

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Rumah Sakit Penelitian

RS PKU Muhammadiyah Gamping yang bertempat di Jalan Wates, Gamping, merupakan pengembangan dari RS sebelumnya yaitu RS PKU Muhammadiyah Unit I yang bertempat di Jalan Ahmad Dahlan, Yogyakarta. RS PKU Muhammadiyah Gamping mendapatkan ijin operasional pada tanggal 18 November sebagai RS tipe C. Dalam visinya untuk unggul dalam pelayanan kesehatan, pendidikan, dan riset, maka RS PKU Muhammadiyah Gamping membutuhkan rencana strategik untuk bisa mewujudkan visi RS tersebut. Pelayanan kesehatan berdasar bukti dan teknologi kedokteran, membentuk atmosfer pendidikan dalam pelayanan, mengadakan penelitian, dan menyelenggarakan dakwah yang terintegrasi dalam proses pelayanan kesehatan telah diimplementasikan dan dicantumkan ke dalam misi RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Pelayanan kesehatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping diwujudkan dengan dibukanya Unit Gawat Darurat 24 jam, poliklinik spesialis obstetri ginekologi, spesialis anak, spesialis paru, spesialis jantung, spesialis penyakit dalam, spesialis THT, spesialis kulit dan kelamin, spesialis mata, spesialis bedah, serta spesialis orthopedic.

Ruang rawat inap di RS ini berjumlah 142 tempat tidur (TT) yang dibagi menjadi ruang perawatan intensif sebanyak 4 TT, VVIP sebanyak 17 TT, VIP 12 TT, kelas I sebanyak 12 TT, kelas II sebanyak 32 TT, kelas III sebanyak 65 TT. Fasilitas penunjang seperti kamar operasi, hemodialisa, fisioterapi, radiologi, farmasi, gizi dan bina ruhani juga tersedia dan dimanfaatkan RS untuk melayani pasien. Kontribusi RS PKU Muhammadiyah Gamping dalam riset dan pendidikan diwujudkan dengan dibangunnya Skill Lab Center sebanyak 4 lantai pada bagian timur bangunan utama RS PKU Muhammadiyah Gamping

B. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini, sebelum instrumen disebar kepada seluruh responden, instrumen terlebih dahulu diuji cobakan pada 30 responden. Hasil pengisian kuesioner oleh 30 responden uji coba ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *corrected item – total correlation*, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *crombachs Alpha* masing-masing instrumen.

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas dengan menggunakan korelasi *Corrected item – total correlation*, jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r

hitung $< r$ tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

Jumlah sampel dalam uji coba instrumen penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Oleh karena jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden maka nilai R tabel yang akan diperbandingkan dengan nilai R hitung masing-masing item pertanyaan adalah sebesar 0,361 (R tabel pada $n = 30$ dan taraf signifikan 0,05).

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Tidak Valid	Interval Corrected item - total Correlation	R tabel	Validitas
Kepemimpinan Transformasional	13	1	0,487- 0,862	0,361	valid
Budaya Organisasi	9	1	0,547 - 0,912	0,361	valid
Motivasi kerja	10	2	0,486 - 0,732	0,361	valid
Kinerja Perawat	11	0	0,494 - 0,882	0,361	valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.1, nilai R hitung seluruh item $>$ nilai R tabel yang menunjukkan bahwa seluruh item tersebut valid dalam mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dalam Uji Reliabilitas dengan Crombachs Alpha, instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika memiliki nilai crombac's alpha $>$ 0,6(Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas keempat instrumen penelitian:

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombachs Alpha	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan	0,901	reliabel
Budaya Organisasi	0,850	reliabel
Motivasi kerja	0,849	reliabel
Kinerja Perawat	0,933	reliabel

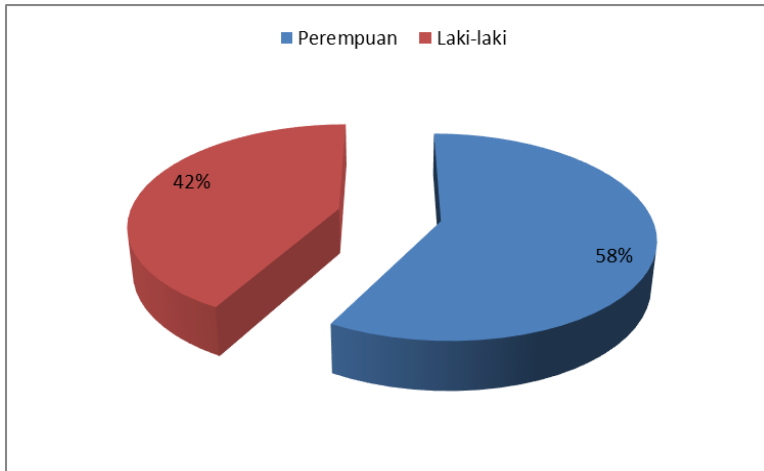
Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai crombachs alpha seluruh instrumen $> 0,6$, yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel.

C. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 responden. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja perawat :

1. Jenis Kelamin

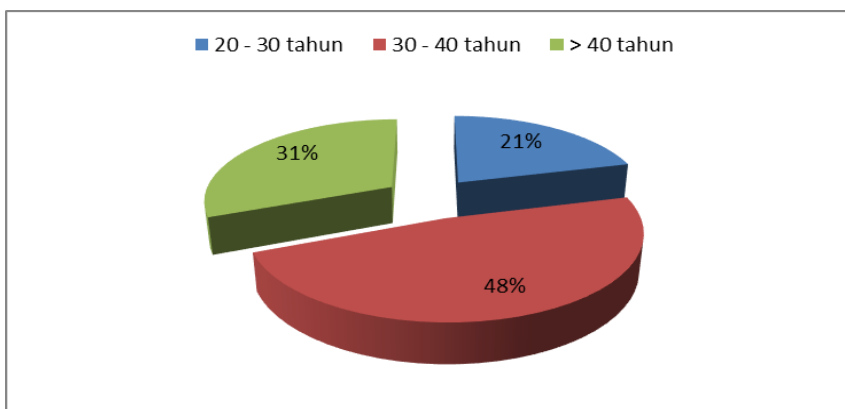
Berdasarkan hasil analisis deskriptif jenis kelamin responden pada gambar 4.1, dari 86 responden yang diteliti, 58% di antaranya berjenis kelamin perempuan dan sisanya sebanyak 42% responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perawat perempuan di rumah sakit ini lebih banyak dari perawat laki – laki.



Gambar 4.1. Karakteristik jenis Kelamin Responden

2. Usia

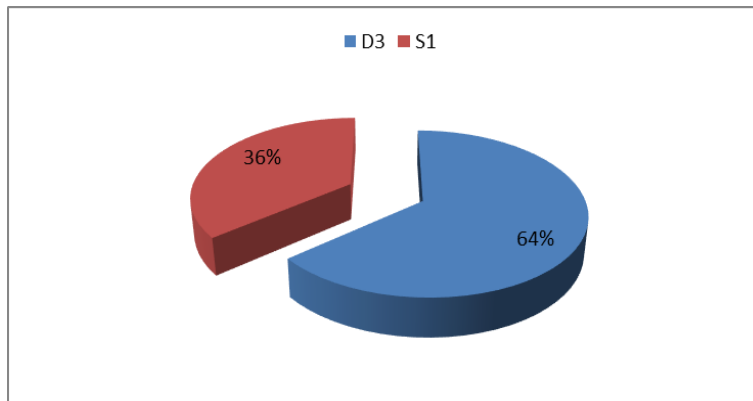
Hasil analisis deskriptif karakteristik usia responden pada gambar 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 30 – 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di rumah sakit ini masih berusia produktif.



Gambar 4.2. Usia Responden

3. Tingkat Pendidikan

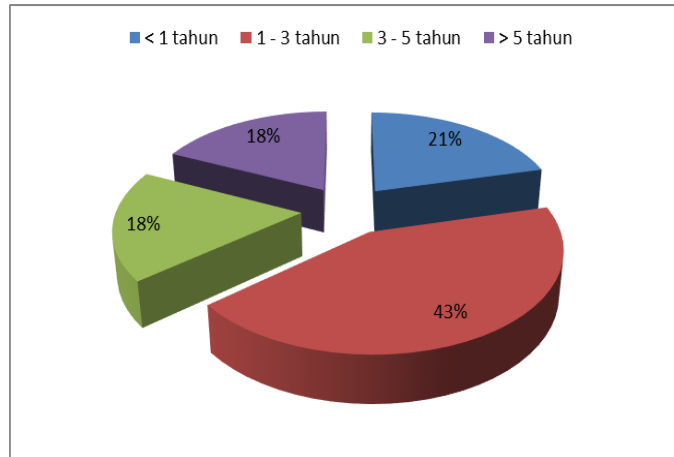
Hasil analisis deskriptif pada gambar 5 menunjukkan bahwa dari 86 responden yang diteliti, sebagian besar responden berpendidikan D3 (64%), sedangkan sisanya sebanyak 36% responden berpendidikan S1.



Gambar 4.3. Tingkat Pendidikan

4. Lama Kerja

Hasil analisis deskriptif pada gambar 6 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dalam penelitian ini telah bekerja selama 1 – 3 tahun (43%), sedangkan sisanya sebanyak 21% responden telah bekerja selama < 1 tahun, sebanyak 18% responden bekerja > 5 tahun dan 3 – 5 tahun.



Gambar 4.4. Usia Responden

A. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran variabel penelitian berdasarkan hasil pengisian kuesioner.

1. Deskripsi Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan 13 pertanyaan. Berikut ini adalah gambaran pelaksanaan kepemimpinan transformasional di RS PKU Muhammadiyah Gamping sesuai dengan hasil pengisian kuesioner :

Tabel 4.3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

Uraian	Mean	Std. Deviation
Saya senang dekat dengan pemimpin saya	3.34	0.312
Pemimpin saya memberikan penghargaan secara adil	3.01	0.312
Pemimpin saya dapat memahami gaya kerja bawahannya dengan baik	3.09	0.292
Pemimpin saya memberikan kesempatan saya untuk bertindak mandiri	3.17	0.312
Pemimpin saya sering kali menjelaskan misi organisasi yang sering sekali menggugah saya	3.09	0.395
Pemimpin saya sering mendiskusikan tujuan organisasi kepada saya dan teman-teman saya	3.13	0.339
Pemimpin saya sering memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan ide-idenya	3.27	0.335
Saya percaya kompetensi pemimpin saya	3.09	0.292
Pemikiran pemimpin saya banyak mempengaruhi sikap saya	3.61	0.115
Pemimpin saya selalu mendorong saya untuk terus meningkatkan kemampuan dan keahlian yang saya miliki	3.01	0.312
Pemimpin saya banyak memberikan inspirasi bagi saya	3.95	0.551
Terinspirasi dari pemimpin saya, saya harus bekerja dengan baik	3.05	0.331
Saya sering termotivasi pemikiran pemimpin-pemimpin saya	3.91	0.616

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat di rumah sakit tersebut memiliki persepsi yang cenderung tinggi terhadap kepemimpinan

transformasional yang dilaksanakan atasan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, namun atasan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinannya dalam hal berikut ini :

- a. Pemimpin harus mempunyai pemikiran yang dapat berpengaruh positif terhadap sikap perawat
- b. Pemimpin harus dapat menjadi inspirasi bagi perawat
- c. Pemimpin harus dapat memotivasi pemikiran pemimpin perawat

Dengan meningkatkan hal-hal tersebut maka diharapkan kepemimpinana transformasional yang dijalankan atasan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja perawat dan seluruh petugas di rumah sakit tersebut.

2. Deskripsi Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi diukur dengan 9 pertanyaan Berikut ini adalah gambaran budaya organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

Tabel 4.4. Deskripsi Budaya Organisasi

Uraian	Mean	Std. Deviation
Saya termotivasi untuk menjadi kreatif dan inovatif	3.02	0.553
Saya termotivasi untuk mencoba hal baru	3.1	0.307
Saya menjalankan pekerjaannya dengan cermat	3.12	0.322
Saya menjalankan pekerjaannya secara detil	3.03	0.323
Saya selalu menjaga kualitas pekerjaan dengan baik	3.13	0.336
Rumah sakit (RS) memposisikan Saya sebagai pegawai/anggota yang terhormat dan memperhatikan segala keputusan yang tidak merugikan saya	3.99	0.52
Struktur organisasi RS yang ada menekankan pada organisasi berbasis team	3.09	0.292
Organisasi RS selalu membuat Saya bergairah untuk terus berprestasi dan tidak bermalas-malasan dalam bekerja	3.71	0.103
Organisasi RS selalu berusaha untuk maju dan berkembang dengan mengubah kondisi yang ada kearah yang lebih baik	3.1	0.307

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.4, hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap budaya organisasi yang ada di rumah sakit ini cenderung baik, namun masih perlu pembenahan terutama dalam hal berikut ini :

- a. Rumah sakit (RS) harus dapat memposisikan perawat sebagai pegawai/anggota yang terhormat dan memperhatikan segala keputusan yang tidak merugikan perawat
- b. Organisasi RS harus dapat membuat perawat bergairah untuk terus berprestasi dan tidak bermalas-malasan dalam bekerja

Dengan melakukan perbaikan – perbaikan tersebut, diharapkan rumah sakit dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

3. Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur dengan 10 pertanyaan. Berikut ini adalah gambaran motivasi kerja perawat berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

Tabel 4.5. Deskripsi Motivasi Kerja

Uraian	Mean	Std. Deviation
Saya berusaha keras untuk berprestasi	3.13	0.57
Pimpinan dan rekan kerja saya menghargai prestasi atau keberhasilan saya dalam menjalankan tugas	3.02	0.305
Pimpinan dan rekan kerja saya memberikan apresiasi terhadap keberhasilan saya	3.97	0.396
Saya menyelesaikan tugas sesuai target volume dan alokasi tugas yang telah ditentukan	3.15	0.671
Saya mengutamakan pekerjaan diatas kepentingan pribadi	3.91	0.625
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	3.13	1.012
Saya bangga menjadi pegawai RS ini	3.23	0.573

Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya	3.09	0.395
Saya mengenal dengan baik karyawan lain di tempat kerja saya	3.02	0.305
Saya puas terhadap lingkungan kerja di rumah sakit yang aman dengan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai seperti di RS ini	3.26	0.513

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun beberapa hal berikut perlu dibenahi oleh pihak manajemen rumah sakit karena dapat menurunkan motivasi kerja perawat :

- a. pemimpin dan rekan kerja perawat harus selalu memberikan apresiasi atas keberhasilan perawat
- b. perawat harus dapat menyelesaikan tugas sesuai target volume dan alokasi tugas yang telah ditentukan
- c. perawat harus dapat mengutamakan pekerjaan di atas kepentingan pribadi
- d. Gaji yang diterima harus sesuai dengan beban pekerjaan perawat

Dengan adanya perbaikan di atas, maka diharapkan motivasi kerja perawat akan meningkat sehingga kinerja perawat juga akan meningkat.

4. Kinerja Perawat

Dalam penelitian ini, kinerja perawat dikur dengan 11 pertanyaan. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif kinerja perawat berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

Tabel 4.6. Deskripsi Kinerja Perawat

	Mean	Std. Deviation
Saya menyampaikan masalah keperawatan yang dihadapi pasien	3.13	0.339
Saya mendiskusikan masalah keperawatan kepada pasien	3.01	0.591
Saya menyampaikan rencana tindakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi pasien	3.15	0.36
Saya melibatkan pasien/keluarga dalam merencanakan tindakan untuk mengatasi masalah pasien	3.03	0.396
Saya menyampaikan tujuan keperawatan yang ingin dicapai	3.1	0.301
Saat akan melaksanakan tindakan keperawatan Saya menyampaikan kepada pasien tentang tujuan prosedur dan efek yng dapat terjadi pada pasien	3.09	0.292
Saat melakukan tindakan Saya menanyakan respon pasien terhadap tindakan tersebut	3.1	0.301
Saat melakukan tindakan, bila ada alat yg masih kurang atau ketinggalan Saya meminta perawat lain yang mengambilkan dengan tidak meninggalkan pasien	3.15	0.671
Saya meminta pasien untuk terlibat/bekerja sama dalam memberikan tindakan keperawatan tersebut	3.02	0.305
Saya menanyakan perasaan pasien setiap selesai melakukan tindakan	3.16	0.357
Saya menanyakan secara rutin kemajuan kesehatan yang dialami pasien	3.03	0.319

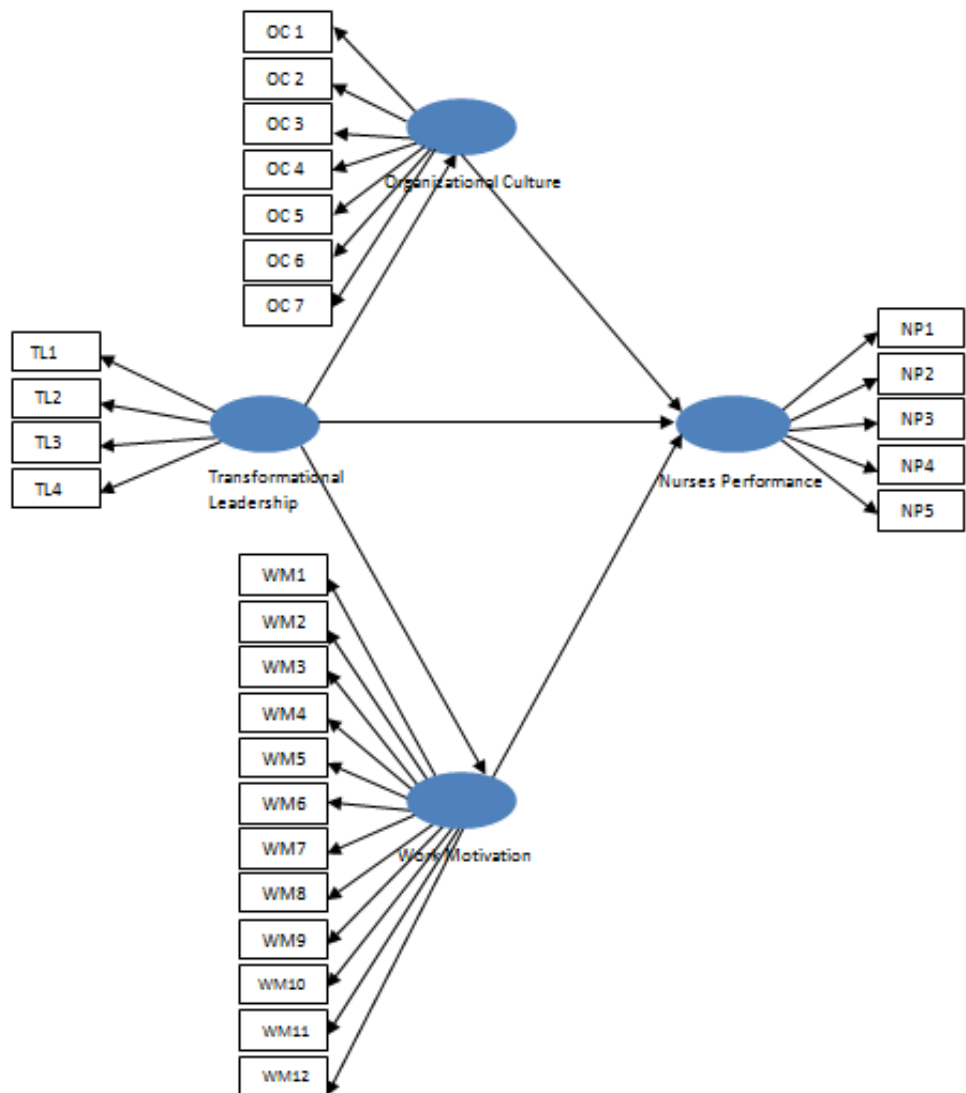
Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah memiliki kinerja yang baik, perawat telah dapat

bekerja dengan baik, baik bekerja secara individu maupun bekerja secara kelompok.

B. Analisis PLS

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS).

Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan 3 dimensi, variabel motivasi kerja akan diukur dengan 6 indikator, variabel budaya organisasi akan diukur dengan 7 indikator dan variabel kinerja akan diukur dengan 1 indikator, sehingga spesifikasi model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.5. Spesifikasi Model PLS

Tahap-tahap dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian model pengukuran (outer model) dan tahap pengujian model struktural (inner model).

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit.

a. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah sebesar 0,7.

Berdasarkan hasil estimasi model pada tabel 4.7, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstraknya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Nilai *loading factor* masing – msing indikator terhadap konstruksinya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Nilai Loading Factor Indikator

	BO	KIN	KT	MK
BO1	0.857			
BO2	0.830			
BO3	0.932			
BO4	0.867			
BO5	0.893			
BO6	0.910			
BO7	0.929			
KIN1		0.825		
KIN2		0.704		
KIN3		0.900		
KIN4		0.768		
KIN5		0.872		
KT1			0.853	
KT2			0.889	
KT3			0.932	
KT4			0.851	
MK1				0.872
MK2				0.934
MK3				0.933
MK4				0.921
MK5				0.823
MK6				0.861
MK7				0.876
MK8				0.931
MK9				0.923
MK10				0.824
MK11				0.821
MK12				0.826

b. Validitas Deskriminan (Discriminant Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Deskriminan

	BO	KIN	KT	MK
BO	0.119			
KIN	0.721	0.136		
KT	0.613	0.799	0.112	
MK	0.612	0.799	0.150	0.192

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk melebihi nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa model PLS telah memenuhi syarat validitas deskriminan yang baik.

c. Composite Reliability dan Crombach's Alpha

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai crombachs Alpha, nilai *composite reliability* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk

dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai cronbachs alpha melebihi 0,7, nilai *composite reliability* melebihi 0,70 dan AVE berada diatas 0,50.

Tabel 4.9. Hasil Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BO	0.956	0.965	0.963	0.790
KIN	0.931	0.939	0.939	0.699
KT	0.903	0.910	0.933	0.771
MK	0.931	0.951	0.959	0.795

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, nilai cronbach alpha seluruh konstruk > 0,7, nilai composit e reliability > 0,7 dan nilai AVE seluruh konstruk > 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

a. *Q² Predictive Relevance*

Dalam analisis PLS, *Q²* menunjukkan kekuatan prediksi model. Nilai *Q²* model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* lemah, nilai *Q²* model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki *predictive relevance moderate* dan nilai *Q²* model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* kuat.

Tabel 4.10. Q2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
BO	602.000	300.092	0.335
KIN	611.000	371.613	0.360
KT	333.000	333.000	
MK	516.000	232.632	0.530

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Q² model dengan variabel endogen kinerja (KIN) adalah sebesar 0,360, hal ini menunjukkan bahwa full model PLS memiliki *predictive relevance* kuat, begitu juga nilai Q² model dengan variabel endogen Budaya Organisasi adalah sebesar 0,335 yang juga menunjukkan *predictive relevance* yang kuat dan nilai Q² model dengan variabel endogen motivasi kerja (MK) sebesar 0,530 yang sama-sama menunjukkan *predictive relevance* yang kuat.

b. Uji Goodnes Of Fit Model

Uji *goodness of fit* model PLS dapat dilihat dari nilai nilai SMRM model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit* model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0,01. Hasil uji *goodness of fit* model PLS pada tabel 20 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,017. Oleh

karena nilai SRMR model di bawah 0,10 maka model PLS ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 4.11. Hasil Uji Goodness Of Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.012	0.012
d_ ULS	3.093	3.093
d_ G1	11.057	11.057
d_ G2	9.073	9.073
Chi-Square	7.963	7.963
NFI	0.391	0.391

c. Uji Signifikansi (Uji Pengaruh Parsial)

Hasil uji kecocokan model dan Q square menunjukkan bahwa model PLS yang telah dibangun layak digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Ha : Variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Dengan taraf signifikan 0,05 maka Ho akan ditolak jika nilai P value < 0,05 dan t hitung > 1,96, sedangkan jika nilai p value > 0,05 dan t hitung < 1,96 maka Ho tidak ditolak. Dari

hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif/searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan.

Hasil uji signifikansi pada taraf signifikan 5% dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12. Hasil Uji Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BO -> KIN	0.263	0.273	0.019	2.973	0.003
KT -> BO	0.613	0.616	0.036	13.731	0.000
KT -> KIN	0.335	0.322	0.155	2.161	0.031
KT -> MK	0.150	0.152	0.021	29.191	0.000
MK -> KIN	0.333	0.331	0.119	2.111	0.005

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional (KT) terhadap budaya organisasi (BO) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi (BO). Semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik budaya organisasi yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
- 2) Nilai signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional (KT) terhadap motivasi kerja (MK) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (MK). Semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

- 3) Nilai signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional (KT) terhadap kinerja (KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,031 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (KIN), semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
- 4) Nilai signifikan pengaruh budaya organisasi (BO) terhadap kinerja (KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,003 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi (BO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KIN). Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
- 5) Nilai signifikan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja (KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,005 dan

original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa motivasi kerja (MK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KIN). Semakin tinggi motivasi kerja perawat (MK) maka semakin baik kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

d. Besar Pengaruh Parsial (Effect Size / f Square / f^2)

Dalam analisis PLS, nilai f square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Menurut Cohen (Cohen, 1992), nilai f square yang diperoleh selanjutnya dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil ($f^2 = 0,02$), berpengaruh menengah ($f^2 = 0,15$) dan berpengaruh besar ($f^2 = 0,35$). Berikut ini adalah nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen :

Tabel 4.13. Besar Pengaruh Parsial (f^2)

	BO	KIN	KT	MK
BO		0.126		
KIN				
KT	0.110	0.106		2.595
MK		0.105		

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh beberapa hasil bahwa besar pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah 0,105, besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah 0,126 dan besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,103. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memegang peranan yang paling penting terhadap kinerja perawat di samping kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja perawat.

e. Besar Pengaruh Simultan

Besar pengaruh parsial variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai R square model (untuk model dengan variabel eksogen yang tidak melebihi 2), sedangkan untuk model dengan lebih dari 2 variabel eksogen, besar pengaruh dapat dilihat dari nilai adjusted R square. Interpretasi R Square / adjusted r square sama dengan interpretasi R Square pada analisis regresi biasa. Nilai R Square menunjukkan besar pengaruh simultan (pengaruh bersama-sama) variabel eksogen terhadap endogen.

Nilai R Square juga dapat menunjukkan kekuatan model PLS, dalam hal ini nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat kuat, R Square sebesar 0,50

menunjukkan model PLS yang moderate dan nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah. (Ghozali, 2013). Berikut ini adalah nilai R Square dan adjusted R square variabel penelitian :

Tabel 4.14. R Square

	R Square	R Square Adjusted
BO	0.361	0.362
KIN	0.726	0.715
MK	0.722	0.719

Oleh karena model PLS ini menggunakan lebih dari 2 variabel eksogen, maka besar pengaruh simultan dilihat dari nilai adjusted r square model. Berdasarkan hasil perhitungan R square pada tabel di atas, dieproleh beberapa hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai adjusted R square variabel BO adalah sebesar 0,362, hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen budaya organisasi memiliki kekuatan prediksi pada kategori moderate. Dengan model tersebut sebesar 36,2% variansi variabel budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan sebesar 53,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan transformasional.

- 2) Nilai adjusted R square variabel MK adalah sebesar 0,719, hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen motivasi kerja memiliki kekuatan prediksi pada kategori moderate. Dengan model tersebut sebesar 71,9% variansi variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya sebesar 21,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan transformasional.
- 3) Nilai adjusted R square variabel KIN adalah sebesar 0,715, hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen kinerja memiliki kekuatan prediksi pada kategori moderate. Dengan model tersebut sebesar 71,5% variansi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan sebesar 21,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja.

f. Uji Mediasi

Dalam penelitian ini, variabel *social technology use* (UST) berperan sebagai mediator pengaruh seluruh variabel eksogen terhadap *employee performance* (EP). Hal ini

mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap *employee performance* (EP) dengan dimediasi oleh variabel *social technology use* (UST).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Ho : BO/MK tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel KT terhadap KIN

Ha : BO/MK dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel KT terhadap KIN

Tabel 4.15. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KT -> BO -> KIN	0.111	0.117	0.063	2.163	0.003
KT -> MK -> KIN	0.213	0.290	0.101	2.105	0.005

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional (KT) terhadap Kinerja (KIN) melalui budaya organisasi (BO) adalah sebesar 0,003. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional yang dijalankan dengan baik akan meningkatkan budaya organisasi di RS tersebut yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perawat di RS tersebut.

- 2) Nilai signifikan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional (KT) terhadap Kinerja (KIN) melalui motivasi kerja (MK) adalah sebesar 0,005. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional yang dijalankan dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja perawat di RS tersebut yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perawat di RS tersebut.

g. Pengujian Hipotesis

1) Hipotesis 1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Budaya Organisasi

Nilai signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional (KT) terhadap budaya organisasi (BO)

signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi (BO), semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik budaya organisasi yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga **Hipotesis 1 diterima.**

2) Hipotesis 2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Nilai signifikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional (KT) terhadap Motivasi Kerja (MK) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (MK), semakin baik atasan

menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik tinggi motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga **Hipotesis 2 diterima.**

3) Hipotesis 3 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja

Nilai signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional (KT) terhadap kinerja (KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,031 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KIN). Semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga **Hipotesis 3 diterima.**

4) Hipotesis 4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Nilai signifikan pengaruh Budaya Organisasi (BO) terhadap kinerja (KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,003 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi (BO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (KIN), semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga **Hipotesis 3 diterima.**

5) Hipotesis 5 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Nilai signifikan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja (KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,005 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa motivasi kerja (MK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (KIN), semakin tinggi motivasi kerja perawat (MK) maka semakin baik kinerja perawat di RS

PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 5 dalam penelitian ini sehingga

Hipotesis 5 diterima.

C. Pembahasan

Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan perubahan organisasi yang sangat signifikan serta meningkatkan motivasi dan loyalitas para karyawan terhadap organisasinya. Dari penelitian ini didapatkan semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kepemimpinan transformasional juga dapat memperkenalkan sudut pandang baru kepada para bawahan terkait masa depan serta menciptakan komitmen terhadapnya (Dong, Bartol, Zhang, & Li, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan perubahan organisasi yang sangat signifikan serta meningkatkan motivasi dan loyalitas para karyawan terhadap organisasinya (Purwaningrum, 2013).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan sikap dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota organisasi.

(Ancok, 2012). Dalam lingkungan sebuah organisasi dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja organisasi, itu dikarenakan budaya organisasi merupakan pemersatu organisasi dan mengikat organisasi melalui nilai-nilai yang diyakini bersama, serta simbol-simbol yang mengandung cita-cita sosial bersama yang ingin dicapai (Kreitner & Kinicki, 2014).

Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan performa kinerja karyawan. Hal yang sama juga diutarakan oleh Ohorella (2014), individu yang memiliki motivasi intrinsik akan cenderung lebih memiliki tingkat perform yang lebih baik dikarenakan mereka berada pada lingkungan kerja yang menyenangkan.