

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat RSUD Ngimbang Lamongan

RSUD Ngimbang adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Lamongan. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 147 / Menkes / PER / I / 2010, tanggal 13 September 2011 memberikan rekomendasi Izin Operasional Sementara dan Berdasarkan Bupati Lamongan Nomor 445/1033 / KEP / 413.215 / 2013 pada tanggal 08 April 2013 memberikan rekomendasi izin.

Pada Tahun 2013 RSUD Ngimbang Rekomendasi tentang izin tetap Rumah Sakit Berdasarkan Bupati 445/1033 / Kep / 413.215 / 2013 dan berdasarkan Nomor 445/609 / 413.105 / 2015 tentang Izin meningkatkan Klasifikasi Rumah Sakit Dari tipe 'D' ke tipe 'C' RSUD Ngimbang Kabupaten. Rumah Sakit Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan telah diresmikan oleh Bupati Lamongan H. FADELI SH.MM pada tanggal 28 Maret 2011 dan sudah sudah beroperasi mulai tanggal 1 April 2011.

RSUD Ngimbang Lamongan merupakan hal pendukung tugas Kepala Daerah dibidang Pelayanan Kesehatan, yang dipimpin oleh Direktur berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas menjalankan usaha kesehatan secara berdayaguna dan suksesguna dengan mengutamakan

upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, Dengan, sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Adapun RSUD Ngimbang Kabupaten Lamongan memiliki fungsi:

1. Pelayanan medis;
2. Pelayanan penunjang medis dan non medis;
3. Pelayanan Asuhan Keperawatan dan Pelayanan Asuhan Kebidanan;
4. Pelayanan Rujukan;
5. Pelayanan Administrasi dan Keuangan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Secara keseluruhan, wilayah RSUD Ngimbang berada di jalan raya Babat – Jombang tepatnya di Desa Sendangrejo No. 227 Kecamatan Ngimbang, yang berbatasan dengan Kabupaten Mojokerto dan Jombang serta berdekatan dengan Bojonegoro. Kecamatan di sekitar RSUD Ngimbang Kecamatan 9 Kecamatan yaitu Kecamatan Ngimbang, Modo, Bluluk, Sukorame, Mantup, Kedungpring, Babat, Kembangbahu dan Sambeng dengan jumlah penduduk kurang lebih 344.711 jiwa. Wilayahnya merupakan daerah perbukitan kapur, hutan, sawah dan tegalan.

2. Tujuan Rumah sakit

Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan memenuhi kewajiban menyusun LAKIP(Laporan Anggaran Kinerja Instansi Pemerintah), jadi Lakip di sini adalah wujudnya pertanggung jawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran ,dengan harapan dapat bermanfaat dalam rangka :

1. Mendorong Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang untuk dapat melaksanakan tugas yangberfungsinya secara baik dan benar, yang didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan, dan dapat dipertanggung-jawabkan kepada seluruh masyarakat pengguna fasilitas kesehatan dan kepada Pemerintah Kabupaten Lamongan sebagai provider.
2. Menjadikan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang yang akuntabel, sehingga dapat berperan secara efisien, efektif dan responsive terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan yang tentram,damai, tertib, dan kondusif ;
3. Menjadikan masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang guna membantu meningkatkan suatu kualitas pelayanan kepada masyarakat dan mendukung tugas dan fungsi Pemerintah Kabupaten Lamongan dalam bidang kesehatan.

4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat, khususnya di Kabupaten Lamongan belahan selatan terhadap penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang dalam upaya mewujudkan hal pelayanan kesehatan yang berkualitas dan selaras dalam mendukung program kerja bidang kesehatan Pemerintah Kabupaten Lamongan.

3. Visi, Misi, dan Motto RSUD Ngimbang Lamongan

- **VISI**

Terwujudnya RSUD Ngimbang menjadi kebanggaan dan pilihan rujukan pelayanan kesehatan bagi masyarakat kabupaten Lamongan

- **MISI**

1. Meningkatnya mutu pelayanan kesehatan di RSUD Ngimbang
2. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sarana Prasarana di RSUD Ngimbang
3. Meningkatnya peran RSUD Ngimbang dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat Kabupaten Lamongan

- **JANJI LAYANAN**

Mengutamakan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan dan Kenyamanan

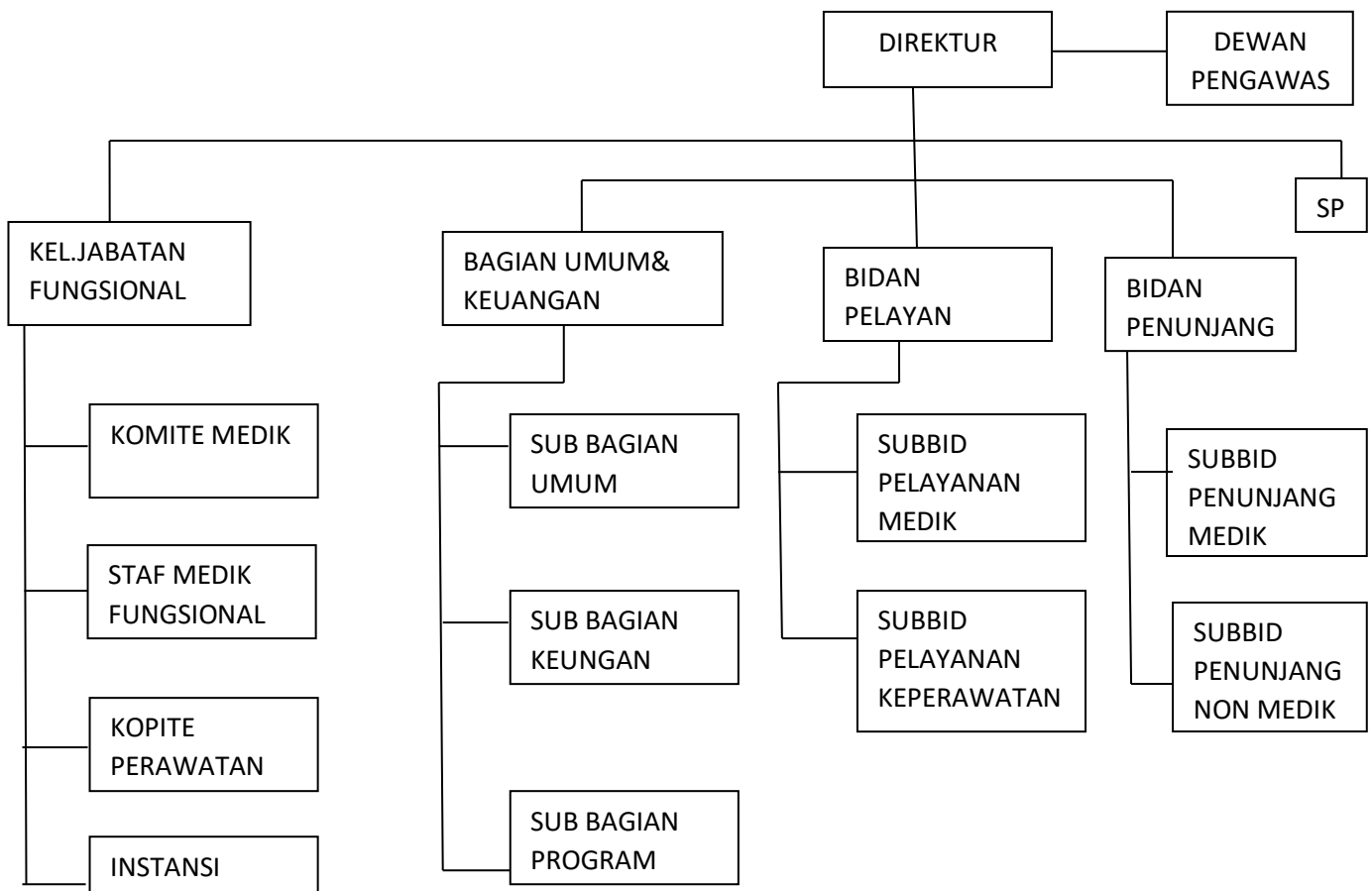
- **MOTTO**

“Cepat, tepat, akurat dan bersahabat” (CEPAT TERASA)

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Struktur dibuat berdasarkan dari pengamatan langsung oleh peneliti terhadap RSUD sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: RSUD Ngimbang Lamongan 2019

b). Deskripsi pekerjaan

1. Direktur

Direktur mempunyai tugas memimpin, menyusun kebijakan, membina, dan mengawasi, serta melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas pengelolaan Rumah Sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang di tentukan .

2. Bagian Umum dan Keuangan

Bagian umum dan keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan administrasi fsecara umum, perlengkapan, kerumahtangaan, kelembagaan, kehumasan, kepegawaian, keuangan dan program

3. Bidang pelayanan

Bidang pelayanan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan,pengawasan, dan pengendalian pelayanan medik dan pelayanan keperawatan. Bidang Pelayanan mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan pelayanan medik dan keperawatan;
- b. Pengkoordinasian kegiatan pelayanan medik dan keperawatan;
- c. Penggerakan kegiatan pelayanan medik dan keperawatan;
- d. Pengawasan dan pengendalian kegiatan pelayanan medik dan keperawatan;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang penunjang

Bidang Penunjang adalah unsur pelaksana yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur.

Bidang Penunjang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan kegiatan, mengkoordinasikan pengendalian pelayanan penunjang.

5. Kelompok Jabatan Fungsional :

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis RSUD sesuai bidang keahlian dan kebutuhan.

1) Komite medik.

2) Komite keperawatan.

3) Staf medic fungsional

4) Instalasi

6. Satuan Pengawas Intern (SPI)

- Satuan Pengawas Intern (SPI) merupakan satuan kerja fungsional yang bertugas melaksanakan pengawasan intern RSUD Ngimbang.
- Satuan Pengawas Intern (SPI) berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur.
- Satuan Pengawas Intern (SPI) dibentuk dan ditetapkan oleh Direktur.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

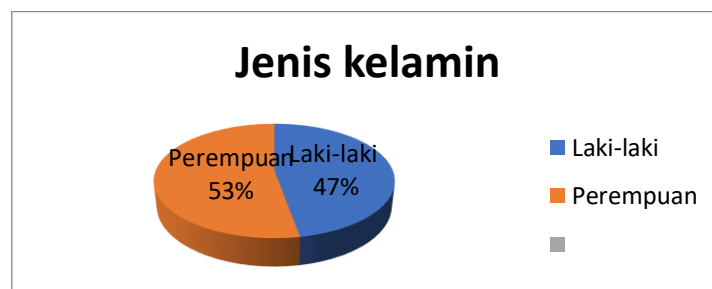
Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh dari data karyawan pada RSUD Ngimbang Lamongan sebanyak 123 orang. Dari data responden yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Lelaki dianggap cenderung lebih bisa fleksibel dalam hal yang menyangkut berbagai hal yang terjadi di lapangan dan tenaga yang dimiliki dianggap lebih tangguh dalam menjalani tugas. Sebaliknya wanita dianggap lebih cocok untuk pekerjaan yang bersifat administrasi. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden seperti yang disajikan Tabel 4.1

Gambar 4.2

KARAJTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki laki 58 orang atau 47.2% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang atau 52.8% jadi, dapat disimpulkan dalam karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa dalam RSUD Ngimbang Lamongan lebih membutuhkan karyawan perempuan untuk menjalankan praktek bagian medis dan untuk menjalankan visi misi rumah sakit

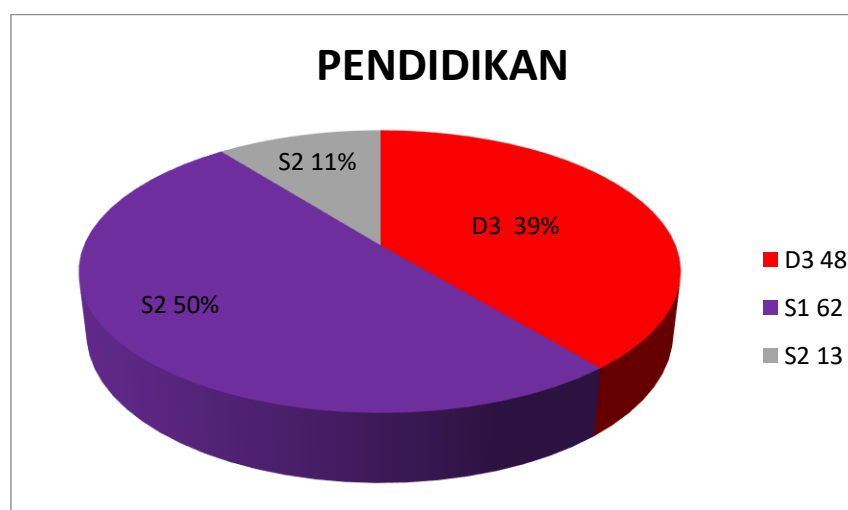
b. Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Hal ini karena diharapkan semakin tinggi pendidikan kinerja. Hal ini karena diharapkan semakin tinggi pendidikan makan semakin tinggi kemampuan yang dimiliki .berikut ini karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden seperti yang disajikan pada

Tabel 4.2

Gambar 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS PENDIDIKAN



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

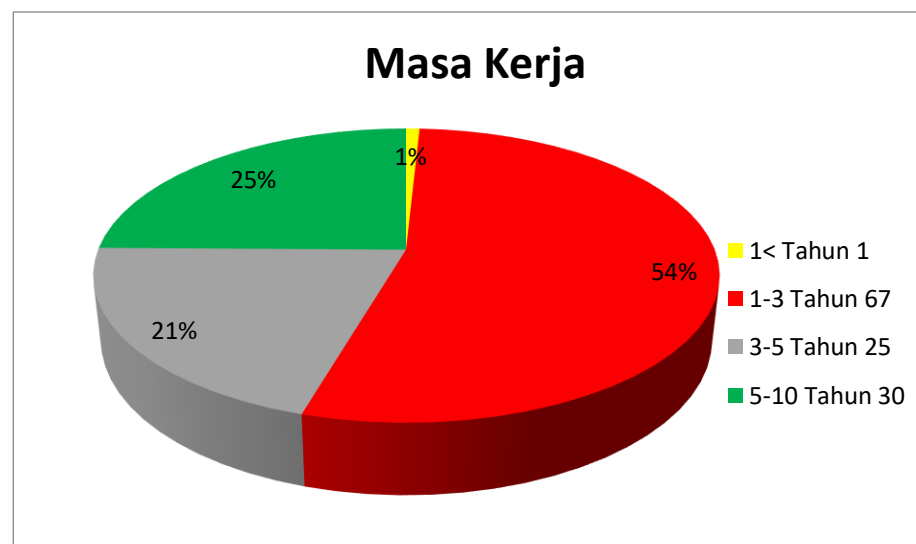
Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 123 responden terdapat terdapat 48 orang atau 39.0% berpendidikan D3. Sebanyak 62 orang atau 50.4% berpendidikan S1. Dan Sebanyak 13orang atau 10.6% berpendidikan S2. Jadi karyawan terbanyak terdapat pada kategori pendidikan S1.

c. Masa kerja

Semakin lama masa kerja, maka semakin berpengalaman dan tinggi loyalitasnya. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden seperti yang di sajikan pada Tabel 4.3

Gambar 4.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS MASA KERJA



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dikategorikan menjadi 4. Terdapat 1 responden atau 0.8% dengan masa kerja kurang dari 1 Tahun, 67 orang atau 54.5% dengan masa kerja 1-3 tahun, 25 orang

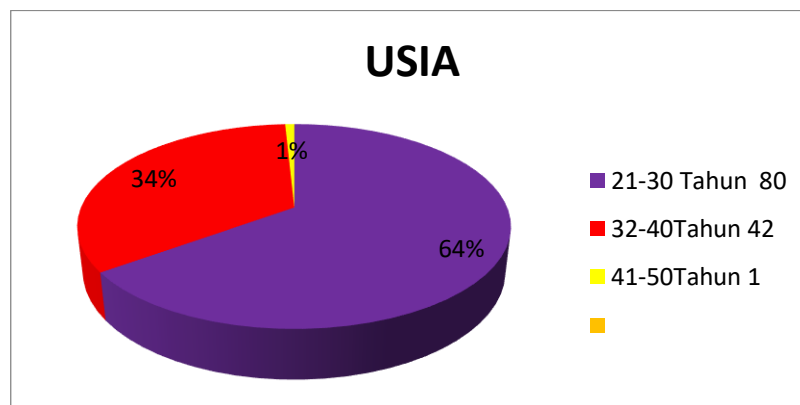
atau 20.3 % dengan masa kerja 3-5 tahun, dan terdapat 30 orang atau 24.5% dengan masa kerja 5-10 tahun. Melihat dari Table 4.3 maka dapat dilihat bahwa lebih banyak responden yang memiliki masa kerja 1-3 Tahun. Masa kerja karyawan mencerminkan pengalaman dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

d. Usia

Perbedaan usia karyawan memberikan perbedaan pula cara menanggapi kebijakan dan peraturan yang ditetapkan. Semakin tua usia karyawan tersebut, cara pandang akan kebijakan atau peraturan perusahaan akan berbeda pula. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia responden seperti yang disajikan pada Tabel 4.4

Gambar 4.5

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS USIA



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 80 orang atau 65.0%, responden yang berusia 32-40 Tahun sebanyak 42 orang atau 34.1%, responden yang berusia 41-50 Tahun sebanyak 1 orang atau 0.8%. jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan

yang menjadi sampel peneliti adalah karyawan yang bisa menerima kebijakan-kebijakan baru dari pemimpin.

1. Analisi Data

Analisi indikator setiap variabel akan dilakukan dai hasil pernyataan responden terhadap setiap variabel melalui kuesioner yang sudah disebar sebelumnya. Dimana hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.1

hasil Kuesioner (Skala Likert)

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Table	Nilai Signifikan	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional (X)				
X1	.296	0.176	.001	Valid
X2	.448	0.176	.000	Valid
X3	.594	0.176	.000	Valid
X4	.530	0.176	.000	Valid
X5	.619	0.176	.000	Valid
X6	.664	0.176	.000	Valid
X7	.566	0.176	.000	Valid
X8	.571	0.176	.000	Valid
X9	.622	0.176	.000	Valid
X10	.523	0.176	.000	Valid
X11	.691	0.176	.000	Valid

X12	.710	0.176	.000	Valid
X13	.677	0.176	.000	Valid
X14	.621	0.176	.000	Valid
X15	.667	0.176	.000	Valid
X16	.483	0.176	.000	Valid
X17	.625	0.176	.000	Valid
X18	.258	0.176	.004	Valid
X19	.565	0.176	.000	Valid
X20	.508	0.176	.000	Valid
X21	.476	0.176	.000	Valid
X22	.358	0.176	.000	Valid
X23	.652	0.176	.000	Valid
X24	.406	0.176	.000	Valid
X25	.613	0.176	.000	Valid
X26	.478	0.176	.000	Valid
X27	.528	0.176	.000	Valid
Reliability Statistics 0.912				Reliability
Kinerja karyawan (Y)				
Y1	.501	0.176	.000	Valid
Y2	.573	0.176	.000	Valid
Y3	.665	0.176	.000	Valid
Y4	.764	0.176	.000	Valid
Y5	.612	0.176	.000	Valid
Y6	.743	0.176	.000	Valid
Y7	.606	0.176	.000	Valid
Y8	.518	0.176	.000	Valid

Y9	.553	0.176	.000	Valid
Y10	.585	0.176	.000	Valid
Y11	.672	0.176	.000	Valid
Y12	.660	0.176	.000	Valid
Y13	.676	0.176	.000	Valid
Y14	.706	0.176	.000	Valid
Y15	.655	0.176	.000	Valid
Reliability Statistics 0.893				Reliability
Stres Kerja (Z)				
Z1	.740	0.176	.000	Valid
Z2	.791	0.176	.000	Valid
Z3	.718	0.176	.000	Valid
Z4	.798	0.176	.000	Valid
Z5	.837	0.176	.000	Valid
Z6	.829	0.176	.000	Valid
Z7	.835	0.176	.000	Valid
Reliability Statistics 0.901				Reliability

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa seluruh item-item soal yang telah diuji dinyatakan Valid karena nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel, dimana r-tabel untuk 123 responden yaitu 0,176, sedangkan r-hitung semuanya diatas atau lebih besar dari pada r-tabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Reliability statistics untuk semua item pertanyaan lebih besar dari pada 0,60, karena

suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

2. Deskriptif Statistik Sampel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan suatu metode dalam mengorganisir dan menganalisis data kuantitatif, sehingga diperoleh gambaran atau deskripsi data. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi penelitian ini antara lain, jumlah data penelitian, nilai minimum dan nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standard devinisi masing-masing variabel. Berikut disajikan hasil deskriptif:

TABEL 4.2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X	123	84.00	134.00	14760.00	120.0000	8.97172	80.492
Y	123	42.00	72.00	7842.00	63.7561	6.93570	48.104
Z	123	9.00	34.00	3341.00	27.1626	5.91383	34.973
Valid N (listwise)	123						

Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui *descriptive statistics* dari masing-masing variabel .dari 123 sampel ini variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki standard deviasi sebesar 8,97172 masih lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata (mean) sebesar 120,0000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa simpangan data pada variabel Kepemimpinan Tranformasional baik.

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rat-rata (mean) 62,7561 dan memiliki standard deviasi 6,93570 yang nilainya lebih kecil dari pada nilai rata-ratanya. Ini menunjukkan bahwa data pada variabel Y baik.

Variabel Stres Kerja (Z) memiliki standar deviasi 5.91383 yang lebih kecil dari nilai rata-rata yaitu 27,1626 yang menunjukkan bahwa data pada variable (Z) baik. Berdasarkan hasil uji statistic dekriptif terhadap variable penelitian diperoleh standar deviasi yang jauh lebih kecil dari nilai rata-rata variable, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat data yang outlier.

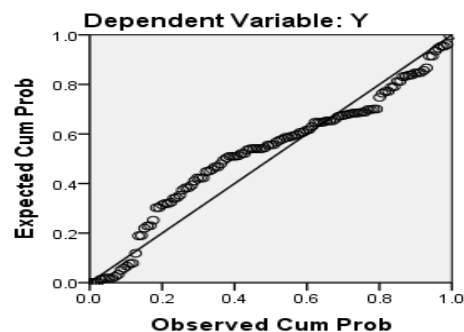
3. Hasil uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diidentifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat normal peobability plot yang membandingkan yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data resiudual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan diliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2015: 110). Dari hasil setatistik, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.6 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Pada gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut hasil analisis uji multikolinearita

Tabel 4.3 Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.071	6.305		1.439	.153		
X	.378	.062	.489	6.123	.000	.666	1.50
Z	.344	.094	.293	3.674	.000	.666	1.50

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

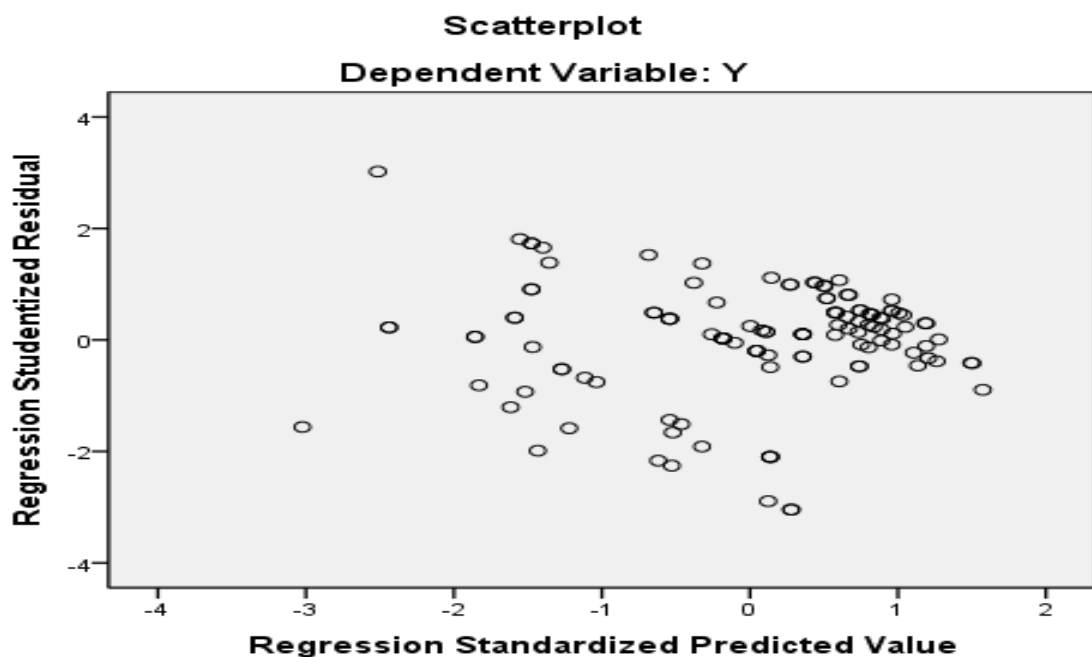
Berdasarkan hasil table diatas, variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai toleransi 0,666, variabel Stres kerja meunjukkan nilai toleransi 0,666, kedua variabel tesebut memiliki nilai toleransi diatas 0,10 yang menunjukkan lulus untuk uji multikolinearitas.

Variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai VIF 1,501, Variabel Stres Kerja memiliki nilai VIF 1,501. Kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF diatas 10, yang menunjukkan bahwa data yang diolah lulus dari uji multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil dari Uji Heteroskedastisitas di lakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidak samaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas .hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Berdasarkan gambar 4.3 di atas grafik acatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (No) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola

yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi klasik tersebut.

4. Uji Analisis Path

Analisis jalur dilakukan dengan metode regresi berganda melalui program SPSS 20 untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Stes Kerja (Z)

dari tabel 4.10 dibawah ini terlihat hasil analisis regresi atas pengaruh kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Stres Kerja(Z).

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Pengaruh X terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-18.540	5.885		-3.150	.002
	X	.381	.049	.578	7.787	.000

a. Dependent Variable: Z

R Square (R²) = 0,816

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Dari Tabel 4.4 diatas, maka dapat diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut:

Stres Kerja = 0,578 Kepemimpinan Transformasional +e

$R^2=0,816$ berarti 81,6% variabel Stres Kerja bisa dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional. Dilihat dari Tabel 4.4 bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dengan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga variabel kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung atau signifikan terhadap Stres kerja.

b) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) dan Stres Kerja(Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam Tabel 4.5 dibawah ini terlihat hasil analisis regresi atas pengaruh kepemimpinan Transformasional(X) dan Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Pengaruh X dan Z terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized		t	Sig.
		Coefficients			
		B	Std. Error		
(Constant)	9.071	6.305		1.439	.153
1 X	.378	.062	.489	6.123	.000
Z	.344	.094	.293	3.674	.000

a. Dependent Variable: Y

R Square(R^2) = 0,713

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Dari Tabel 4.5 diatas, maka dapat diperoleh model persamaan kedua sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 0,489 Kepemimpinan Transformasional + 0,293 Stes Kerja + e

$R^2 = 0,713$ berarti 71,3% variabel Stres Kerja bisa dijelaskan oleh variabel kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja. Dilihat dari Tabel 4.5 bahwa keseluruhan variabel independen dengan nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga variabel kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan model-model pengaruh atas, maka dapat disusun model lintasan pengaruh yang disebut analisis path. Pengaruh error pada persamaan pertama dan kedua adalah sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,816} = 0,428$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,713} = 0,535$$

$$Rm^2 = 1 - e_1^2 - e_2^2$$

$$= 1 - (0,428)^2 - (0,535)^2$$

$$= 0,475$$

Pemeriksaan validitas model melalui koefisien determinasi total (R^2) menunjukkan nilai sebesar 47,5%

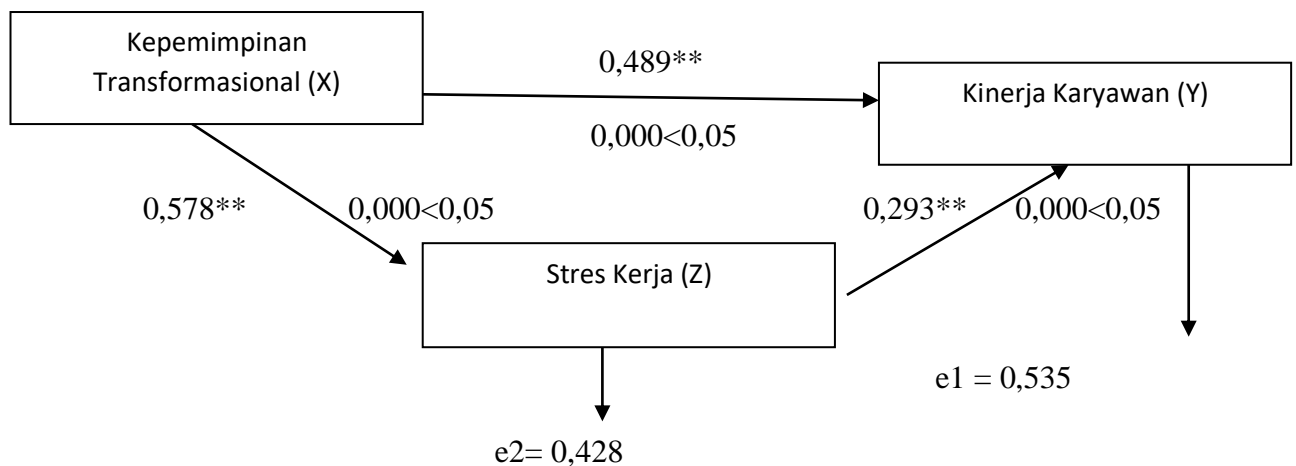
Jadi, total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 47,5%

c) Pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z).

Dari hasil perhitungan regresi di atas dapat dihitung pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z).

Untuk koefisien jalurnya dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:

Gambar 4.8 Model Lintasan Pengaruh



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

*signifikan dibawah 0,01

**signifikan dibawah 0,05

***signifikan diatas 0,05

Berdasarkan gambar 4.8 di atas, untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

- Pada Hipotesisi pertama Besarnya berpengaruh secara Langsung antara variabel X Kepemimpinan Transformasional terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan yang nilai Pathnya 0,489 signifikan di bawah 0,05
- Pada Hipotesisi yang kedua melalui variabel Mediasi yaitu variabel (X) terhadap Variabel (Y) melalui Variabel (Z) sebagai mediasi kini berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai X ke Z 0,578 signifikan di bawah 0,05 dan Variabel (Z) ke (Y) dengan nilai 0,293 signifikan di bawah 0,05

a) Besarnya pengaruh langsung adalah $P1 = 0,489$

b) Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung adalah

$$P2 * P3 = 0,578 \times 0,293 = 0,169$$

c) Total pengaruh X terhadap Y = $0,489 + 0,169 = 0,658$

Hasil Analisis menunjukkan bahwa X dapat berpengaruh langsung terhadap Y dan juga dapat berpengaruh tidak langsung melalui Z sebagai mediasi.

Tabel 4.6 Hasil Pengaruh Langsung & tidak langsung

Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,489	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Stres Kerja (Z) sebagai Variabel Mediasi sebesar 0,169

Sumber: Hasil Olah data Spss2019

C. Pengujian Hipotesisi

1. Persamaan Pertama (Menguji Hipotesis)

Untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen dengan menggunakan uji t maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

H_a = koefisien regresi signifikan

H_o = koefisien regresi tidak signifikan

Untuk pengambilan keputusannya (berdasarkan probabilitas) adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak

Adapun hasil analisis regresi berdasarkan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji t: Pengaruh X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.071	6.305		1.439	.153
	Kepemimpinan Transformasional	.378	.062	.489	6.123	.000
	Stres Kerja	.344	.094	.293	3.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, maka diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung =

$6,123 > t_{tabel} = 1,980$

2. Analisis Jalur (Menguji Hipotesis 2)

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai mediasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisis Jalur P¹

Jalur X ke Y adalah jalur P¹ dengan nilai $\beta = 0,489$ dan dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Y sebesar 0,378.

b. Analisis jalur P²

Jalur X ke Z adalah jalur P² dengan tingkat $\beta = 0,578$ dan dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Z.

c. Analisis jalur P³

Jalur Z ke Y adalah jalur P³ dengan nilai $\beta = 0,293$ dan dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Z berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

3. Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan analisis jalur yang signifikan dapat diketahui pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel Y dan z sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y diperoleh dengan cara mengalihkan koefisien path pengaruh langsung variabel X terhadap Z (P^2) dengan koefisien path pengaruh variabel Z terhadap Y (P^3) yaitu $0,578 \times 0,293 = 0,169$

Hal ini berarti terdapat pengaruh positif secara tidak langsung variabel X terhadap Y melalui Z sebesar 0,143

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian ($P^2 \times P^3$) = 0,143 signifikan atau tidak, diuji dengan sobel tes sebagai berikut:

Hitung standard error dan koefisien indirect (Sp^2p^3) :

$$\begin{aligned}
 Sp^2p^3 &= \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2} \\
 &= \sqrt{(0,293)^2(0,049)^2 + (0,578)^2(0,094)^3 + (0,049)^2(0,094)^3} \\
 &= \sqrt{(0,085)(0,002) + (0,334)(0,008) + (0,002)(0,008)} \\
 &= \sqrt{(0,00017) + (0,002672) + (1,6)} \\
 &= \sqrt{1,602842} \\
 &= 1,266
 \end{aligned}$$

Dari hasil Sp^2p^3 di atas, dapat dihitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{P^2XP^3}{Sp^2P^3}$$

$$= \frac{0,578 \times 0,293}{1,266}$$

$$= \frac{0,169}{1,266} = 0,133$$

t tabel = 1,980(signifikansi 0,05)

t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,169

signifikan dan artinya terdapat pengaruh mediasi. Dari penjelasan diatas, maka hipotesis kedua dari penelitian ini diterima dengan asumsi bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap model kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai mediasi.

Tabel 4.8 Temuan Penelitian

H	URAIAN	TEMUAN	DITERIMA/DITOLAK
1	Pada Hipotesisi pertama Besarnya berpengaruh secara Langsung antara variabel X Kepemimpinan Transformasional terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan yang nilai Pathnya 0,489 signifikan di bawah 0,05	0,489/0,000	DITERIMA
2	Pada Hipotesisi yang kedua melalui variabel Mediasi yaitu variabel (X) terhadap Variabel (Y) melalui Variabel (Z) sebagai mediasi kini berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai X ke Z 0,578 signifikan dibawah 0,05 dan Variabel (Z) ke (Y) dengan nilai 0,293 signifikan di bawah 0,05, jadi Total hasil nilai X terhadap Y melalui Z adalah 0,169	0,169/0,000	DITERIMA

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2019

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah, ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung di RSUD Ngimbang Lamongan. Dilihat dari Tabel 4.5 bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dengan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga variabel kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung atau signifikan terhadap Stres kerja.

Kepemimpinan Transformasional mencakup 4 dimensi yaitu Karisma, Motivasi yang menginspirasi, Rangsangan Intelektual, Pertimbangan Individual, Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat dimensi kepemimpinan Transformasional itu jika diterapkan atau dipraktikkan oleh karyawan pastinya kinerja karyawan akan berjalan lancar sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tria Mondiani (2012) menjelaskan bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transformasional ini mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang adanya pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Komponen Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari empat karakteristik Karisma, Motivasi yang menginspirasi, Rangsangan Intelektual, Pertimbangan Individual, dirasa sangat cukup efektif pelaksanaannya demi meningkatkan kinerja Karyawan.

Dari teori di atas dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang di katakana efektif jika karyawan yang dipengaruhi mau melaksanakan tugasnya sesuai apa yang di berikan dengan pimpinannya

2. Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja kinerja karyawan melalui Stres kerja sebagai variabel Mediasi

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah, ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres kerja (Z) di RSUD Ngimbang Lamongan. Dilihat dari Tabel 4.4 bahwa keseluruhan variabel independen dengan nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga variabel kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian terhdahulu Dwiyekti Nugroho (2011) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Kinerj Karyawan bahwa Kepemimpinan Transformasional akan mendapatkan respon yang baik atau penerimaan yang baik.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan, menurut Robbins(2008:375)

Dari dua hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan kepemimpinan Transformasional terhadap stres kerja dan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, jadi dimana stress kerja itu di peroleh terhadap lingkungannya, dalam hal ini berkaitan dengan gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan pekerjaan terdapat gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik Karisma, Motivasi yang menginspirasi, Rangsangan Intelektual, tidak mengakibatkan timbulnya stres kerja pada karyawan dan tentu saja mempengaruhi kinerja nya sehingga bisa bekerja dengan efektif di RSUD Ngimbang lamongan.

Penelitian oini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakkukan oleh Wahjono (2007) Kepemimpinan Transformasional yang otentik Terhadap Kecerdasan Emosional dimediasi oleh faktor intervening berupa Kesamaan Value, kepercayaan pada pemimpin dan rasa kagum. Namun varuabel kepercayaan pada pemimpin dan variabel rasa kagum benilai negative dalam mempengaruhi kecerdasan emosional guru dan karyawan.

Jadi disini penelitian Rumah sakit itu sama dengan penelitian di sekolah karena profesi dalam Rumah sakit itupun juga ada seperti Dokter, Perawat dan lain lain itu di sebut juga Profesi sedagkan yang di Sekolah seperti Guru itu juga profesi.