

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP MOTIVASI INTRINSIK DAN KINERJA PERAWAT RSUD KUDUNGGGA KABUPATEN KUTAI TIMUR

Rizky Aulia Hidayah Syafranuddin

Magister Manajemen, Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Yogyakarta, Indonesia

rizkyaulia19@gmail.com

Abstrak: Kinerja yang optimal sangatlah dibutuhkan bagi perawat di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta dalam memberikan pelayanan terhadap pasien terutama pada keselamatan pasien (*patient safety*). Berdasarkan fenomena yang terjadi ketika sebagian masyarakat mengeluhkan pelayanan yang kurang baik di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. 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. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan model persamaan struktural Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software Smart PLS (Partial Least Square). 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*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa atau pelayanan. Kinerja yang optimal sangatlah dibutuhkan bagi sumber daya manusia yaitu para tenaga medis yang berada di lingkungan Rumah

Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta merupakan sebuah rumah sakit pemerintah yang berada di Sangatta, Kabupaten Kutai Timur. Sumber daya manusia yang ada harus memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien terutama pada keselamatan pasien (*patient safety*).

Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta terletak di Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur menjadi salah satu indikator dalam penilaian pelayanan publik di sebuah daerah. Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa sebagian pasien mengeluhkan pelayanan yang kurang di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta sehingga para pasien harus menunggu selama berjam-jam. Sebagai sebuah organisasi yang bergerak untuk melayani masyarakat harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas khususnya pada tenaga medis yaitu dokter dan perawat. Sesuai dengan misi dari Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta yaitu menyiapkan sumber daya manusia profesional untuk menunjang pelayanan kesehatan melalui pendidikan dan penelitian.

Untuk meningkatkan kinerja bagi para sumber daya manusia demi memberikan pelayanan yang baik maka peran pemimpin sangatlah dibutuhkan. Pemimpin yang memiliki kinerja baik akan berdampak positif pula terhadap kinerja dari para karyawannya. Pemimpin yang mampu mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, visioner, mampu memberi motivasi pada karyawan dan memiliki kharisma yang kuat menjadi karakter-karakter yang dibutuhkan pada saat ini. Selain dari faktor pemimpin, faktor keadilan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Setiap karyawan mengharapkan adanya hubungan timbal balik dari pihak organisasi berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dengan adanya faktor keadilan yang

didistribusikan dengan baik dan adil dapat memotivasi bagi para karyawan untuk bekerja secara baik dan profesional.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur?
5. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur?

C. Tujuan Penelitian

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

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi
Diharapkan dapat membantu instansi yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur dalam mencari masukan yang berguna bagi meningkatkan kepemimpinan transformasional, keadilan distributif terhadap motivasi intrinsik dan kinerja perawat.
2. Bagi Ilmu Pengetahuan
 - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

- b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

- a. Sebagai sarana untuk berlatih dalam menerapkan teori-teori yang telah dipelajari di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia.
- b. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis terkait dengan kepemimpinan transformasional, keadilan distributif, motivasi intrinsik dan kinerja.

E. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu (Iqbal, et. al, 2015). Visi dari kepemimpinan yaitu agar kepemimpinan dapat berhasil dengan baik, maka seorang pemimpin harus bertanggung jawab atas keefektifan suatu organisasi, selalu mengadakan perubahan untuk meningkatkan kualitas hasil dan ada keprihatinan jika terjadi penurunan integritas (Uno, 2007).

James MacGregor Burns mengidentifikasi terdapat dua jenis kepemimpinan politis yaitu transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional mencakup pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, tetapi kepemimpinan transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin serta kebutuhan pengikutnya. Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan (Satriani, Tjahjono & Aini, 2012).

Bass dalam Luthans (2005) mengidentifikasi terdapat empat karakteristik dan pendekatan pemimpin dalam kepemimpinan transformasional, yaitu kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan memperhatikan individu.

2. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang berkaitan dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan 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 & Kinicki, 2000). Sedangkan, menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan distributif adalah keadilan yang

dirasakan melalui pemberian imbalan yang didistribusikan diantara para karyawan.

Dalam konteks kompensasi bahwa keadilan distributif kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran atau kompensasi dalam sebuah organisasi. Sehingga kompensasi dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan lain-lain harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan karena keadilan merupakan pusat dari sistem kompensasi (Tjahjono, 2008).

Keadilan cenderung berhubungan positif dengan *outcomes* yang berkaitan dengan evaluasi personal sebagai contoh kepuasan terhadap *outcomes* (berupa pekerjaan tertentu, sistem penggajian, penilaian kinerja, dan lain-lain) (Tjahjono, 2008).

3. Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Kreitner dan Kinicki (2000) mengungkapkan bahwa pemimpin perlu memahami proses psikologis jika ingin berhasil dalam memandu para karyawan untuk menuju dan mencapai sasaran organisasi.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1995).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang atau yang dikenal dengan motivasi intrinsik. Sedangkan, motivasi yang bersumber dari luar yaitu motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motif yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena telah ada dalam diri individu yaitu sesuai dengan kebutuhannya (Uno, 2007). Teori dua faktor atau teori motivator-higienis yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, seorang psikolog (Danim, 2004).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg adalah 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, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya, apabila 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, supervisi oleh para manajer,

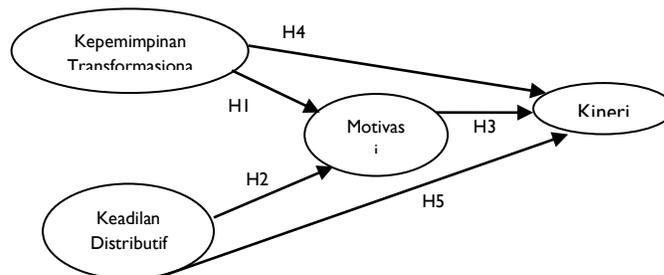
hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Siagian, 1995).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Dalam setiap profesi atau pekerjaan memiliki sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil dari pekerjaan tersebut. Setiap karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi dituntut untuk memiliki kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi.

Sebagai sebuah organisasi yang bergerak dibidang pelayanan publik maka setiap karyawan yaitu tenaga medis memerlukan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah variabel individu (terdiri dari sub-variabel kemampuan, keterampilan dan latar belakang), variabel psikologis (terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi) dan variabel organisasi (terdiri dari sub-variabel sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur dan rancangan kerja).

F. Kerangka Teoritik



Gambar 1 Model Penelitian

II. METODE PENELITIAN

a. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 98 orang sebagai sampel responden yaitu perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur.

c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan software Smart-PLS (*Partial Least Square*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1 Kategori Jawaban Responden

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

Pada variabel kepemimpinan transformasional dijelaskan bahwa responden penelitian telah merasakan adanya pengaruh yang cukup besar dari pemimpin terhadap karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3.43 pada variabel kepemimpinan transformasional dengan kategori tinggi.

Pada variabel keadilan distributif dijelaskan bahwa responden penelitian telah merasakan bahwa pihak organisasi memperhatikan kesejahteraan para karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3.55 pada variabel keadilan distributif dengan kategori tinggi.

Pada variabel motivasi intrinsik dijelaskan bahwa para karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam bekerja. Hal ini terbukti dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3.57 pada variabel motivasi intrinsik dengan kategori tinggi.

Pada variabel kinerja dijelaskan bahwa karyawan telah memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Hal ini terbukti dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3.52 pada variabel kinerja dengan skor tinggi.

b. Uji Validitas Data

1. Convergent Validity

Berdasarkan Ghozali dan Latan (2015), dalam penelitian ini menggunakan batas loading factor sebesar 0.70.

Tabel 2 Validitas Skala Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Loading Factor
KT1	0.762
KT2	0.776
KT3	0.819
KT4	0.821
KT5	0.790
KT6	0.806
KT7	0.857
KT8	0.848
KT9	0.816
KT11	0.792
KT12	0.732
KT13	0.814
KT14	0.856
KT15	0.788
KT16	0.835
KT17	0.824
KT18	0.823
KT19	0.785
KT20	0.814
KT21	0.806
KT22	0.815
KT23	0.810
KT24	0.814
KT25	0.824
KT26	0.736
KT27	0.767
KT28	0.743
KT29	0.736
KT30	0.717

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel kepemimpinan transformasional pada penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70. Namun, terdapat satu indikator yaitu KT 10 yang tidak memenuhi *convergent validity* sebab memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.70 yaitu 0.597 sehingga harus didrop dari model penelitian. Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional dinyatakan "valid" atau memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Validitas Skala Keadilan Distributif

Variabel	Loading Factor
KD1	0.883
KD2	0.899
KD3	0.919
KD4	0.902

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan

kuesioner pada variabel keadilan distributif pada penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70. Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional dinyatakan “valid” atau memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4 Validitas Skala Motivasi Intrinsik

Variabel	Loading Factor
M11	0.840
M12	0.858
M13	0.854
M14	0.841
M15	0.825
M16	0.833

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel keadilan distributif pada penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70. Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional dinyatakan “valid” atau memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 5 Validitas Skala Kinerja

Variabel	Loading Factor
KK1	0.760
KK2	0.743
KK3	0.843
KK4	0.776
KK5	0.791
KK7	0.796
KK8	0.844
KK9	0.825
KK10	0.814
KK11	0.717
KK12	0.719
KK13	0.747
KK14	0.786
KK15	0.769
KK16	0.801
KK17	0.816
KK18	0.809
KK19	0.813
KK20	0.718
KK21	0.774
KK22	0.780

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja karyawan pada penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70. Namun, terdapat satu indikator yaitu KK 6 yang tidak memenuhi *convergent validity* sebab memiliki nilai *loading factor* di bawah 0.70 yaitu 0.613 sehingga harus didrop dari model penelitian. Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional dinyatakan “valid” atau memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Discriminant Validity

Model dikatakan memiliki discriminant validity yang baik jika setiap nilai *loading indicator* dari sebuah variabel laten lebih besar berkorelasi dengan variabel laten tersebut dibanding bila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya.

Tabel 6 Nilai *Discriminant Validity* (Cross Loading)

	KT	KD	MI	KK
KT1	0.762	0.453	0.481	0.455
KT2	0.776	0.574	0.537	0.494
KT3	0.819	0.583	0.524	0.535
KT4	0.821	0.600	0.616	0.579
KT5	0.790	0.530	0.567	0.488
KT6	0.806	0.561	0.566	0.428
KT7	0.857	0.566	0.554	0.518
KT8	0.848	0.610	0.609	0.568
KT9	0.816	0.541	0.567	0.480
KT11	0.792	0.533	0.567	0.537
KT12	0.732	0.542	0.541	0.431
KT13	0.814	0.666	0.685	0.645
KT14	0.856	0.655	0.655	0.648
KT15	0.788	0.587	0.602	0.576
KT16	0.835	0.664	0.635	0.700
KT17	0.824	0.684	0.628	0.698
KT18	0.823	0.660	0.669	0.657
KT19	0.785	0.619	0.598	0.656
KT20	0.814	0.692	0.544	0.605
KT21	0.806	0.672	0.564	0.571
KT22	0.815	0.631	0.572	0.538
KT23	0.810	0.629	0.553	0.516
KT24	0.814	0.671	0.590	0.546
KT25	0.824	0.659	0.579	0.597
KT26	0.736	0.535	0.456	0.486
KT27	0.767	0.590	0.506	0.585
KT28	0.743	0.575	0.435	0.543
KT29	0.736	0.494	0.489	0.540

	KT	KD	MI	KK
KT30	0.717	0.552	0.461	0.561
KD1	0.649	0.884	0.672	0.619
KD2	0.729	0.899	0.666	0.655
KD3	0.688	0.919	0.614	0.686
KD4	0.643	0.902	0.662	0.689
MI1	0.558	0.531	0.840	0.500
MI2	0.579	0.574	0.858	0.619
MI3	0.598	0.661	0.854	0.676
MI4	0.625	0.635	0.841	0.648
MI5	0.592	0.635	0.825	0.549
MI6	0.592	0.635	0.833	0.557
KK1	0.514	0.513	0.538	0.760
KK2	0.586	0.573	0.590	0.743
KK3	0.516	0.625	0.529	0.825
KK4	0.458	0.516	0.438	0.776
KK5	0.447	0.448	0.492	0.791
KK7	0.427	0.523	0.502	0.796
KK8	0.587	0.646	0.555	0.844
KK9	0.584	0.703	0.590	0.825
KK10	0.489	0.544	0.508	0.814
KK11	0.424	0.396	0.507	0.717
KK12	0.478	0.512	0.485	0.719
KK13	0.606	0.580	0.556	0.747
KK14	0.594	0.598	0.589	0.786
KK15	0.485	0.642	0.545	0.769
KK16	0.592	0.615	0.545	0.801
KK17	0.643	0.618	0.631	0.816
KK18	0.649	0.684	0.621	0.809
KK19	0.622	0.651	0.606	0.813
KK20	0.530	0.446	0.478	0.718
KK21	0.566	0.544	0.636	0.774
KK22	0.668	0.634	0.631	0.780

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading factor* apabila dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. Uji Reliabilitas Data

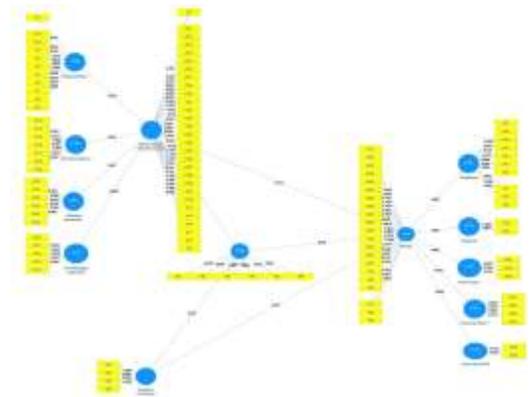
Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif, Motivasi Intrinsik dan Kinerja

Variabel	Indikator	Cronbach Alpha	Kriteria
----------	-----------	----------------	----------

Kepemimpinan Transformasional	30	0.980	Sangat Reliabel
Keadilan Distributif	4	0.923	Sangat Reliabel
Motivasi Intrinsik	6	0.918	Sangat Reliabel
Kinerja	22	0.968	Sangat Reliabel

Sumber : data primer diolah tahun 2016

4. Pengukuran Struktur Model (*Inner Model*)



Gambar 2 Struktur Model Penelitian

Tabel 8 Nilai R-Square

	R-Square
KT	
KD	
MI	0.588
KK	0.626

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel motivasi intrinsik (MI) sebesar 0.588 dan kinerja karyawan (KK) sebesar 0.626. Menurut Ghozali (2006), evaluasi model konstruk selanjutnya dilakukan dengan menghitung *Q-Square Predictive Relevance*, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_{MI}^2)(1 - R_{KK}^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.588)(1 - 0.626) \\
 &= 0.845 \text{ (prediktif)}
 \end{aligned}$$

Jika $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Sehingga, berdasarkan perhitungan tersebut, nilai Q^2 yang diperoleh sebesar 0.845 menunjukkan bahwa model yang dibentuk sudah baik atau *predictive relevance*.

5. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dapat dilihat besarnya nilai *t*-statistik. Apabila nilai *t*-statistik > *t*-tabel, maka hipotesis akan diterima.

Tabel 9 Path Coefficients (Mean, STERR, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T-Statistics (O/STERR)	P-Values
KT → MI	0.376	0.387	0.159	2.371	0.018
KD → MI	0.443	0.435	0.138	3.199	0.001
MI → KK	0.285	0.290	0.114	2.498	0.013
KT → KK	0.237	0.236	0.095	2.502	0.013
KD → KK	0.351	0.349	0.156	2.251	0.025

Sumber : data primer diolah tahun 2016

- a. Pengujian Hipotesis 1. Hasil uji koefisien parameter antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi menunjukkan *p-values* sebesar 0.018 (dibawah 0.05) dan nilai *t-statistics* sebesar 2.371 (diatas 1.96). 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 *p-values* sebesar 0.001 (dibawah 0.05) dan nilai *t-statistics* sebesar 3.199 (diatas 1.96). 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 *p-values* sebesar 0.013 (dibawah 0.05) dan nilai *t-statistics* sebesar 2.498 (diatas 1.96). 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 *p-values* sebesar 0.013 (dibawah 0.05) dan nilai *t-statistics* sebesar 2.502 (diatas 1.96). 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 *p-values* sebesar 0.025 (dibawah 0.05) dan nilai *t-statistics* sebesar 2.251 (diatas 1.96). Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, “diterima”

6. Pembahasan

- a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Intrinsik.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik dibuktikan dengan diterimanya H1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Untuk meningkatkan motivasi para karyawan, pemimpin melakukan pendidikan dan pelatihan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pemimpin memberikan pengaruh yang besar terhadap para karyawan khususnya perawat seperti mampu mendorong semangat, dukungan dan memberikan motivasi pada karyawan untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Semakin baik dan kuat pelaksanaan kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka akan meningkatkan motivasi terhadap para karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris sejakan dengan penelitian sebelumnya oleh Kharis (2015) dan Sinaga (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan.

- b. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Motivasi Intrinsik.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh keadilan distributif terhadap motivasi dibuktikan dengan adanya diterimanya H2 yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang didistribusikan secara adil maka akan meningkatkan motivasi bagi para karyawan dalam bekerja sebab para karyawan merasa bahwa apa

yang telah mereka peroleh dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka berikan terhadap organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris sejakan dengan penelitian sebelumnya oleh Cowandy (2014) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dibuktikan dengan diterimanya H3 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik seorang perawat maka akan semakin tinggi pula kinerja, yang akan berdampak positif pula terhadap peningkatan kinerja dari instansi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan tidak hanya sebatas dari gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya melainkan dari pengembangan terhadap karyawan, Pemimpin dapat memberikan motivasi pada karyawan agar lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pemimpin dapat melakukan pengembangan sebagai salah satu cara untuk memotivasi para karyawan sebagai contoh dengan dilakukannya pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris sejakan dengan penelitian sebelumnya oleh Rofita (2013) dan Dharmayanti (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan diterimanya H4 yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur telah menerapkan empat dimensi. Selain itu, setiap kegiatan yang dilakukan di lingkungan kerja erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan perawat.

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris sejakan dengan penelitian sebelumnya oleh Andi Ismoro (2015) dan Tucunan, Suparta dan Riana (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

e. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan diterimanya H5 yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin baik dan adil keadilan distributif yang didistribusikan terhadap karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris sejakan dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayah dan Haryani (2013) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Secara umum hasil penelitian ini, berdasarkan masing-masing variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, keadilan distributif, motivasi dan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta telah berjalan dengan baik. Namun, ada beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan atau saran di masa mendatang khususnya bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta, yaitu sebagai berikut :

1. Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional yang saat ini diterapkan. Selain itu, hubungan baik antara pemimpin dan karyawan juga perlu untuk dijaga sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk variabel keadilan distributif juga perlu untuk ditingkatkan demi meningkatkan kesejahteraan para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta. Sebab apabila didistribusikan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi serta kinerja dari para perawat.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan dan profesionalisme rumah sakit khususnya bagi para tenaga medis yang responsif dan cepat tanggap demi terwujudnya misi Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta dalam memberikan kepuasan terhadap masyarakat.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional, keadilan distributif dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan dalam suatu organisasi khususnya pada rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

- [2] Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares (Konsep, Teknik dan Aplikasi) Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. Semarang : Universitas Diponegoro Semarang.
- [3] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. J. 1996. *Organisasi Jilid 1*. Binarupa Aksara Publisher.
- [4] Greenberg, J., & Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organizations (Eighth Edition)*. New Jersey : Prentice Hall.
- [5] Iqbal N, Anwar S and Haider N. 2015. "Effect of Leadership Style on Employee Performance". *Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 5 Issues 5.
- [6] Kreitner, R., & Kinicki, A. 2000. *Organizational Behavior*. McGraw Hill.
- [7] Luthans, F. 2005. *Organizational. 10th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- [8] Satriani, M., Tjahjono, H. K., & Aini, Q. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- [9] Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [10] 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 .
- [11] Tjahjono, H. K. 2008. "Justice in Salary Structure : The Justice Influence Toward Employees Satisfaction". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Ekobis*, Vol. 9 No.1.
- [12] Tjahjono, H. K. 2008. "Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analisis". *Jurnal Psikologi* Volume 35 No1 , 21-40.
- [13] Uno, H. B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [14] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta : Salemba Empat.