

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP MOTIVASI INTRINSIK DAN  
KINERJA PERAWAT RSUD KUDUNGGGA SANGATTA : Pengujian  
Partial Least Square PLS**

Rizky Aulia Hidayah S

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

[rizkyaulia19@gmail.com](mailto:rizkyaulia19@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif terhadap motivasi intrinsik dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Obyek dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta dan subyek dalam penelitian ini adalah 98 orang perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Variabel keadilan distributif menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik dan variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif, Motivasi Intrinsik, Kinerja

## **A. LATAR BELAKANG**

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa atau pelayanan. Pelayanan kesehatan terhadap pasien menjadi salah satu faktor utama dari rumah sakit baik rumah sakit swasta maupun rumah sakit pemerintah. Salah satu rumah sakit pemerintah yang dimiliki oleh Kabupaten Kutai Timur adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta, Kabupaten Kutai Timur. Kabupaten Kutai Timur adalah kabupaten pemekaran dari Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 1999. Sebagai kabupaten baru, Kabupaten Kutai Timur berbenah dalam hal pelayanan pada masyarakat yaitu salah satunya adalah dengan menyediakan layanan kesehatan yaitu mendirikan pusat layanan kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) dan rawat inap yang diresmikan oleh Bupati Kutai Timur pada tanggal 11 Oktober 2002. Pada tahun 2003, terbit SK Bupati Kutai Timur No 334/02.188.45/HK/VIII/2003 tentang Penetapan Status Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Sangatta menjadi RSU Tipe C Sangatta Kabupaten Kutai Timur yang kemudian dikukuhkan oleh SK Menteri Kesehatan No 407/MENKES/SK/III/2004 pada tanggal 25 Maret 2004 menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta. Dengan didirikannya Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta ini merupakan salah satu wujud komitmen nyata dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Kutai Timur dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau untuk seluruh lapisan masyarakat. Saat ini Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta berubah nama menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga sesuai dengan SK Bupati Kutai Timur No 445/K.92/2015 dan berdasarkan SK Menteri Kesehatan No : HK.02.03/I/0552/2015 menetapkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta menjadi rumah sakit tipe B.

Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta memiliki beberapa misi yaitu memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna, bermutu dan terjangkau yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan memaksimalkan jenis pelayanan yang ada sesuai dengan Standar Pelayanan Rumah Sakit dengan biaya yang terjangkau. Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu maka dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional untuk menunjang pelayanan kesehatan dapat dilakukan dengan cara melalui pendidikan, pelatihan dan penelitian secara berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta.

Dalam rumah sakit, sumber daya manusia yang dianggap memiliki peranan penting adalah tenaga medis yang terdiri dari dokter dan perawat. Sehingga, tenaga medis tersebut diharapkan dapat memiliki kinerja yang profesional dan berkualitas demi meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Kinerja adalah hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh

fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja yang optimal sangatlah dibutuhkan oleh para tenaga medis sebab dengan memberikan kinerja yang baik dalam hal pelayanan maka akan berdampak positif pula terhadap masyarakat mengingat sebuah rumah sakit keselamatan pasien menjadi faktor utama.

Kinerja seorang karyawan tidak akan optimal apabila tidak ada motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik). Seorang karyawan khususnya tenaga medis harus memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam bekerja sebab berhubungan langsung dengan pasien. Selain itu, sebuah organisasi juga patut untuk memperhatikan aspek kesejahteraan dari karyawan yaitu salah satunya adalah aspek keadilan. Setiap karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi mengharapkan adanya hubungan timbal balik dari organisasi baik berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dengan pemberian kompensasi tersebut dapat menjadi salah satu cara organisasi untuk memberikan motivasi pada karyawan agar dapat bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja demi terwujudnya tujuan organisasi.

Peran seorang pemimpin tidak dapat lepas dari meningkatnya kinerja karyawan. Pemimpin yang bersikap positif maka akan berdampak baik pula pada terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang mampu mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, visioner hingga mampu memberikan motivasi terhadap karyawan. Menurut Danim (2004), pemimpin tidak memisahkan diri dari kelompoknya melainkan seorang pemimpin bekerja sama dengan orang lain, bekerja melalui orang lain atau keduanya. Burns (1978) dalam Tjahjono (2006) berpandangan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Dengan adanya pemberian arahan dari pemimpin maka dapat meningkatkan motivasi pada karyawan demi peningkatan dalam melakukan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap motivasi intrinsik perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur.

4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur.
5. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur.

## **C. KAJIAN TEORI**

### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Danim (2004) mengungkapkan bahwa memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perseorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Selain itu, kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk memberikan koordinasi dan memberikan arahan pada individu atau kelompok yang tergabung di dalam sebuah wadah tertentu unyuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Visi dari kepemimpinan yaitu agar kepemimpinan dapat berhasil dengan baik maka seorang pemimpin harus dapat berusaha untuk bertanggung jawab atas keefektifan suatu organisasi, selalu mengadakan perubahan untuk meningkatkan kualitas hasil dan ada rasa keprihatinan jika terjadi penurunan integritas (Uno, 2007).

Untuk mencapai sebuah kesuksesan dalam organisasi maka diperlukan peran yang sangat penting dari seorang pemimpin sebab seorang pemimpin berperan sebagai pembuat keputusan demi kemajuan dari organisasi yang dipimpin. Terdapat dua jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Menurut Yukl (1994) dalam Tjahjono (2006) menelaah perspektif tentang kepemimpinan termasuk kepemimpinan transformasional dan karismatik yaitu tipe gaya kepemimpinan yang menjelaskan bahwa para pengikut dari pemimpin-pemimpin tersebut bersedia untuk melakukan usaha yang luar biasa dan pengorbanan pribadi untuk mencapai tujuan dan misi dari organisasi atau kelompok.

### **2. Keadilan Distributif**

Teori keadilan dikembangkan oleh Adam (1963) dalam (Wexley dan Yukl, 1992) dan teori merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Prinsip dari teori keadilan adalah bahwa seseorang akan merasakan puas atau tidak tergantung pada apakah ia merasakan adanya adil atau tidak adil atas sesuatu faktor tertentu. Dalam teori keadilan terdapat tiga perspektif keadilan yaitu salah satunya adalah keadilan distributif. Keadilan distributif adalah keadilan yang berkaitan dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan adalah untuk memutuskan alokasi sumber daya (Tjahjono, Palupi dan Dirgahayu, 2015).

Keadilan distributif mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan atau dialokasikan (Kreitner dan Kinicki, 2000).

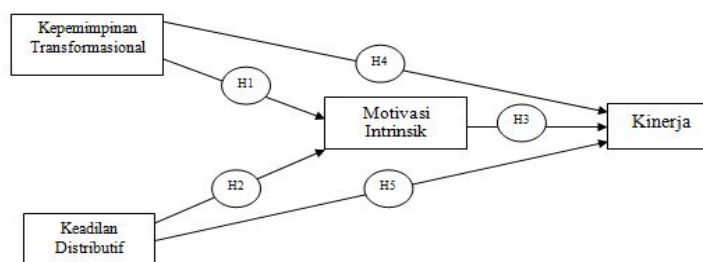
### 3. Motivasi Intrinsik

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti “pindah”. Motivasi adalah proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Sehingga para pemimpin perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil dalam memandu para karyawan untuk menuju dan mencapai sasaran organisasi (Kreitner & Kinicki, 2000). Selain itu, motivasi juga dapat dikatakan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Uno, 2007). Adapun teori yang terkait dengan motivasi yaitu salah satunya adalah teori motivasi-*hygiene* (teori motivator-higienis) yang dikemukakan oleh Herzberg. Herzberg mengungkapkan bahwa apabila para karyawan merasakan puas atas pekerjaannya, maka kepuasan tersebut didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab. Sebaliknya, para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka ketidakpuasan tersebut dikaitkan dengan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik, berasal dari luar diri karyawan seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Siagian, 1995).

### 4. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Setiap karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi dituntut untuk memiliki kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Sebagai sebuah organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik maka setiap karyawan termasuk tenaga medis memerlukan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan.

## D. MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

## E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Obyek penelitian adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta dan subyek penelitian adalah perawat-perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2016 bertempat di Sangatta, Kabupaten Kutai Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis yaitu perawat yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta yang berjumlah 98 orang. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan transformasional, keadilan distributif, motivasi intrinsik dan kinerja. Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan Smart-PLS.

## F. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Kepemimpinan Transformasional (KT)	3.43	Tinggi
Keadilan Distributif (KD)	3.55	Tinggi
Motivasi Intrinsik (MI)	3.57	Tinggi
Kinerja (KK)	3.52	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2016

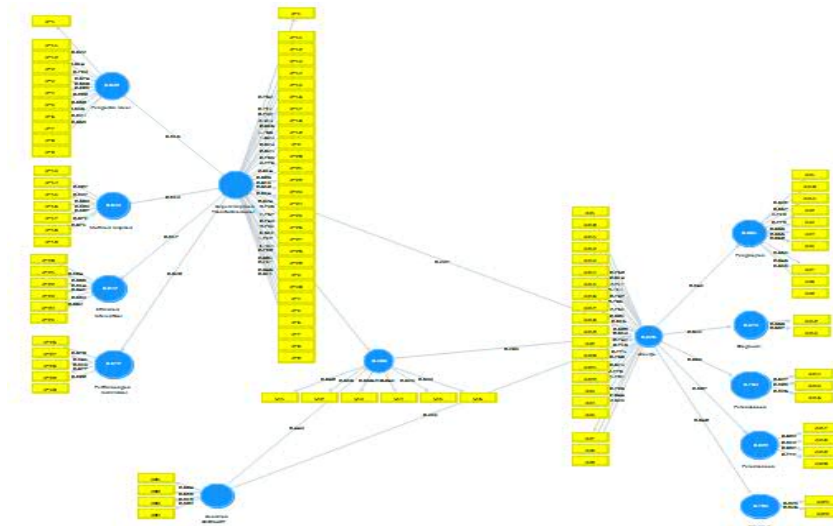
Variabel kepemimpinan transformasional bahwa responden penelitian telah merasakan adanya kepemimpinan yang baik di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta yang dibuktikan dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3.43 yang masuk dalam kategori tinggi.

Variabel keadilan distributif bahwa responden penelitian telah merasakan adanya keadilan distributif yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta yang dibuktikan dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3.55 yang masuk dalam kategori tinggi.

Variabel motivasi intrinsik bahwa responden penelitian telah memiliki kesadaran dari dalam diri (intrinsik) masing-masing atas pekerjaan yang diberikan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta yang dibuktikan dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3.57 yang masuk dalam kategori tinggi.

Variabel kinerja bahwa responden penelitian telah memiliki memberikan kontribusi yang baik di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta yang dibuktikan dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3.52 yang masuk dalam kategori tinggi.

## 2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 2 Model Struktural

Tabel 2 Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>
KT	
KD	
MI	0.586
KK	0.636

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel motivasi intrinsik (MI) sebesar 0.586 dan kinerja karyawan (KK) sebesar 0.636. Evaluasi model konstruk selanjutnya dilakukan dengan menghitung *Q-Square Predictive Relevance* (Ghozali, 2006), sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_{MI}^2)(1 - R_{KK}^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.586)(1 - 0.636) \\
 &= 0.849 \text{ (prediktif)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai  $Q^2$  yang diperoleh sebesar 0.849 menunjukkan bahwa model yang dibentuk sudah baik.

### 3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dapat dilihat besarnya nilai *t*-statistik. Apabila nilai *t*-statistik > *t*-tabel, maka hipotesis akan diterima. Berikut ini adalah hasil dari pengujian hipotesis, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 *Path Coefficient*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
KT→MI	0.370	0.365	0.158	2.341	0.020
KD→MI	0.449	0.457	0.137	3.270	0.001
MI→KK	0.289	0.300	0.109	2.661	0.008
KT→KK	0.243	0.240	0.100	2.438	0.015
KD→KK	0.348	0.341	0.157	2.223	0.027

Sumber : data primer diolah tahun 2016

- a. Pengujian hipotesis 1. Hasil uji koefisien parameter antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.370 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.341. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi. Sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, “diterima”.
- b. Pengujian hipotesis 2. Hasil uji koefisien parameter antara keadilan distributif dengan motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.449 dan nilai *t-statistics* sebesar 3.270. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap motivasi. Sehingga hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, “diterima”.
- c. Pengujian hipotesis 3. Hasil uji koefisien parameter antara motivasi dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.289 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.661. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, “diterima”.
- d. Pengujian hipotesis 4. Hasil uji koefisien parameter antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.243 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.438. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, “diterima”.



- e. Pengujian hipotesis 5. Hasil uji koefisien parameter antara keadilan distributif dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.348 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.223. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, “diterima”.

#### 4. Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian

- a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Intrinsik

Berdasarkan nilai *t*-statistik lebih besar atau sama dengan *t*-tabel (*t*-statistik > 1.96) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, hipotesis ini terbukti diterima karena memiliki hasil *t-statistics* sebesar 2.341 (diatas 1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Danim (2004) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi untuk mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada individu atau sebuah kelompok yang tergabung dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga di era saat ini, kepemimpinan transformasional dianggap dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan dari sebuah organisasi. Hal ini dapat dibuktikan bahwa pemimpin di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta mampu mendorong semangat dan selalu memberikan dukungan terhadap para karyawan termasuk perawat. Selain itu, pemimpin juga dapat membuat para perawat untuk termotivasi agar lebih menyadari dan mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

- b. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, hipotesis ini terbukti diterima karena memiliki hasil *t-statistics* sebesar 3.270 (diatas 1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Hal ini menjelaskan bahwa sebuah organisasi patut memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan hak-hak secara adil setiap karyawan. Tjahjono (2008) menyatakan bahwa keadilan cenderung berhubungan positif terhadap *outcomes* yang berkaitan dengan evaluasi personal seperti penilaian kinerja, sistem penggajian, dan lain-lain. Sehingga dengan pemberian kompensasi yang didistribusikan dengan baik akan memacu rasa motivasi dengan lebih baik dan dapat meningkatkan

motivasi. Selain itu, penilaian kinerja mandiri dapat memberikan batasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik terhadap tugas pokok yang diberikan.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja, hipotesis ini terbukti diterima karena memiliki hasil *t-statistics* sebesar 2.661 (diatas 1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Berdasarkan teori Herzberg menyatakan bahwa apabila karyawan merasakan puas atas suatu pekerjaan maka kepuasan tersebut berasal dari dalam diri (bersifat intrinsik) seperti keberhasilan mencapai sesuatu, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang (Siagian, 1995). Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta maka semakin tinggi pula kinerja perawat tersebut. Sehingga dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi dalam diri seorang perawat akan meningkatkan kinerja perawat tersebut dalam bekerja khususnya dalam memberikan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

d. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keempat, menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, hipotesis ini terbukti diterima karena memiliki hasil *t-statistics* sebesar 2.438 (diatas 1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan khususnya perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Cara pemimpin dalam meningkatkan kinerja perawat adalah dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan. Pemimpin yang bersikap suportif terhadap karyawan dapat membuat karyawan cenderung akan bersikap kooperatif terhadap pekerjaan.

e. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja, hipotesis ini terbukti diterima karena memiliki hasil *t-statistics* sebesar 2.223 (diatas 1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Hal ini menyatakan bahwa setiap karyawan mengharapkan adanya hubungan timbal balik atas usaha yang telah diberikan karyawan terhadap organisasi. Di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta telah mengatur mengenai sistem pembagian tunjangan atau kompensasi yang diberikan pada setiap karyawan termasuk perawat sebab dengan pemberian kompensasi tersebut dapat menjadi salah satu faktor utama untuk meningkatkan kinerja para perawat.

## **G. KESIMPULAN**

Kesimpulan akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Variabel keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Variabel keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta.

## **REFERENSI**

- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2006), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2000. *Organizational Behavior*. McGraw Hill.

Kudungga Sangatta, Rumah Sakit Umum Daerah. 2014. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2014*. Sangatta.

Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Tjahjono, H. K. 2006. *Budaya Organisasional & Balanced Score Card Dimensi Teori dan Praktek*. Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY)

Tjahjono, H. K. 2008. "Studi Literatur Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analisis". *Jurnal Psikologi* Volume 35 No. 1, 21-40.

Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dirgahayu, P. 2015. "Career Perception at the Republic Indonesian Police Organization Impact of Distributive Fairness, Procedural Fairness and Career Satisfaction on Affective Commitment". *International Journal of Administrative Science & Organization* Volume 22, Number 2.

Uno, H. B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta : Salemba Empat.