

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG TERHADAP MOTIVASI  
KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD TRIKORA  
SALAKAN KAB.BANGGAI KEPULAUAN**

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE OF HEAD OFFICE  
ON WORKING MOTIVATION AND NURSES PERFORMANCE  
IN RSUD TRIKORA SALAKAN HOSPITAL  
BANGGAI KEPULAUAN REGENCY**

**Sri Lestari<sup>1</sup>, Nur Hidayah<sup>2</sup>, Qurratul Aini<sup>3</sup>**

1. Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kab.Banggai Kepulauan Sulawesi Tengah  
Email: fahrezwiwibowo@gmail.com
2. Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

**ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan tidak terlepas dari peran pimpinan dalam memberikan suport maupun pengawasan terhadap karyawan guna meningkatkan kinerja, yang mana dengan kinerja karyawan yang baik dapat menentukan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat khususnya kepada pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Trikora Salakan kabupaten Banggai Kepulauan.

**Metode:** Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah semua perawat rawat inap yang berada di UGD, ruang perawatan anak, ruang perawatan dewasa, dan ruang ICU. Jumlah sampel 41 perawat. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

**Hasil:** Gaya kepemimpinan kepala ruang memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**Kesimpulan:** gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja perawat

#### **ABSTRACT**

**Background:** This condition is regardless from the role of leader in providing support and supervision for employees in order to increase the employees' performance, in which it can determine the quality of health care to the community, especially to the patients. The purpose of this research is to know the effect of leadership style of head office on working motivation and nurses performance in hospitalization room at RSUD Trikora Salakan hospital Banggai Kepulauan regency.

**Method:** The study used survey method with quantitative research approach. The population of this research was all nurses of hospitalization rooms including the emergency room, child-care room, adult-care room, and ICU. The amount of samples were 41 nurses. To analyze the data, the researcher used path analysis.

**Result:** The leadership style of head office had an influence directly and indirectly to the employees' performance with work motivation as an intervening variable.

**Conclusion:** The leadership style of head office affected the nurses motivation and performance in hospitalization room of Trikora Salakan hospital at Banggai Kepulauan regency.

**Keywords:** The leadership style, work motivation, nurses perform

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang. Di dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan meningkatnya mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang dominan mempengaruhi mutu rumah sakit adalah sumber daya manusia<sup>1</sup>.

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pasien yang datang baik untuk pelayanan rawat inap ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan pegawai yang baik, sehingga

mampu meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit. Hasil akhir dari keberhasilan pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari tingkat *Bed Occupancy Rate* (BOR). Semakin tinggi tingkat BOR yang dicapai rumah sakit, dapat dijadikan indikator untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan pengobatan maupun perawatan pasien. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang keberhasilan rumah sakit di kemudian hari<sup>2</sup>.

Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan adalah sebuah rumah sakit milik pemerintah daerah yang baru saja diresmikan oleh pemerintah daerah Banggai Kepulauan. Rumah sakit ini berstatus rumah sakit tipe D. Masalah mendasar dari minimnya kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan adalah rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan

kesehatan kepada pasien. didapatkan fakta bahwa para karyawan sering meninggalkan tugas pada saat jam kerja, pulang sebelum jam kerja selesai, tingkat kehadiran karyawan yang mangkir dan beban kerja tidak merata. Hal ini tentu tidak menjadi satu-satunya pokok persoalan sebab kinerja karyawan selalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu dibutuhkan keteladanan seorang pemimpin sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat untuk dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat khususnya di ruang rawat inap Rumah Sakit Trikora Kabupaten Banggai Kepulauan, sehingga kinerja pegawainya dapat ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka rumusan masalah yang menjadi dasar untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh terhadap motivasi kerja

perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan?

2. Apakah gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan?

## **LANDASAN TEORI**

Berdasarkan pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja perawat, sebagaimana telah diketahui bahwa semuanya merupakan salah satu elemen inti dari kinerja karyawan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan

waktu dan tanggung jawab dengan output yang dihasilkan. Dimensi penilaian terhadap kinerja terdiri dari 4 indikator, yaitu<sup>3</sup> :

- 1) Kuantitas kerja adalah persepsi pegawai tentang seberapa banyak hasil kerja seseorang pegawai yang dicapai sesuai tugas pokok dan fungsinya. Dengan 3 indikator pengukuran, yaitu :
  - a) Kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai tupoksinya.
  - b) Kemampuan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan.
  - c) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin.
- 2) Kualitas kerja adalah persepsi pegawai tentang hasil kerja seseorang pegawai sesuai standar yang ditetapkan dan dapat diterima. Kualitas kerja terdiri dari 2 indikator pengukuran, yaitu :

- a) Penyelesaian pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah.
  - b) Penyelesaian pekerjaan mengutamakan higienitas, keamanan dan kehandalan. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan waktu adalah persepsi pegawai memperhatikan penggunaan waktu yang telah ditetapkan. Dengan 3 indikator pengukuran, yaitu :
    - a) Mematuhi disiplin masuk, istirahat dan pulang kerja.
    - b) Penyelesaian pekerjaan secepatnya sesuai waktu yang .
    - c) Penyelesaian pekerjaan yang satu, untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya
  - 4) Tanggung jawab adalah persepsi pegawai tentang sejauh mana pegawai bertanggung jawab untuk penyelesaian pekerjaan sesuai sasarannya.

Pengukurannya melalui 3 indikator, yaitu :

- a) Menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai amanah
- b) Bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan sampai tuntas
- c) Tidak meninggalkan pekerjaan tersebut sebelum menyelesaikannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan, gaya kepemimpinan terdiri dari 3 dimensi yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan *laizzes-faire*.

a. Kepemimpinan Transformasional  
bahwa kepemimpinan transformasional merupakan strategi gaya kepemimpinan yang paling efektif yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Gaya ini dapat

meningkatkan motivasi pegawai untuk memenuhi harapan organisasi, memperkaya kemampuannya dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pegawai. Pemimpin dengan gaya transformasional membangun dan mengkomunikasikan visi organisasi dan memformulasi strategi untuk mencapai visi tersebut. Mereka membuat pegawai menyadari kebutuhan mencapai tujuan organisasi dan mendorong mereka untuk terus berjuang ke tingkat pencapaian lebih tinggi lagi<sup>4</sup>.

Dengan indikator :  
*Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, Inspirational motivation, Idealizes Influence.*

b. Kepemimpinan Transaksional  
kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang menekankan transaksi antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan

*reward* dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi *reward*, bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan. Oleh karena itu, kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tertentu, proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis tersebut untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah disepakati<sup>5</sup>.

Dengan indikator :  
*Contingent Reward, Management by Exception-Active, Management by Exception-Passive*

#### c. Kepemimpinan *laissez-faire*

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling<sup>6</sup>.

Dengan Indikator : *laissez-faire*

. Motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian di implementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi<sup>7</sup>. yaitu (1). Motif; (2) Harapan dan (3) insentif . Ketiga dari dimensi dari motivasi tersebut, dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

- a) Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
- c) Insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang)

bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas standar kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat rawat inap yang berada di UGD, ruang perawatan anak, ruang perawatan dewasa, dan ruang ICU. Total sampel pada penelitian ini adalah 41 perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan<sup>8</sup>.

Pengolahan dan analisis data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan analisa jalur.

Kemudian untuk keperluan pengujian hipotesis penelitian digunakan statistik inferensial dengan teknik regresi dan korelasi sederhana maupun ganda.

## Metode Pengolahan Data

Sebelum melakukan pengolahan data statistik dengan program SPSS *for windows*, maka data yang telah terkumpul melalui kuesioner perlu dikelompokkan dan kemudian diolah secara manual dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### a. Penyuntingan (*Editing*)

Adalah memeriksa data yang telah terkumpul yang berasal dari responden agar tidak terjadi kesalahan. Hal yang dilakukan adalah mengecek kesesuaian jawaban, kelengkapan pengisian, serta konsistensi jawaban responden. Dalam penyuntingan tidak dilakukan penggantian atas jawaban responden.



b. Pengkodean (*Coding*)  
 Adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan kedalam kategori yang sama.

c. Skor (*Scoring*)  
 Adalah mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif (Skor nilai). Dalam penentuan skor nilai,

digunakan skala *likert* dengan lima kategori penilaian.

d. Pentabelan (*Tabulating*)  
 Yaitu menyusun dan menghitung data dari hasil pengkodean untuk kemudian disajikan dengan cara memasukkan angka-angka ke dalam tabel. Data yang ditabulasi kemudian dianalisis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Pengujian Sub-Struktur 1

Pengujian secara analisis jalur antara variabel gaya

kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ).

Persamaan struktural untuk sub-struktur 1, adalah:

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

Tabel 1 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 1 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

$$R^2_{x_2x_1} = 0,147$$

$$\begin{aligned} \epsilon_1 &= \sqrt{1 - R^2_{x_2x_1}} \\ &= \sqrt{1 - 0,147} = 0,924 \end{aligned}$$

dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dihitung melalui rumus sebagai berikut :

Pengujian analisis Jalur

- Menyelidiki pengaruh atau kontribusi antara variabel

gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ )

Tabel 2 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 :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

$H_1$  : ada pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Dari tabel 2 diketahui bahwa Nilai Standardized Coefficient Beta dari variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,384. Nilai ini

merupakan koefisien jalur dari variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ( $\rho_1$ ). Sehingga dapat dituliskan secara

lengkap dalam persamaan structural untuk sub-struktur 1, sebagai berikut :

$$X_2 = \rho_1 X_1 + e_1$$

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

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.

## 2. Pengujian Sub Struktur 2

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

Persamaan struktural untuk sub-struktur 2, adalah :

$$Y = \rho_2 X_1 + \rho_3 X_2 + \epsilon_2$$

Tabel 3 Model Summary

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

Sumber : Hasil pengolahan data

berdasarkan tabel 3 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 :

$$R^2_{yX_1X_2} = 0,292$$

$$= 29,2\%$$

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 Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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 ( $Y$ )

$H_0$  : Tidak ada pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

$H_1$  : Ada pengaruh atau kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

Dari tabel 4 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 ( $\rho_2$ ).

- Pengujian secara analisis jalur variabel motivasi kerja

Uji secara analisis jalur ditunjukkan pada tabel 4 hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

Ho : 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 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 ( $\rho_3$ ).

( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat (Y)

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

$$\begin{aligned}\varepsilon_2 &= \sqrt{1 - R^2_{yx_1x_2}} \\ &= \sqrt{1 - 0,292} = 0,841\end{aligned}$$

Persamaan struktural untuk sub-struktur 2, adalah :

$$\begin{aligned}Y &= \rho_2 X_1 + \rho_3 X_2 + \varepsilon_2 \\ Y &= 0,330 X_1 + 0,320 X_2 + 0,841\end{aligned}$$

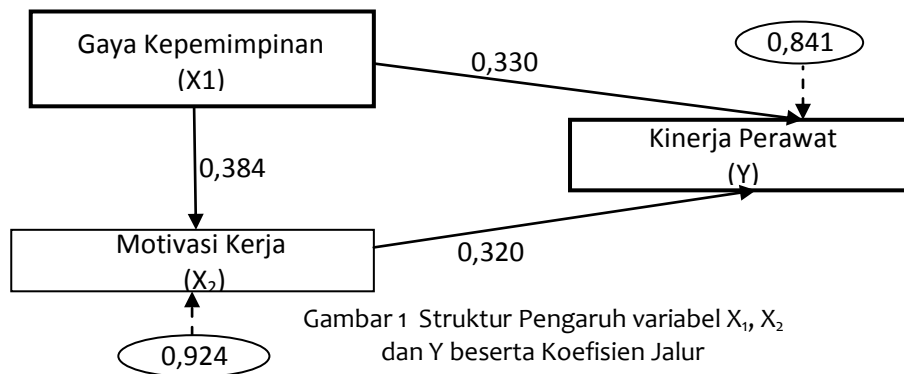
Hal ini berarti analisa sub-struktur 1 dan sub-struktur 2 telah selesai, maka dapat digambarkan struktur hubungan kausal secara lengkap, yakni hubungan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja perawat (Y) yang memiliki persamaan struktural :

Persamaan sub struktur 1:

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

Persamaan sub struktur 2 :

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



Gambar 1 Struktur Pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  beserta Koefisien Jalur

Dari gambar 1 di atas diketahui seluruh koefisien jalur dari hubungan antar variabel, maka dapat diketahui pula pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total dari tiap-tiap variable.

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,384 dan searah dimana pengaruh yang teramati sebesar 14,7%. Dan variabel lain yang mempengaruhi diluar penelitian ini sebesar 0,924. Pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat sebesar 20,5% dengan koefisien jalur sebesar 0,330. Serta pengaruh tidak langsung teramati (melalui variabel motivasi kerja)

sebesar 29,2% dengan koefisien jalur sebesar 0,12288. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,320. Pengaruh langsung yang teramati sebesar 19,9% dan variabel lain yang mempengaruhi diluar penelitian ini sebesar 0,841.

Pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Perawat ( $Y$ ) menghasilkan koefisien jalur  $\rho_2$ . Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Perawat ( $Y$ ) melalui variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menghasilkan koefisien jalur  $\rho_1$  dan  $\rho_3$ , sehingga total pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung } X_1 \text{ ke } Y &= \rho_2 \\
 \text{Pengaruh tak langsung } X_1 \text{ ke } X_2 \text{ ke } Y &= \rho_1 \times \rho_3 \\
 \text{Total pengaruh } (X_1 \text{ ke } Y) &= \rho_2 + (\rho_1 \times \rho_3)
 \end{aligned}$$

Tabel 5  
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
$\epsilon_1$	0,924	-	0,924
$\epsilon_2$	0,841	-	0,841

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah

Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di

ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Depkes RI, 2002, Keputusan MenKes RI No. 228/MENKES/SK/III/2002 tentang *Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah*.
2. Gibson, James L et al, 2006, *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, Twelfth Edition, McGraw Hill.
3. Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
4. Hitt Michael A, Ireland, R. Duanne Hoskisson, 2011, *Manajemen Strategis Konsep Daya Saing dan Globalisasi*, Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
5. Bass, 2006, *Transformational Leadership Second Edition*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, New Jersey.
6. Robbins SP dan Mary Coulter, 2002, *Manajemen*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
7. Brantas, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
8. Nursalam, 2003, *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan : Pedoman skripsi, Tesis Dan Instrumen Penelitian Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta.
9. Asnawi, Fuad, 2009, *Dalam Jurnal Peningkatan Kemampuan Membaca Pemahaman Melalui Penerapan*