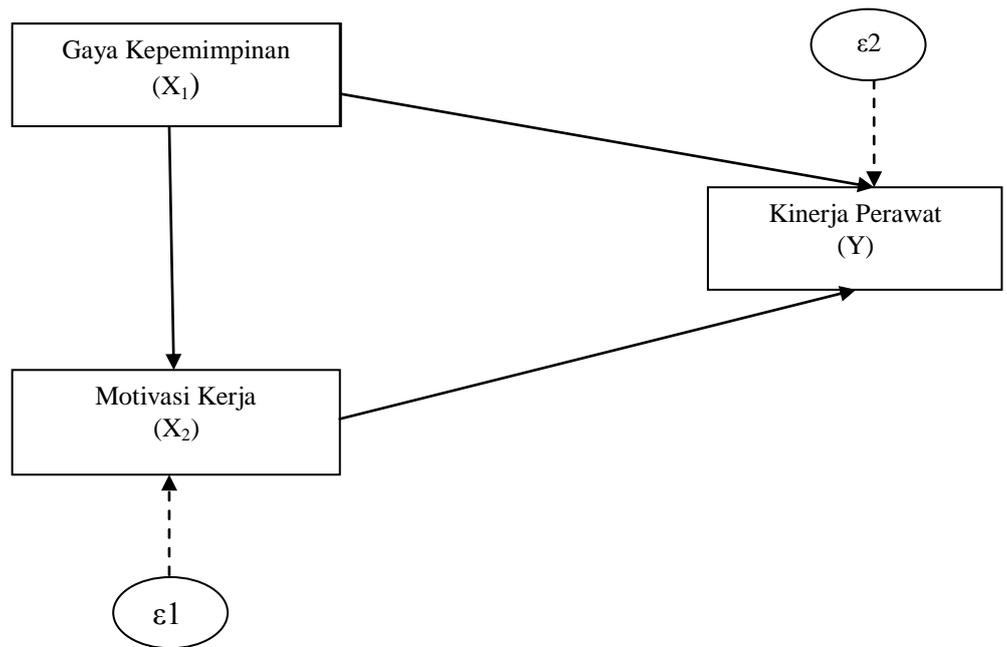
Sumber : Hasil pengolahan data

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh harga *Cronbach Alpha* sebesar 0,760 lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti semua butir pertanyaan pada kuesioner tersebut adalah reliabel atau andal sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

3. Hasil Penelitian

Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah pengujian analisis jalur ini dibagi menjadi dua, yaitu pengujian sub-struktur 1 dan sub-struktur 2. Berikut ini merupakan kerangka hubungan jalur antara variabel X_1 terhadap X_2 , variabel X_2 terhadap Y dan variabel X_1 terhadap Y .

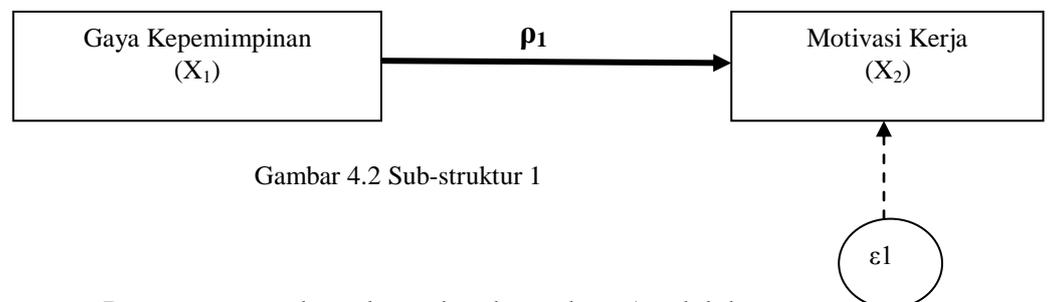


Gambar 4.1 Struktur Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat

a. Pengujian Sub-Struktur 1

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

- Pengujian secara analisis jalur antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel motivasi kerja (X_2)



Gambar 4.2 Sub-struktur 1

Persamaan struktural untuk sub-struktur 1, adalah:

$$X_2 = \rho_1 X_1 + \epsilon_1$$

Tabel 4.16

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimase
1	.384	.147	.125	.42127

Sumber: Hasil pengolahan data

Besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui dengan melihat nilai R square pada tabel 4.16. Nilai R square (R^2) sebesar 0,147 yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 14,7% terhadap variabel motivasi kerja (X_2). Sedangkan, besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar $100\% - 14,7\% = 85,3\%$. Sementara itu, besarnya jumlah varians yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2_{x_2x_1} &= 0,147 \\
 \varepsilon_1 &= \sqrt{1 - R^2_{x_2x_1}} \\
 &= \sqrt{1 - 0,147} = 0,924
 \end{aligned}$$

Pengujian analisis Jalur

- Menyelidiki pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (X_2)

Tabel 4.17
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.872	.673		2.780	.008
X ₁	.464	.179	.384	2.594	.013

Sumber: Hasil pengolahan data

Perumusan Hipotesis :

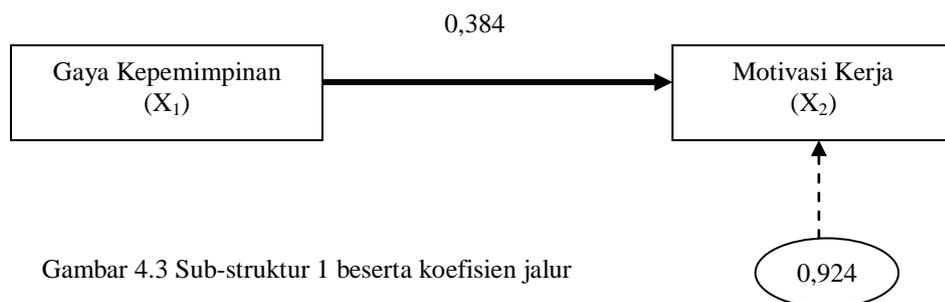
H₀ : Tidak ada pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

H₁ : ada pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa nilai Standardized Coefficient Beta dari variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah 0,384. Nilai ini merupakan koefisien jalur dari variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (ρ_1). Sehingga dapat dituliskan secara lengkap dalam persamaan structural untuk sub-struktur 1, sebagai berikut :

$$X_2 = \rho_1 X_1 + e_1$$

$$X_2 = 0,384 X_1 + 0,924$$



Gambar 4.3 Sub-struktur 1 beserta koefisien jalur

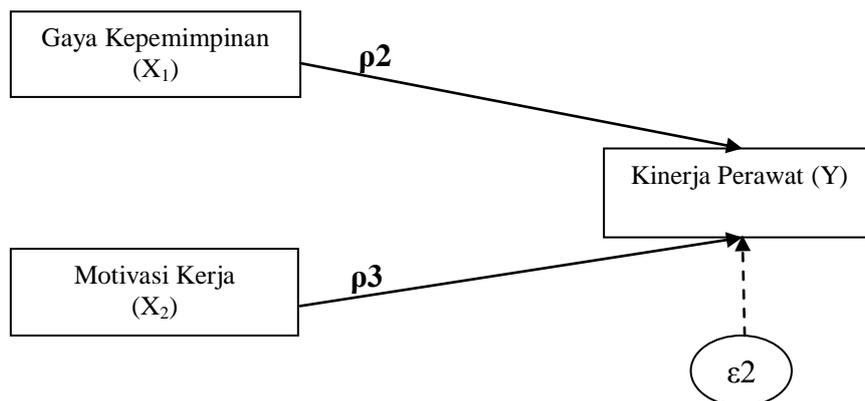
Dari persamaan structural sub-struktur 1 ini dapat diartikan bahwa hubungan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,384. Penerapan gaya kepemimpinan (X_1) mempengaruhi motivasi kerja (X_2) sebesar 14,7% dan sisanya (85,3%) dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai Sig 0,013 lebih kecil dibandingkan 0,05 maka dapat diputuskan H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya signifikan. Terbukti bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja.

a. Pengujian Sub-Struktur 2

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

- **Pengujian secara simultan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y)**



Gambar 4.4 sub-struktur 2

Persamaan struktural untuk sub-struktur 2, adalah :

$$Y = \rho_2 X_1 + \rho_3 X_2 + \varepsilon_2$$

Tabel 4.18
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig F. Change
1	.540	.292	.255	.26977	.292	7.838	2	38	.001

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai Sig. F Change sebesar 0,001 dimana nilainya $\leq 0,05$, maka dapat diketahui pula bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat (Y).

Besarnya kontribusi bersama variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , adalah :

$$R^2_{y|x_1x_2} = 0,292$$

$$= 29,2\%$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 29,2% terhadap variabel kinerja perawat. Sedangkan sisanya (70,8%) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Analisis Jalur

- Menyelidiki pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja perawat (Y)

Tabel 4.19
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.036	.472		4.313	.000
X1	.277	.124	.330	2.233	.032
X2	.222	.103	.320	2.163	.037

Sumber: Hasil pengolahan data

- Pengujian analisis jalur variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja perawat (Y)

Uji secara analisis jalur ditunjukkan pada tabel 4.19

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H0 : Tidak ada pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

H1 : Ada pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa nilai Standardized Coefficient Beta dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,330. Nilai ini merupakan koefisien jalur dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat (Y_2).

Untuk mengetahui signifikansi analisa jalur dengan cara membandingkan nilai probabilitas dengan nilai probabilitas Sig. dengan dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai probabilitas Sig. lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas 0,05 ($\text{Sig.} \leq 0,05$) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas Sig. lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas 0,05 ($\text{Sig.} \geq 0,05$) maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak signifikan.

Dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (Sig.) = 0,032 maka diambil keputusan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima ($\text{Sig.} \leq 0,05$) yang artinya signifikan.

Terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat.

- Pengujian secara analisis jalur variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y)

Uji secara analisis jalur ditunjukkan pada tabel 4.19

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H0 : Tidak ada pengaruh atau kontribusi antara variabel motivasi kerja secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

H1 : Ada pengaruh atau kontribusi antara variabel motivasi kerja secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa nilai Standardized Coefficient Beta dari variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah 0,320. Nilai ini merupakan koefisien jalur dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat (ρ_3).

Untuk mengetahui signifikansi analisa jalur dengan cara membandingkan nilai probabilitas dengan nilai probabilitas Sig. dengan dasar pengambilan keputusan :

- c) Jika nilai probabilitas Sig. lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas 0,05 (Sig. \leq 0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya signifikan.

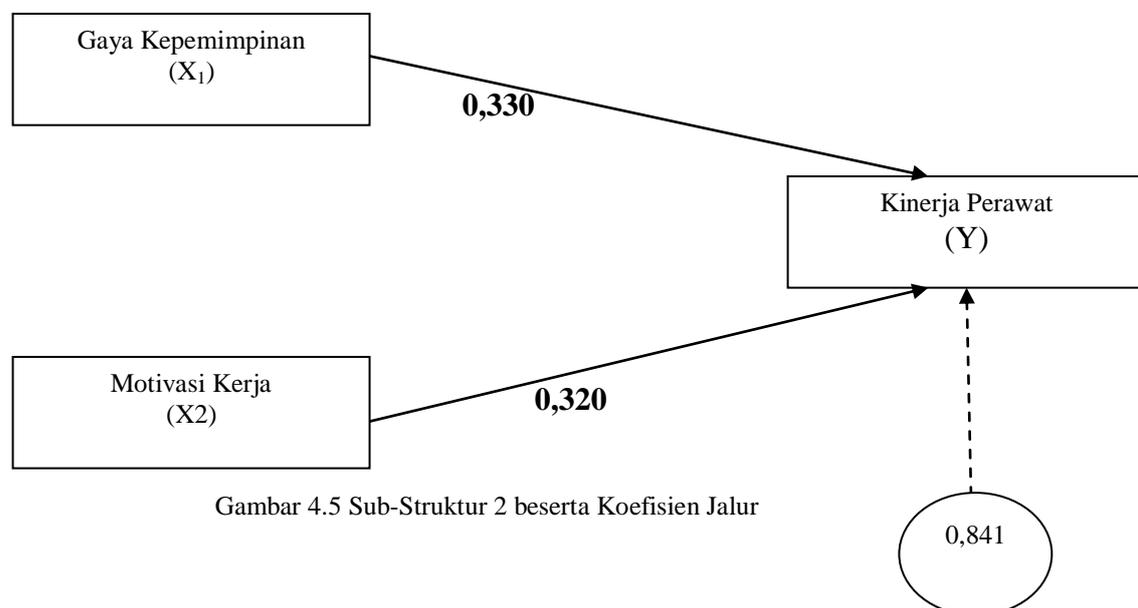
- d) Jika nilai probabilitas Sig. lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas 0,05 ($\text{Sig.} \geq 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan.

Dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (Sig.) = 0,037 maka diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\text{Sig.} \leq 0,05$) yang artinya signifikan. Terbukti bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat.

Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung melalui rumus :

$$\begin{aligned} \epsilon_2 &= \sqrt{1 - R^2_{y \cdot x_1 x_2}} \\ &= \sqrt{1 - 0,292} = 0,841 \end{aligned}$$

Setelah mendapatkan nilai koefisien jalur untuk ρ_2 dan ρ_3 , kerangka model sub-struktur 2 disajikan dalam gambar berikut.



Gambar 4.5 Sub-Struktur 2 beserta Koefisien Jalur

Persamaan struktural untuk sub-struktur 2, adalah :

$$Y = \rho_2 X_1 + \rho_3 X_2 + \varepsilon_2$$

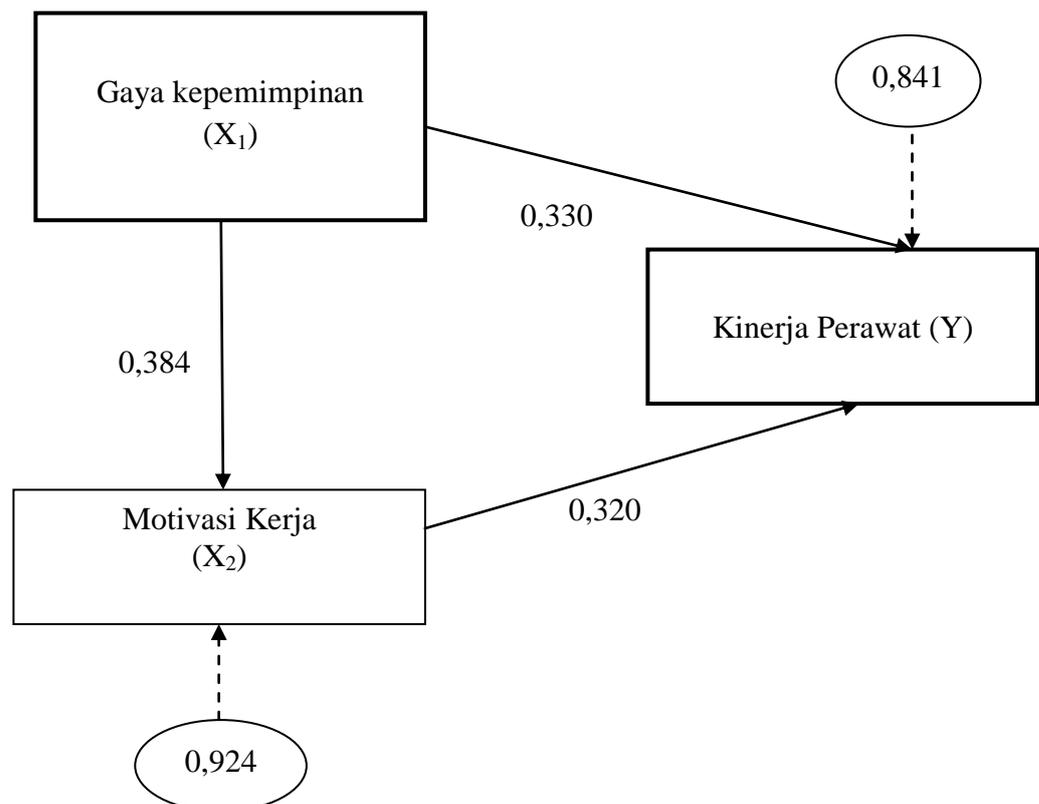
$$Y = 0,330 X_1 + 0,320 X_2 + 0,841$$

Hal ini berarti analisa sub-struktur 1 dan sub-struktur 2 telah selesai, maka dapat digambarkan struktur hubungan kausal secara lengkap, yakni hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja perawat (Y) yang memiliki persamaan struktural :

Persamaan sub-struktur 1 dan 2 :

$$X_2 = 0,384 X_1 + 0,924$$

$$Y = 0,330 X_1 + 0,320 X_2 + 0,841$$



Gambar 4.6 Struktur Pengaruh variabel X_1 , X_2 dan Y beserta Koefisien Jalur

Dari gambar 4.6 diatas diketahui seluruh koefisien jalur dari hubungan antar variabel, maka dapat diketahui pula pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total dari tiap-tiap variable.

Pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) menghasilkan koefisien jalur ρ_2 . Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (X_2) menghasilkan koefisien jalur ρ_1 dan ρ_3 , sehingga total pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dapat dirumuskan sebagai berikut.

Pengaruh langsung X_1 ke Y $= \rho_2$

Pengaruh tak langsung X_1 ke X_2 ke Y $= \rho_1 \times \rho_3$

Total pengaruh (X_1 ke Y) $= \rho_2 + (\rho_1 \times \rho_3)$

Hasil diatas dapat diringkas menjadi tabel berikut :

Tabel 4.20
Ringkasan Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Perawat (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Tidak langsung	
		Melalui Variabel X_2	Total
X_1 terhadap X_2	0,384	-	0,384
X_1 terhadap Y	0,330	$0,384 \times 0,320 = 0,12288$	0,45288
X_2 terhadap Y	0,320	-	0,320
ϵ_1	0,924	-	0,924
ϵ_2	0,841	-	0,841

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Hakim (2011) dan Suparmi (2010).

Pimpinan yang baik memiliki visi yang jelas dan menarik, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, mampu mengkomunikasikan ide-ide yang cerdas dan dapat dipercaya bawahan dapat menumbuhkan motivasi karyawannya. Karena adanya dorongan keterikatan kesesuaian antara tujuan individual dan tujuan organisasi yang terekam dalam visi ke depan yang dikomunikasikan oleh pimpinan, sehingga memunculkan kebanggaan pada diri perawat sebagai bagian dari instansi di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan.

Hal ini juga berarti bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Hubungan yang

akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini selaras dengan yang ditulis oleh Miswan (2012), Mega Hasanul Huda (2002) dan Bass et.al (2003).

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi kerja memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Motivasi kerja merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Adanya motivasi yang tinggi yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini diukur oleh 3 (tiga) indikator, yaitu motif, harapan dan insentif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari ketiga indikator tersebut hanya ada satu indikator yang memiliki jawaban rata-rata tidak setuju yaitu pada indikator insentif. Kurangnya pemberian insentif kepada karyawan akan mempengaruhi motivasi perawat sehingga akan berdampak terhadap kinerja perawat.

Seorang perawat yang memiliki Komitmen Organisasional kuat berupa keinginan untuk melakukan sesuatu untuk keberhasilan instansi

serta untuk aktualisasi dirinya akan berupaya melakukan pekerjaan dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan. Demikian halnya dengan motivasi kerja perawat, baik puas dalam segi kondisi kerja, kompensasi maupun interaksi di lingkungan kerja akan memunculkan motivasi mereka. Oleh karena mereka merasakan manfaat bekerja dalam suatu instansi, ketika apa yang mereka harapkan sesuai dengan apa yang diperoleh, sehingga akan meningkatkan kinerja sebagai anggota instansi. Untuk itu perlu adanya perhatian dalam pemberian insentif terhadap perawat agar kinerja perawat semakin maksimal.

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui perantara motivasi kerja lebih kuat pengaruhnya sebesar 0,12288 dibandingkan dengan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat sebesar 0,330. Namun demikian, pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat memiliki pengaruh lebih kuat terhadap motivasi kerja sebesar 0,384 dibandingkan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat atau motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Hal ini memberikan gambaran bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan yang memunculkan kinerja paling baik pada tingkat kepemimpinan secara tidak langsung, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan secara langsung, yaitu melalui perantara motivasi kerja.

Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang selalu memotivasi karyawan, berkomunikasi dengan baik dan memberikan penghargaan serta dorongan yang memicu motivasi perawat akan meningkatkan kinerja dari perawat tersebut.

Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis jalur terbukti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja, dengan membandingkan nilai pengaruh langsungnya. Gaya kepemimpinan juga mempunyai pengaruh tidak langsung yang besar terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja. Dari hasil analisis diperoleh nilai pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsungnya.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi atau pengaruh yang hampir sama dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan. Hal ini menggambarkan bahwa peran instansi disini sangat penting untuk menjaga tingkat motivasi kerja atau lebih baik lagi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Bagaimana gaya kepemimpinannya seorang kepala ruang dalam memperlakukan karyawan dan juga penghargaan yang diberikan

sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya dan mendorong untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Implikasi Hasil Penelitian

- Penerapan gaya kepemimpinan mampu memicu motivasi kerja yang cukup besar bagi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan. Hal ini terlihat dari hubungan antara kedua variabel sebesar 0,384 dan searah dimana pengaruhnya yang teramati sebesar 14,7%.
- Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja perawat yaitu sebesar 0,330. Pengaruh langsung yang teramati sebesar 20,5%, serta pengaruh tidak langsung teramati (melalui variabel motivasi kerja) sebesar 29,2%.
- Motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja perawat yaitu sebesar 0,320. Pengaruh secara langsung yang teramati sebesar 19,9%.