Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Bidang Keperawatan Terhadap Motivasi Perawat Di Rumah Sakit Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung

Oleh : Stevie Rosiana S
Pembimbing : Linna Ismawati, SE.,M.Si
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Bidang Keperawatan di Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu di Bandung. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif yang menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik,analisis korelasi, analisis determinasi dan pengujian hipotesis penelitian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terbukti sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap Motivasi Perawat. Hasil tersebut terlihat pada hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Perawat yang cukup baik dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. dan pengaruh terbesar dari kedua variabel adalah variabel kepemimpinan transaksional yang cukup mendominasi dalam penentuan motivasi tersebut.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Perawat

Abstract

This research is aimed to know The Influence of Transformational Leadership and Transactional Leadership Head of Nursing Department on Nurse Motivation at Pulmonary Hospital Dr. H.A. Rotinsulu in Bandung. Research Method that used in this research is descriptive and verificative method which using double linear regression, classical assumption, correlation analysis, determination analysis, test research hypothesis. The Result of the research shows that Transformational Leadership and Transactional Leadership proved as independent variable that affects to Nurse Motivation. The result's supported by statistics test showing that Transformational Leadership and Transactional Leadership is affected simultaneously by nurse motivation is good enough and there's another factor that affects the Nurse Motivation and the biggest influence from both variables is transactional leadership which sufficient in determining the motivation variables.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional Leadership and Nurse Motivation.

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu dari sarana kesehatan yang juga merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Untuk dapat menciptakan penilaian yang baik dari pihak konsumen sebagai pengguna jasa kesehatan, rumah sakit sebagai penyedia jasa kesehatan haruslah memiliki pemimpin yang dapat memotivasi perawat untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas.

Kepemimpinan oleh Kenneth H. Blanchard (Wahjosumidjo, 2012 : 24 - 25) adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau tidak teratur dan tidak akan melahirkan peilaku yang memiliki tujuan. (Keith Davis dalam Sudarwan, 2004 : 18)

Dalam meningkatkan motivasi kerja perawat, Pimpinan Bidang Keperawatan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan transaksional ataupun gaya kepemimpinan transformasional kepada perawat. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan berupa pemberian dukungan, dan perhatian yang dapat membuat perawat sebagai bawahan merasa termotivasi dan dapat bertindak lebih dari apa yang diharapkan.

Sedangkan pemimpin transaksional adalah gaya kepemimpinan berupa pemberian penghargaan, imbalan, evaluasi, hukuman serta bonus untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka. Para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins et. al, 1999 : 50 dalam Winardi, 2001 : 1 - 2). Robbins dan Judge (2008 : 222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Untuk memotivasi perawat agar dapat berinteraksi dengan pelanggan dan menjalin komunikasi yang baik, diperlukan Pimpinan yang dapat memotivasi perawat dengan baik. Karena tanpa pimpinan yang baik dan paham mengenai pola tugas dan sasaran organisasi, sebuah organisasi akan sulit menghasilkan tenaga kerja yang baik bagi kelangsungan organisasi tersebut.

Kompleksitas dan tuntutan tugas yang dihadapi oleh perawat rumah sakit dapat menimbulkan kompetisi dan dapat menurunkan antusiasme dari perawat rumah sakit. Pelayanan yang berkualitas kepada pasien sangat ditentukan dari antusiasme yang terbentuk dari motivasi yang ada dalam diri masing – masing perawat rumah sakit terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi rumah sakit.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin merupakan sosok yang penting dan sangat dibutuhkan dalam membangun budaya organisasi dan membentuk karakter dari anggota organisasi. Jika hal tersebut dapat diwujudkan oleh seorang pemimpin, maka tujuan dan nilai-nilai

organisasi akan dapat dicapai oleh semua anggota organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis menemukan masalah pada gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional yang meyebabkan adanya penurunan motivasi perawat. Penurunan motivasi tersebut terjadi karena pengaplikasian kepemimpinan transformasional yang kurang efektif yang terjadi di rumah sakit yang dapat dilihat dari perawat merasa pimpinan tidak membantu perawat untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi rencana-rencana yang dilakukan, sehingga perawat tidak dapat mengembangkan ide yang dimiliki. Selain itu pimpinan tidak pernah membimbing dan memotivasi perawat.

Di dalam organisasi, pimpinan memiliki cara sendiri dalam mengatasi permasalahan perawat tanpa memberikan kebebasan kepada perawat untuk mengembangkan ide dan memandang suatu masalah dengan sudut pandang yang berbeda. Responden mengatakan bahwa Pimpinan memiliki banyak kegiatan lain yang lebih penting dan adanya Tim Supervisi dianggap cukup mewakili peran Pimpinan dalam hal evaluasi dan mengatasi berbagai kesulitan dan permasalahan yang terjadi pada perawat.

Berdasarkan pendapat responden, fasilitas, sarana dan prasarana yang terdapat di rumah sakit belum memadai, dikarenakan ketersediaannya yang terbatas. Pimpinan perlu memperhatikan fasilitas, sarana dan prasarana yang diberikan bagi para perawat dalam upaya pemenuhan kebutuhan perawat sehingga perawat merasa nyaman dan termotivasi untuk dapat menghasilkan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Selain itu, fenomena kepemimpinan transformasional lainnya yang terjadi di Rumah Sakit adalah perawat pada instalasi rawat jalan tidak memiliki kamar mandi, dan lahan parkir yang cukup memadai dan membuat perawat merasa tidak nyaman dengan hal tersebut, karena perawat harus mencari tempat lain untuk mendapatkan fasilitas yang baik.

Dalam implementasi Kepemimpinan Transaksional yang merupakan perilaku pemberian penghargaan dari pimpinan kepada perawat atas prestasi yang dilakukan perawat. Diketahui terdapat beberapa perawat merasa pimpinan tidak mengaplikasikan hal tersebut, karena pemberian penghargaan dilakukan oleh pihak organisasi, namun dalam pemberian penghargaan berupa pujian dan dorongan bagi perawat tidak maksimal dalam pemberiannya sehingga perawat tidak termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dari yang biasa dilakukan perawat dan perawat hanya bertujuan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya saja tanpa mementingkan kecepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengambil judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kepemimpinan Transaksional Bidang Keperawatan terhadap Motivasi Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional pada Bidang Keperawatan Rumah Sakit.

2. Bagaimana kepemimpinan transaksional pada Bidang Keperawatan Rumah Sakit.
3. Bagaimana motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional baik secara parsial atau simultan terhadap motivasi kerja Perawat.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji model hipotesis penelitian berdasarkan teori, yang bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap kepemimpinan transformasional pada Perawat Rumah Sakit.
2. Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap kepemimpinan transaksional pada Perawat Rumah Sakit.
3. Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Perawat Rumah Sakit.
4. Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Perawat Rumah Sakit.

Konsep Teoritis dan Hipotesis

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Perawat

Avolio & Bass (1987) mengatakan bahwa meskipun pemimpin transformasional yang efektif juga mengenali kebutuhan bawahan, mereka berbeda dari pemimpin transaksional aktif. Pemimpi transformasional yang efektif berusaha menaikkan kebutuhan bawahan. Motivasi yang meningkat dapat dicapai dengan menaikkan harapan akan kebutuhan dan kinerjanya. Misalnya, bawahan di dorong mengambil tanggungjawab lebih besar dan memiliki otonomi dalam bekerja.

Bass dan Riggio (2006) Yukl (2006 : 264) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "*the Four I's*". Dimana salah satunya adalah *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional di definisikan (Bass, 1985), sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Burns menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional

harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Kepemimpinan Tranformasional memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan atau tugas lebih baik dari apa yang bawahan inginkan danbahkan lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya.

Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi

Pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Menurut Bass (1990) imbalan akan mempengaruhi motivasi bawahan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan bawahan.

Menurut Burns (1978) untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model kepemimpinan transformasional, model ini perlu dipertentangkan dengan model kepemimpinan transaksional.

Secara ideal pemimpin harus bertemu secara pribadi dengan pegawai untuk menyampaikan informasi, memberi pengarahan dan menjawab pertanyaan dari setiap pegawai. Uraian diatas menunjukkan kaitan erat antara pemimpin transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja suatu organisasi.

Berdasarkan pada pandangan beberapa ahli diatas mengenai hal-hal yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan motivasi perawat. Maka, penulis dapat menyimpulkan adanya suatu keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi perawat di Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung.

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementar aterhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja perawat baik secara parsial maupun simultan pada Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung”.

Metode Penelitian

Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung yang berjumlah 106 perawat yang terbagi dalam instalasi Rawat Jalan dan Instalasi Rawat Inap dan Rawat Darurat.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik probability sampling dengan jenis *simple random sampling* .

Menurut Sugiyono (2012 : 64), *simple random sampling* yaitu teknik

pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut karena anggota populasi dianggap homogen. Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah Perawat Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel menurut Umar (2004 : 78) menggunakan pendekatan slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam penelitian

Berdasarkan rumus di atas, maka perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{106}{1 + 106\ (10\%)^2}$$

$$n = 51{,}45631$$

n = 51 perawat

Melalui penggunaan rumus di atas bahwa dengan populasi sebanyak 106 orang dengan tingkat kesalahan 10% maka didapatkan jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 51 perawat dengan pembulatan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepemimpinan Transaksional (X_2) dengan Motivasi Perawat (Y) secara Simultan dan Parsial

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan maksud untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi perawat pada Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi dengan menggunakan mediaprogram computer, yaitu SPSS 16.0

Berikut merupakan perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 dengan hasil sebagai

Regresi Linear Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.400	4.495		4.984	.000
	X1	.263	.145	.286	1.821	.075
	X2	.588	.214	.432	2.752	.008

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan pengolahan data secara komputerisasi, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 22.400 + 0.263X_1 + 0.588X_2 + \varepsilon}$$

Arti dari nilai α, β_1, β_2 tersebut adalah :

α = 22.400 mempunyai arti jika nilai X (Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional) = 0 (nol), maka nilai Y (Motivasi) akan menunjukan tingkat atau sebesar 22.400 besarnya.

β_1 = jika Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu satuan sementara kepemimpinan transaksional konstan maka motivasi perawat akan meningkat sebesar 0.263 besarnya.

β_2 = jika kepemimpinan transaksional meningkat satu satuan dan kepemimpinan transformasional konstan maka motivasi

perawat akan meningkat sebesar 0.588 besarnya.

Pada persamaan regresi di atas, dapat dilihat koefisien regresi dari kedua variabel independen X_1 bertanda positif dan X_2 beranda positif yang menunjukan bahwa kepemimpinan transaksional lebih bepengaruh dalam meningkatkan motivasi perawat Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu

Korelasi Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Motivasi Perawat Secara Parsial

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kepemimpinan Tranformasional dengan Motivasi, apabila Kepemimpinan Transaksional dianggap konstan, digunakkan perhitungan sebagai berikut :

Tabel Korelasi Parsial Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Motivasi Perawat Secara Parsial

Correlations

		Motivasi	Transformasional	Transaksional
Pearson Correlation	Motivasi	1.000	.601	.640
	Transformasional	.601	1.000	.730
	Transaksional	.640	.730	1.000
Sig. (2-tailed)	Motivasi	.	.000	.000
	Transformasional	.000	.	.000
	Transaksional	.000	.000	.
N	Motivasi	51	51	51
	Transformasional	51	51	51
	Transaksional	51	51	51

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakkan SPSS maka diperoleh nilai korelasi untuk kepemimpinan transformasional dengan motivasi perawat adalah 0601, artinya hubungan variabel kepemimpinan transformasional
dengan motivasi perawat adalah kuat. Korelasi positif menunjukan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan motivasi perawat adalah searah, artinya jika kepemimpinan transformasional meningkat maka motivasi perawat akan meningkat pula.

Dengan nilai signifikan 0.000 termasuk pada nilai < 0.05. maka dapat disimpulkan korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi memiliki hubungan yang cukup dan signifikan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada pemenuhan fasilitas, sarana dan prasarana, dukungan dan juga perhatian dapat menambah motivasi perawat dalam bekerja.

Korelasi Kepemimpinan Transaksional (X_2) dengan Motivasi Perawat Secara Parsial

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kepemimpinan Transaksional dengan Motivasi, apabila Kepemimpinan Transformasional dianggap konstan, digunakkan perhitungan sebagai berikut :

Tabel Korelasi Parsial Kepemimpinan Transaksional (X_1) dengan Motivasi Perawat Secara Parsial

Correlations

		Motivasi	Transformasional	Transaksional
Pearson Correlation	Motivasi	1.000	.601	.640
	Transformasional	.601	1.000	.730
	Transaksional	.640	.730	1.000
Sig. (2-	Motivasi	.	.000	.000

tailed)	Transformasional	.000	.	.000
	Transaksional	.000	.000	.
N	Motivasi	51	51	51
	Transformasional	51	51	51
	Transaksional	51	51	51

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakkan SPSS maka diperoleh nilai korelasi untuk kepemimpinan transaksional dengan motivasi perawat adalah 0.640, artinya hubungan variabel kepemimpinan transaksional dengan motivasi perawat adalah kuat. Korelasi positif menunjukan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transaksional dengan motivasi perawat adalah searah, artinya jika kepemimpinan transaksional meningkat maka motivasi perawat akan meningkat pula.

Dengan nilai signifikan 0.000 termasuk pada nilai < 0.05. maka dapat disimpulkan korelasi antara kepemimpinan transaksional dengan motivasi memiliki hubungan yang cukup dan signifikan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional pada pemenuhan fasilitas, sarana dan prasarana, dukungan dan juga perhatian dapat menambah motivasi perawat dalam bekerja.

Korelasi Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepemimpinan Transaksional (X_2) dengan Motivasi Perawat Secara Simultan

Untuk menghitung korelasi secara simultan antara Kepemimpinan Tranformasional dan Kepemimpinan Transaksional dengan Motivasi, apabila Kepemimpinan Transaksional dianggap konstan, digunakkan perhitungan sebagai berikut :

Korelasi Simultan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepemimpinan Transaksional (X_2) dengan Motivasi Perawat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670[a]	.448	.425	4. 43447

a. Predictors: (Constant), TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data tersebut, maka diperoleh nilai korelasi untuk nilai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi perawat sebesar 0.670, artinya hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi perawat adalah kuat. Korelasi positif menunjukan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi perawat searah, artinya jika kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional naik, maka motivasi perawat akan meningkat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini digunakan secara simultan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai r^2 telah diketahui selanjutnya akan diuji apakah nilai analisis determinasi memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Adapun hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut :

- H_0 ; $\beta_1, \beta_2 = 0$, Secara simultan Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.
- H_1 ; $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, Secara simultan Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

Nilai F hitung dicari dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Hasil Uji F Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Perawat

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.928	2	383.464	19.500	.000[a]
	Residual	943.895	48	19.664		
	Total	1710.824	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai Fhitung tersebut dibandingkan dengan F tabel berdasarkan tingkat signifikansi alpha 5% dan jumlah variabel = k dan derajat penyebut = n – k – 1. Jadi, df1 = k-1 = 3 – 1 = 2, dan df2 = n – k = 51 – 3 = 48, maka Ftabel diperoleh N1 = 2 dan N2 = 48 sebesar 3.19

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19.500 > 3.19). Artinya H_0 berada di daerah penolakan dan H_1 diterima. Yang artinya Secara simultan Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik T)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Motivasi Perawat (Y)

Pengujian parsial dilakukan dengan statistik uji t untuk mengetahui apakah masing – masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi perawat, maka kita perlu menghitung nilai t hitung, salah satunya adalah dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Hasil Uji t Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Perawat.

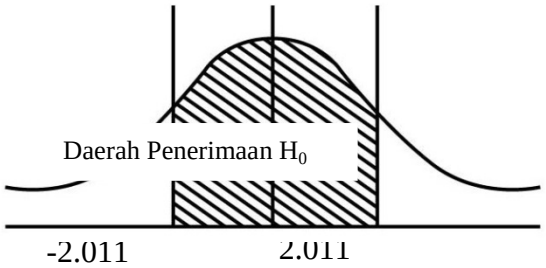
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.400	4.495		4.984	.000
	X1	.263	.145	.286	1.821	.075
	X2	.588	.214	.432	2.752	.008

a. Dependent Variable: Y

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 1.821 dengan signifikansi (p-value) = 0.75 dan untuk mencari t tabel digunakan rumus n – k – 1, jadi 51 – 2 – 1 = 48 dengan dilakukan uji dua pihak nilai t_{tabel} sebesar = 2.011

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.191 < 2.011) yang artinya H_0 berada di daerah penerimaan dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi perawat dikarenakan perawat akan tetap bekerja dengan penerapan kepemimpinan transformasional ataupun tanpa penerapan kepemimpinan transformasional yang baik dari Pimpinan terhadap perawat, karena perawat dapat termotivasi melalui faktor lain. Sehingga jika digambarkan melalui grafik adalah sebagai berikut :



Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Kepemimpinan Transformasional
Sugiyono (2009 : 185)

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X_2) terhadap Motivasi Perawat (Y)

Pengaruh Pengujian parsial dilakukan dengan statistik uji t untuk mengetahui apakah masing – masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi perawat, maka kita perlu menghitung nilai t hitung, salah satunya adalah dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Hasil Uji t Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Perawat.

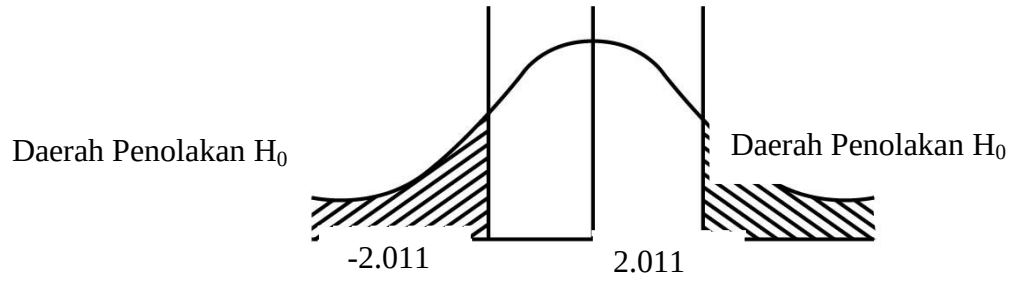
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.400	4.495		4.984	.000
	X1	.263	.145	.286	1.821	.075
	X2	.588	.214	.432	2.752	.008

a. Dependent Variable: Y

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transaksional dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 2.752 dengan signifikansi (p-value) = 0.008

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.752 > 2.011) yang artinya H_1 berada di daerah penerimaan dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi perawat dikarenakan perawat harus memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga diketahui terdapat perawat yang harus memenuhi kebutuhan keluarganya, membutuhkan jaminan keamanan bagi dirinya dan membutuhkan hubungan yang baik antar rekan kerja maka dari itu pemberian penghargaan menjadi hal yang penting dan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi perawat di Rumah Sakit Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung. Sehingga jika digambarkan melalui grafik adalah sebagai berikut :



Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis KepemimpinanTransaksional
Sugiyono (2009 : 185)

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Analisis deskriptif dari variabel Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan Pimpinan terhadap perawat berdasarkan pada Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat tidak diberikan kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya dan tidak adanya evaluasi dari Pimpinan terhadap pendapat dari perawat di Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu di kota Bandung, hal tersebut membuat para perawat merasa bahwa Pimpinan tidak mengetahui kemajuan kerja perawat sehingga perawat tidak termotivasi untuk mengembangkan ide dan untuk mengubah cara pandang dalam mengatasi masalah.

2. Hasil Analisis deskriptif dari variabel Kepemimpinan Transaksional menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan baik secara moril dan materiil serta pemenuhan fasilitas memiliki pengaruh yang besar dalam menumbuhkan motivasi perawat, namun Pimpinan selalu mengevaluasi perawat secara teratur melalui tim supervisi yang selalu melakukan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja perawat secara teratur.
3. Hasil Analisis deskriptif mengenai motivasi perawat dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat pada Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu di kota Bandung berada dalam kategori memliki motivasi yang kurang. Motivasi Perawat diukur dari Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Berkelompok, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri. Terlihat dari sebagian besar perawat yang menyatakan tidak adanya dukungan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan perawat, imbalan yang tidak mencukupi, tidak adanya penghargaan, dan sebagian besar perawat tidak pernah dipersiapkan bagi peran baru dalam organisasi.
4. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan program statistik menunjukkan secara simultan atau bersama-sama Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu di kota Bandung. Sedangkan Hasil Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi perawat dan Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap motivasi perawat.

Saran

Agar Motivasi Perawat Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu di kota Bandung meningkat dan perawat dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien, maka perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kelemahan yang dimiliki oleh Pimpinan adalah mengenai sikap Pimpinan dalam memberikan kebebasan berpendapat bagi perawat dan mengevaluasi pendapat yang diutarakan perawat. Dalam upaya meningkatkan pelayanan dan menumbuhkan motivasi perawat dalam berpendapat untuk kemajuan pelayanan rumah sakit, hendaknya Pimpinan memberikan kebebasan bagi para perawat untuk dapat menuangkan pendapat yang positif dan membangun serta mengevaluasi pendapat yang diutarakan untuk terus mempertahankan kemajuan positif bidang keperawatan rumah sakit dan membuat para perawat merasa bahwa Pimpinan mengetahui kemajuan perawat sehingga perawat dapat termotivasi untuk mengembangkan ide dan untuk mengubah cara pandang dalam mengatasi masalah.
2. Berdasarkan analisis yang dilakukan, untuk mengatasi kelemahan Kepemimpinan Transaksional adalah dengan memberikan penghargaan baik secara moril melalui pujian kepada perawat, memberikan semangat dan materiil berupa bonus kepada perawat tepat waktu serta pimpinan perlu meluangkan waktunya baik sendiri ataupun bersama tim supervisi untuk mengawasi langsung perawat dan juga memberikan waktu untuk mendengarkan pendapat perawat rumah sakit.
3. Meningkatkan motivasi perawat dengan cara sebagai berikut :
    a. memberikan dukungan dan dorongan bagi perawat untuk dapat memandang masalah dari perspektif yang berbeda,

b. meningkatkan fasilitas bagi perawat dan prasarana yang ada bagi perawat, agar para perawat tidak merasa kesulitan untuk mendapatkan fasilitas yang baik untuk perawat dan memotivasi perawat untuk lebih cekatan dan lebih cepat dalam melayani pasien.
c. Membangun hubungan yang baik dengan seluruh perawat dan juga mendukung perawat agar dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja pada instalasi lain.

Bagi peneliti yang tertarik dalam bidang yang sama, perlu dipertimbangkan pengaruh faktor lain selain Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional. Faktor lain tersebut dapat berupa pengaruh faktor eksternal atau pengaruh internal perawat terhadap kebutuhan perawat. Di samping itu, penelitian dapat juga dikembangkan dengan tidak hanya meneliti Motivasi Perawat saja akan tetapi dapat dikaitkan dengan variabel lainnya. Penelitian dengan topik yang sama atau diperluas di Rumah Sakit lainnya perlu juga dilakukan untuk memperoleh gambaran dan perbandingan yang lebih jelas dalam pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Perawat di Rumah Sakit di seluruh Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

Bass, 1985. Leadership and Performance Beyond Expectation. New York : Academic Press

____,1990. Bass & Stogdill's Handbooks Leadership, New York, Free Press

Cooper, R Donald & Pamela S Schindler, 2006. *Bussines Research Methods.* 9th edition, Mc Graw-Hill International Edition.

Harun, Al Rasyid. 1996. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hasan, 2004. *Analisis Dana Penelitian dengan Statistik,* Jakarta : Bumi Aksara.

_____,M. 2002. *Pokok – pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Husaini, Usman, 2011, Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2003. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2004. Metode Riset Ilmu Administrasi, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen,* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Jonathan, Sarwono. 2005. *Panduan Cepat dan Mudah dengan SPSS.* Yogyakarta : Andi.

Mashuri, 2008. *Penelitian Verifikatif*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.

Robbin, Stephen, & Judge, Timothy. 2008. Organizational Behaviour, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

_____. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid I, Edisi Kesembilan, Alih bahasa : PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Saifuddin, Azwar, 2000. *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Saifuddin, Azwar. 2012, Reliabilitas dan Validitas Edisi 4, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sudarwan, Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT Rineka Cipta.

Sudjana, Nana. 2001. *Metoda Statistika.* Bandung : Tarsito.

_____. 2005. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung : Sinar Baru Algesindo

Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit CV. Alphabeta Bandung.

_____. 2001, “Metode Penelitian Administrasi”, Bandung, Alfabeta

_____. 2003. Statistik untuk Penelitian, Cetakan Kelima, CV.Alfabeta, Bandung

_____. 2003, *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Enam, Bandung, CV. Alfabeta.

_____. 2004, “Metode Penelitian Administrasi”, Bandung, Alfabeta.

_____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta

_____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta

_____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Bandung : Alfabeta

_____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung : Alfabeta.

_____. 2013. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung : Alfabeta

Suharsimi, Arikunto. 1998, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan, Praktek*, Edisi Revisi (keempat), cetakan kesebelas, Rineka Cipta, Jakarta.

_____. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

_____. 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan, Praktek,* Jakarta : Asdi mahasatya

Ulber, Silalahi. 2012, Metode Penelitian Sosial, Bandung : PT. Refika Aditama.

Uma, Sekaran. 2000, *Research Methods For Business, A Skill Building Approach*, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.

Umi, Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya.* Jakarta : Agung Media.

_____. 2001. *Metoda Statistika.* Bandung : Tarsito.

Wahjosumidjo, 1985, Kepemimpinan dan Motivasi,. Jakarta : Ghalia Indonesia

Winardi, 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Jakaarta : Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organizations Sixth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

_____. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. PT. INDEKS, Jakarta

_____. 1989. *Leadership in Organizations.* Second *Edition*. New Jersey. Prentice-Hall: International.