

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA: STUDI PADA RS “P” JAKARTA

**Penulis** : Ferry Budiman

**Institusi** : Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

**Email Korespondensi** : ferrybudiman92@gmail.com

**DOI** : <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.56>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil melalui kuesioner sebagai sumber utama penelitian. Kuesioner dibagikan kepada seluruh kepala dan wakil kepala bidang yang bekerja di RS “P” Jakarta. Jumlah Populasi diambil secara menyeluruh untuk dijadikan sampel, dengan jumlah responden sebanyak 78 orang. Metode analisis dan uji hipotesis yang menggunakan analisis jalur PLS (*Partial Least Square*), kemudian perhitungannya menggunakan program *Smart PLS*, sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari 7 hipotesis, lima di antaranya diterima dan dua hipotesis ditolak, yaitu: (a) kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja, (b) kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, (c) kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja, (d) stres Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja, (e) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (f) Ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja melalui Stres Kerja, dan (g) Ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja.

### Kata Kunci:

Kepemimpinan Transaksional  
Stres Kerja  
Motivasi Kerja  
Kinerja

### Abstract

This study aimed to analyze the effect of transactional leadership on job stress and work motivation and its impact on performance. This study uses primary data taken through a questionnaire as the main source of research. Questionnaires were distributed to all heads and deputy heads of fields working at RS "P" Jakarta. The total population was taken as a whole to be used as a sample, with 78 respondents. The method of analysis and hypothesis testing using PLS (Partial Least Square) path analysis, then the calculation using the Smart PLS program, while the determination of the sample is carried out using the census method or saturated sampling. The results of hypothesis testing show that of the seven hypotheses, five of them are accepted, and two are rejected.

### Keywords:

Transactional Leadership  
Work Stress  
Work motivation  
Performance

## 1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit dewasa ini dihadapkan pada tuntutan untuk bekerja secara efisien, efektif dan tanggap, baik dalam upaya mempertahankan pasar maupun untuk mengungguli persaingan. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi/ perusahaan baik di sektor swasta maupun sektor publik karena kepemimpinan inilah faktor yang akan menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam lingkup organisasi/perusahaan sebab manusia merupakan salahsatu roda penggerak dari seluruh aktivitas organisasi/perusahaan.

Rumah Sakit “P” yang menyediakan jasa layanan kesehatan akan mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran apabila mendapat dukungan sepenuhnya oleh karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Selain itu, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa peran kepemimpinan. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan motivasi, kepuasan kerja, keamanan, loyalitas, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Struktur organisasi yang ada di RS “P” secara langsung memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada Kepala/Manajer untuk mengelola bagian masing-masing yang telah ditentukan. Kepala/Manajer diberi hak dan tanggung jawab untuk mengelola bagian masing-masing yang dapat memberikan kontribusi kepada instansi sesuai target yang telah disepakati yang tertuang dalam KPI

(*Key Performance Indicator*) dalam rangka mencapai visi misi Rumah Sakit.

Ditinjau dari gaya kepemimpinannya, di Rumah Sakit tersebut cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Hal itu setidaknya dapat dilihat dari diterapkannya sistem target yang disepakati bersama dan dijadikan sebagai acuan kinerja Kepala/Manajer. Target kerja dapat menjadi beban kerja yang berat apabila tidak didukung fasilitas kerja atau kompensasi yang memadai. Kepala/Manajer sebagai barisan terdepan dalam pencapaian kinerja instansi untuk mencapai visi misi RS sangat rentan terhadap stres.

Permasalahan dan Keterbatasan yang ada menjadi hambatan untuk memotivasi diri dalam mencapai target instansi bahkan menjadi pemicu stres. Kepala/Manajer yang dapat mengelola stres kerja dengan baik dapat bertahan dan mampu mengembangkan dirinya dengan baik namun bagi yang tidak dapat mengelola stres kerjanya dengan baik menjadi antipati terhadap pekerjaan atau “pasrah” terhadap keadaan yang ada.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Hal itu akan dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Jika dalam jangka panjang karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Beberapa Manajer secara tersirat mengalami kemunduran motivasi sehingga mereka

antipati terhadap pekerjaan bahkan ada beberapa yang sudah tidak dapat menjalankan pekerjaan sebagai Kepala/Manajer dikarenakan sakit.

Motivasi dipandang sebagai faktor penting karena merupakan sebuah dorongan yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku manusia agar bersedia bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan suatu yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja mencapai keberhasilan, sehingga keinginan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, dipandang penting melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA (STUDI PADA RS “P” JAKARTA)”**.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

Kepemimpinan ini menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi antar pemimpin, rekan kerja dan bawahannya. Pertukaran ini didasarkan pada diskusi pemimpin dengan pihak-pihak terkait untuk menentukan apa yang dibutuhkan dan bagaimana spesifikasi kondisi dan upah/hadiah jika bawahan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

Bass seperti dikutip Fitria (2016) mengemukakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Bass seperti dikutip Fitria (2016) Faktor-faktor bahwa gaya kepemimpinan transaksional dibentuk oleh faktor-faktor antara lain: (a) imbalan Kontingen (*Contingent Reward*), (b) manajemen eksepsi aktif, dan (c) manajemen eksepsi pasif. Indikator pengukuran kepemimpinan transaksional menurut Fang and Ying, juga dikutip oleh Fitria (2016) meliputi: (a)memberi umpan balik positif ketika pekerjaan dilakukan dengan baik, (b) memberi pengakuan khusus ketika produktivitas tinggi, (c) memuji ketika melebihi produktivitas normal, (d) tidak mengakui kinerja yang baik, (e) memperingatkan ketika kinerja sedang buruk, dan (f) memberitahu ketika produktivitas tidak meningkat.

### STRES KERJA

Charles D Spielberg seperti dikutip Ari Sintya (2005) menyatakan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Selanjutnya Soesmalijah Soewondo, seperti dikutip oleh Dhini Rama (2010) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis, fisiologis, dan perilaku.

Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara

kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk melakukan efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*).

Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu: *Physiological*, *Psychological* dan *Behaviour*. (Robbins, 2007: 86).

## MOTIVASI KERJA

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Selanjutnya Edwin B Flippo seperti dikutip Malayu (2005), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Pemimpin perlu memahami apa saja yang dapat meningkatkan motivasi pengikutnya yang memiliki dampak pada kinerja yang

dirasakan. Hal ini dapat dikritisi sejak tahap seleksi karyawan baru, di mana pemimpin dapat menganalisis motivasi calon karyawan dengan seksama sehingga akan tepat dalam proses penempatan karyawan (Miao et al, 2007).

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada para pegawai. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau dorongan. Variabel motivasi kerja secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu: (a) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), (b) kebutuhan psikologis (*psychological need*), dan (c) Kebutuhan rasa aman (*safety need*). Selain itu, menurut Suparman, seperti dikutip Brigita (2015), indikator pengukuran motivasi adalah (a) berusaha keras untuk mencapai prestasi (*target*) dan ingin mengetahui seberapa baik pekerjaannya, (b) menetapkan diri sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain, (c) memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, (d) berusaha mencari bantuan dari orang yang lebih mengetahui sesuatu masalah/pekerjaan, dan (e) berusaha mengembangkan diri bersama dengan rekan.

## KINERJA

Mangkunegara, seperti dikutip Ari Sintya (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Rivai, juga dikutip Ari Sintya (2016), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian kinerja.

Menurut Gibson, seperti dikutip Rahmila (2012) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu keterampilan individu, psikologis individu, dan organisasi,

### 3. METODE PENELITIAN

#### DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dua jenis penalaran, yaitu induktif untuk mencapai kebenaran koherensi dan deduktif untuk mencapai kebenaran korespondensi. Pencapaian dua cara berfikir tersebut akan memperoleh kebenaran ilmiah (Suradika dan Wicaksono, 2019: 30)

Desain penelitian kuantitatif yang digunakan di dalam penelitian ini adalah desain survei (*survey design*), di mana peneliti mendeskripsikan secara angka dari beberapa kecenderungan, perilaku ataupun opini dari suatu populasi dengan meneliti sebuah sampel yang diambil, kemudian dari sampel ini, peneliti melakukan generalisasi atau membuat klaim tentang populasi itu (Creswell, 2016:208). Metode ini dipilih karena memiliki ciri-ciri yang sesuai dengan karakteristik penelitian yang tujuannya dapat berupa deskriptif dan verifikatif.

#### SUMBER DATA

- **DATA PRIMER**

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner.

- **DATA SEKUNDER**

Data sekunder merupakan data yang diambil dengan mengumpulkan data secara tidak langsung (diperoleh dari pihak lain), misalnya data laporan kinerja tahunan serta data kepegawaian dari RS serta dari literatur yang mendukung untuk penelitian ini.

#### TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di RS “P” Jakarta. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Februari 2020.

#### POPULASI

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga, selanjutnya sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap dapat mewakili keseluruhan sampel (Suradika, 2000: 37). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pejabat struktural Eselon III dan IV dan pejabat fungsional setingkat eselon III dan IV (kepala dan wakil kepala bagian, bidang, instalasi, unit) yang berkaitan dengan pelayanan di lingkungan RS “P” Jakarta sebanyak 78 orang.

#### SAMPEL

Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka diambil 100% jumlah

populasi yang ada pada RS “P” yaitu sebanyak 78 orang.

Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh karena teknik pengambilan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi Kepustakaan dan Angket.

### TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data menggunakan model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*) dan kriteria PLS. Model Pengukuran (*Outer Model*), Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis model pengukuran konstruk dengan indikator refleksi ingin melihat validitas dari masing-masing indikator dan menguji reliabilitas dari konstruk tersebut. Selanjutnya Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Model struktural hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali, 2015:10). Dalam uji Hipotesis ini dilakukan melalui Uji *R Square* dan Uji statistik t.

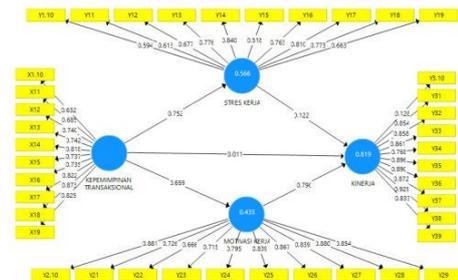
## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### ANALISIS DATA

Teknik yang digunakan untuk pengolahan data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *partial least square* memerlukan beberapa tahap untuk menilai fit model dari sebuah penelitian, tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

### CONVERGENT VALIDITY

*Convergent validity* dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *item score* atau *component score* yang diestimasi. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan variabel yang diukur (nilai *loading factor*). Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2008) untuk penelitian tahap awal skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah nilai *loading factor* sebesar 0.5, untuk lebih jelas hasil pengolahan data pada uji validitas konvergen *loading factor*:

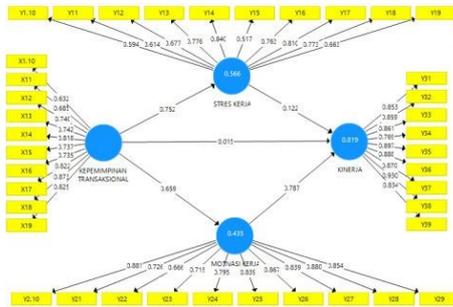


Gambar 2 Nilai Loading Factor Tahap 1

Gambar 1 menunjukkan variabel kepemimpinan transaksional, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja mempunyai kriteria valid untuk item pernyataan indikator dengan nilai *loading factor* > 0,50 yang dapat digunakan untuk mengukur model penelitian ini, terkecuali untuk pernyataan ke sepuluh dari variabel kinerja yaitu Y3.10 dinyatakan kurang valid karena memiliki nilai *loading factor* < 0,50, sehingga harus dikeluarkan untuk kecocokan model dan tidak dapat disertakan dalam pengujian data selanjutnya.

Adapun hasil pernyataan yang kurang valid kemungkinan disebabkan oleh ketidaktelitian dan kesibukan dari para responden dan juga waktu. Pengujian dilakukan kembali

berdasarkan pernyataan Y3.10 yang sudah dikeluarkan yang hasilnya dapat dilihat pada berikut ini:



Gambar 3 Nilai Loading Factor Tahap 2

Gambar 2 menunjukkan hasil bahwa semua pernyataan telah valid, dengan kriteria *loading factor* 0,50.

Dari hasil uji validitas tahap II memperlihatkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional dengan dimensi Manajemen Eksepsi Aktif untuk indikator X18 dengan pernyataan Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang dilakukan merefleksikan interelasi terbesar dalam menggambarkan variabel kepemimpinan transaksional dengan nilai *loading factor* sebesar 0,873.

Variabel Stres Kerja dengan dimensi Psikologi untuk indikator Y14 dengan pernyataan Hubungan kerja dengan atasan terasa nyaman merefleksikan interelasi terbesar dalam menggambarkan variabel stres kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,840.

Variabel Motivasi Kerja dengan dimensi kebutuhan rasa aman untuk indikator Y2.10 dengan pernyataan memiliki kesempatan yang luas untuk memperoleh kemajuan dalam karir merefleksikan interelasi terbesar dalam menggambarkan variabel motivasi kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,881.

Variabel Kinerja dengan dimensi faktor individu untuk indikator Y38 dengan pernyataan terbiasa datang tepat waktu merefleksikan interelasi terbesar dalam menggambarkan variabel motivasi kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,930.

## UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menilai konsistennya dari instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *compose reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2015: 77). Selain itu suatu instrumen juga dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2015:77).

Tabel 17 Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
X1	0,933	0,920	Reliabel
Y1	0,909	0,887	Reliabel
Y2	0,950	0,940	Reliabel
Y3	0,963	0,957	Reliabel

Tabel 1 mengkonfirmasi bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability*. Karena nilainya diatas yang direkomendasikan, yaitu diatas 0.70 yang sudah memenuhi kriteria reliabel.

Berdasarkan hasil evaluasi secara keseluruhan, baik convergent validity, diskriminan validity, dan *cronbach alpha*, maupun *composite reliability* yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

## HASIL UJI R-SQUARE

Tabel 18 Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square

<b>Stres Kerja</b>	0,566
<b>Motivasi Kerja</b>	0,435
<b>Kinerja</b>	0,819

Tabel 2 menunjukkan nilai *R-Square* variabel Stres Kerja sebesar 0,566 yang artinya variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan transaksional sebesar 56,6% dan sisanya dijelaskan oleh variable eksogen lain yang tidak ada didalam model penelitian yang telah dirumuskan. Selanjutnya, nilai *R-Square* variabel motivasi kerja sebesar 0,435 artinya variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan transaksional sebesar 43,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel eksogen lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dan yang terakhir nilai *R-Square* variabel kinerja sebesar 0,819 yang dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan transaksional sebesar 81,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model penelitian yang telah dirumuskan ini.

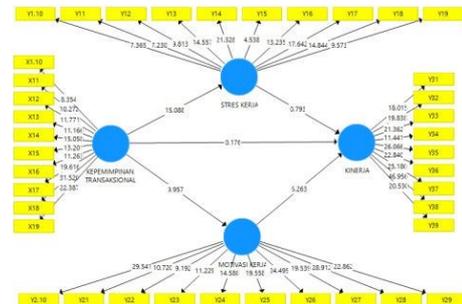
### HASIL UJI T STATISTIK

Tabel 19 Hasil Uji T Statistik

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Y1	0,752	0,762	0,050	15,088	0,000
X1 -> Y2	0,659	0,671	0,066	9,957	0,000
X1 -> Y3	0,015	0,004	0,087	0,176	0,860
Y1 - Y3	0,122	0,155	0,154	0,793	0,428
Y2 -> Y3	0,787	0,765	0,126	6,263	0,000

Hasil uji statistik t menunjukkan, tingkat signifikansi yang dilihat dalam t tabel signifikansi 5% > 1.992, di mana menurut tabel dengan n = 78 dan k = 4, maka *degree of freedom* (df) = n-k = 74, dengan df sebesar 74 dan tingkat signifikansi 5% maka nilai t tabel

adalah sebesar 1.992. Jadi t harus memiliki nilai lebih besar daripada 1.992 ( $\geq 1.992$ ). jika nilai t statistik di atas 1.992 dapat disimpulkan bahwa nilai t statistik tersebut signifikan.



Gambar 4 Hasil Uji Bootstrapping

Tabel 20 Hasil Nilai Koefisien

Variabel	Nilai
Kepemimpinan Transaksional terhadap Stres Kerja	0,752
Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja	0,659
Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja	0,015
Stres Kerja terhadap Kinerja	0,122
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,787

Didapatkan persamaan sub struktural sebagai berikut:

$$y_1 = 0,752 + 0,112$$

$$y_2 = 0,659 + 0,757$$

$$y_3 = 0,015$$

### PENGUJIAN HIPOTESIS

- H1: KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP STRES KERJA**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y1), hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan transaksional terhadap stres kerja menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 75,2% (yaitu berdasarkan original sampel estimate X1  $\square$  Y1 nilai pada nilai 0,752) dengan nilai T-statistik

sebesar 15,088 dan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,992). Nilai T-statistik tersebut berada diatas nilai t tabel, maka dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

- **H2: KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP MOTIVASI**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y2), hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 65,9% (yaitu berdasarkan nilai *original sampel estimate*  $X1 \rightarrow Y2$  pada nilai 0,659) dengan nilai T-statistik sebesar 9,957 dan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,992). Nilai T- statistik tersebut berada diatas nilai t tabel, maka dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

- **H3: KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y3), hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 1,5% (yaitu berdasarkan nilai *original sampel estimate*  $X1 \rightarrow Y3$  pada nilai 0,015) dengan nilai T-statistik sebesar 0,176 dan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,992). Nilai T- statistik tersebut berada dibawah nilai t tabel, maka dengan demikian hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

- **H4: STRES KERJA BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA**

Hipotesis ini menyatakan bahwa stres kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y3), hasil uji terhadap koefisien parameter antara stres kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 12,2% (yaitu berdasarkan nilai *original sampel estimate*  $Y1 \rightarrow Y3$  pada nilai 0,122) dengan nilai T- statistik sebesar 0,793 dan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,992). Nilai T-statistik tersebut berada dibawah nilai t tabel, maka dengan demikian hipotesis keempat tidak dapat diterima.

- **H5: MOTIVASI KERJA BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA**

Hipotesis ini menyatakan bahwa motivasi kerja (Y2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y3), hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 78,7% (yaitu berdasarkan nilai *original sampel estimate*  $X1 \rightarrow Y3$  pada nilai 0,787) dengan nilai T- statistik sebesar 6,263 dan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,992). Nilai T-statistik tersebut berada diatas nilai t tabel, maka dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima.

- **H6: KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL BERPENGARUH TERHADAP KINERJA MELALUI STRES**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y3), hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 1,5% (yaitu berdasarkan nilai *original sampel*

*estimate*  $X_1 \rightarrow Y_3$  pada nilai 0,015) dengan nilai T-statistik sebesar 0,176 dan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,992). dengan nilai P values 0,000 < dari 0,05 maka terdapat pengaruh tidak langsung antara  $X_1$  (kepemimpinan transaksional) terhadap  $Y_3$  (Kinerja) melalui  $Y_1$  (Stres Kerja) sebagai variabel perantara. Dengan demikian, hipotesis keenam dapat diterima.

• **H7: KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL BERPENGARUH TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y_3$ ), hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 1,5% (yaitu berdasarkan nilai *original sampel estimate*  $X_1 \rightarrow Y_3$  pada nilai 0,015) dengan nilai T-statistik sebesar 0,176 dan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,992). dengan nilai P values 0,000 < dari 0,05 maka terdapat pengaruh tidak langsung antara  $X_1$  (kepemimpinan transaksional) terhadap  $Y_3$  (Kinerja) melalui  $Y_2$  (Motivasi Kerja) sebagai variabel perantara. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dapat diterima.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transaksional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif (dengan nilai *original estimate* 0,752) dan signifikan terhadap stres kerja ( $Y_1$ ).
- 2) Kepemimpinan transaksional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif (dengan nilai

*original estimate* 0,659) dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ).

- 3) Kepemimpinan transaksional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif (dengan nilai *original estimate* 0,015) dan tidak signifikan terhadap kinerja ( $Y_3$ ).
- 4) Stres kerja ( $Y_1$ ) memiliki pengaruh positif (dengan nilai *original estimate* 0,122) dan tidak signifikan terhadap stres kerja ( $Y_3$ ).
- 5) Motivasi kerja ( $Y_2$ ) memiliki pengaruh positif (dengan nilai *original estimate* 0,787) dan signifikan terhadap kinerja ( $Y_3$ ).
- 6) Terdapat pengaruh tidak langsung antara  $X_1$  (kepemimpinan transaksional) terhadap  $Y_3$  (Kinerja) melalui  $Y_1$  (Stres Kerja) sebagai variabel perantara.
- 7) Terdapat pengaruh tidak langsung antara  $X_1$  (kepemimpinan transaksional) terhadap  $Y_3$  (Kinerja) melalui  $Y_2$  (Motivasi Kerja) sebagai variabel perantara.

## SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk meminimalisir stres kerja perlu ditingkatkan rasa kebersamaan, kekeluargaan dalam bekerja agar dapat mempercepat hubungan antara atasan dengan bawahan. Tidak semata-mata hanya mengacu pada target capaian kinerja yang terdapat dalam kontrak kerja antara atasan dengan bawahan setiap tahunnya.
- 2) Dalam pencapaian target sangat diperlukan kepemimpinan yang baik dalam memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Dapat dilakukan dengan berbagai hal oleh pemimpin, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat

kompensasi yang sesuai dengan hasil capaian bawahan, adanya penghargaan atas prestasi.

- 3) RS “P” sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan harus selalu meningkatkan kinerja bawahannya untuk semakin baik dari waktu ke waktu, hal ini harus dilakukan dalam menghadapi era globalisasi. Kemampuan manajemen SDM yang perlu ditingkatkan seperti pengetahuan teknologi, bawahan harus berfikir kreatif dalam mengembangkan inovasi baru. Tentunya hal seperti ini harus disinergikan oleh pemimpin dengan baik sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja bawahan.

## 6. REFERENSI

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Ari Sintya Dewi & I Made Artha Wibawa. 2016. “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang UBUD”. (Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 5).
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Baqiyatul, Auladi. 2016. *Islam dan Stres Kerja*. Diakses pada Februari 2020 dari <http://studiislamkomprehensif.blogspot.com/2016/02/islam-dan-stress-kerja-baqiyatul.html>.
- Brigita Ria Tumilaar. 2015. *Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara*. (Jurnal EMBA Vol 3)
- Chreswell, John W. 2016. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chandra Yoga Aditama. 2003. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI- Press).
- Dhini Rama Dhania. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus*. (Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus).
- Fitria Nirmala dan Nailul Fauziah. 2016. “Persepsi Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Stres Kerja pada Driver PT Multi Binatransport”. (Jurnal Empat Fakultas Psikologi UNDIP).
- Ghozali, Imam dan Herry Latan. 2015. *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T H. 2013. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE- IKAPI
- Hardianti Dini Naradhipa dan Misbahuddin Azzuhri. 2015. “Pengaruh Stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pengemudi di PT Citra Perdana Kendedes)”. (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inaray, Jolita Caroline, Olivia S. Nelwan, dan Victor P.K. Lengkong. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado”. (Jurnal Berkala Ilmiah Referensi, Vol.16). Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Leny Maryesa, Anggraini Sukmawati dan Hari Wijayanto. 2016. *Analisis Peran*

- Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional*. (Jurnal Manajemen IKM Vol 11. September 2016)
- Maulizar, Said Musnadi, Mukhlis Yunus. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*. (Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala).
- Nur Septi A, Hamidah Nayati U, dan Arik Prasetya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. (Jurnal Administrasi Bisnis Vol 35 Universitas Brawijaya).
- Openulis.com. *Motivasi Kerja, Tawakal dan Ikhtiar*. di akses pada Februari 2020 dari <https://www.openulis.com/motivasi-kerja-tawakal-ikhtiar/>
- Prasetyo, B dan Jannah, M. L. 2006. *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid. 2012. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar”*. (Jurnal Analisis Unhas).
- Riduwan, 2010. *“Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian”*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbin, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsuddin, Harun. 2018. *“Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi”*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sarwono, Jonathan. 2018. *“Statistik Untuk Riset Skripsi”*. Yogyakarta: Andi.
- Sondang P Siagian. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suradika, Agus. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: UMJ Press.
- Suradika, Agus dan Wicaksono, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. Tangerang Selatan: UM Jakarta Press.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Susanto, H. 2012. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus”*. Diperoleh dari: <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/>.
- Wahyusumidjo. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2015. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wagimo dan Djameludin Ancok. 2005. *“Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Bawahan di Militer”*. (Jurnal Psikologi UGM Vol 32)