

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan

4.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan

Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan, Kabupaten Pekalongan pada awalnya merupakan balai pengobatan milik Muhammadiyah cabang Pekajangan yang didirikan pada tahun 1960, dan pada tahun 1963 Muhammadiyah mulai mendirikan bangunan untuk rencana pendidikan rumah bersalin ‘Aisyiyah Pekajangan di atas tanah seluas 3.300 m². Pada tahun 1967 secara resmi balai pengobatan Muhammadiyah cabang Pekajangan berpindah di bangunan baru di jalan raya Ambokembang No. 42- 44 Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan sekaligus ditingkatkan menjadi poliklinik dan rumah bersalin ‘Aisyiyah dengan kepemilikan ‘Aisyiyah cabang Pekajangan. Seiring pesatnya perkembangan zaman dan tuntutan pelayanan kesehatan oleh masyarakat Kabupaten Pekalongan maka pada tanggal 17 Juni 1988 poliklinik dan rumah bersalin ‘Aisyiyah ini diserahkan kepada Muhammadiyah Pekajangan untuk dikembangkan lagi menjadi Rumah Sakit Islam PKU

Muhammadiyah Pekajangan dengan dibimbing oleh Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang hingga diterbitkannya SK dari MENKES RI No. YM 02.04.2.2.5294 tanggal 24 April 1991.¹

Seiring dengan itu secara bertahap pihak Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan melakukan berbagai perluasan, peningkatan sarana dan prasarana yang ada. Baik gedung, tenaga medis atau para medis atau non medis, peralatan penunjang peralatan medis atau para medis maupun peningkatan pelayanan kepada pasien.

Sehingga pada tahun 1995 Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan membangun ruang Kenanga dan ruang Matahari seluas 2.000 m², serta menata wisma Fastabiqul Khairat menjadi ruang pertemuan dan ruang parkir. Pada bulan Maret 2005, Rumah Sakit Islam bertipe C mulailah proses pembangunan ruang IGD, poli rawat jalan dan kantor administrasi dua lantai, agar lebih representatif dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Sebagai awal usaha Muhammadiyah yang bergerak dalam bidang jasa, penampilan adalah hal yang harus dilakukan, oleh karena itu Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan juga menerapkan program pencegahan infeksi “*for you, for me and for all*”. Semua dilakukan dalam upaya memberikan pelayanan yang terbaik “*service excellent*” bagi

¹ *Profil Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Pekajangan*, 2014. h. 2

seluruh masyarakat pengguna jasa pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan.

4.1.2 Letak Geografis

Lokasi Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan, Kabupaten Pekalongan terletak di daerah yang strategis, tepatnya ditepi jalan raya Ambokembang No. 42-44 Kecamatan Kedungwuni, sehingga mudah dijangkau oleh transportasi apapun. Adapun batas-batas wilayah yang berdekatan, yaitu:

- a. Sebelah Utara : SMA Muhammadiyah 2 Kedungwuni
- b. Sebelah Selatan : Tempat Pemakaman
- c. Sebelah Barat : Jalan raya Ambokembang
- d. Sebelah Timur : Perkampungan warga

4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan, Kabupaten Pekalongan

A. Visi: Terwujudnya Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan pusat rujukan bagi pelayanan kesehatan di Pekalongan dan sekitarnya.

B. Misi :

- 1) Pelayanan, yaitu mengupayakan kesehatan yang paripurna, Islami profesional dan berkualitas.

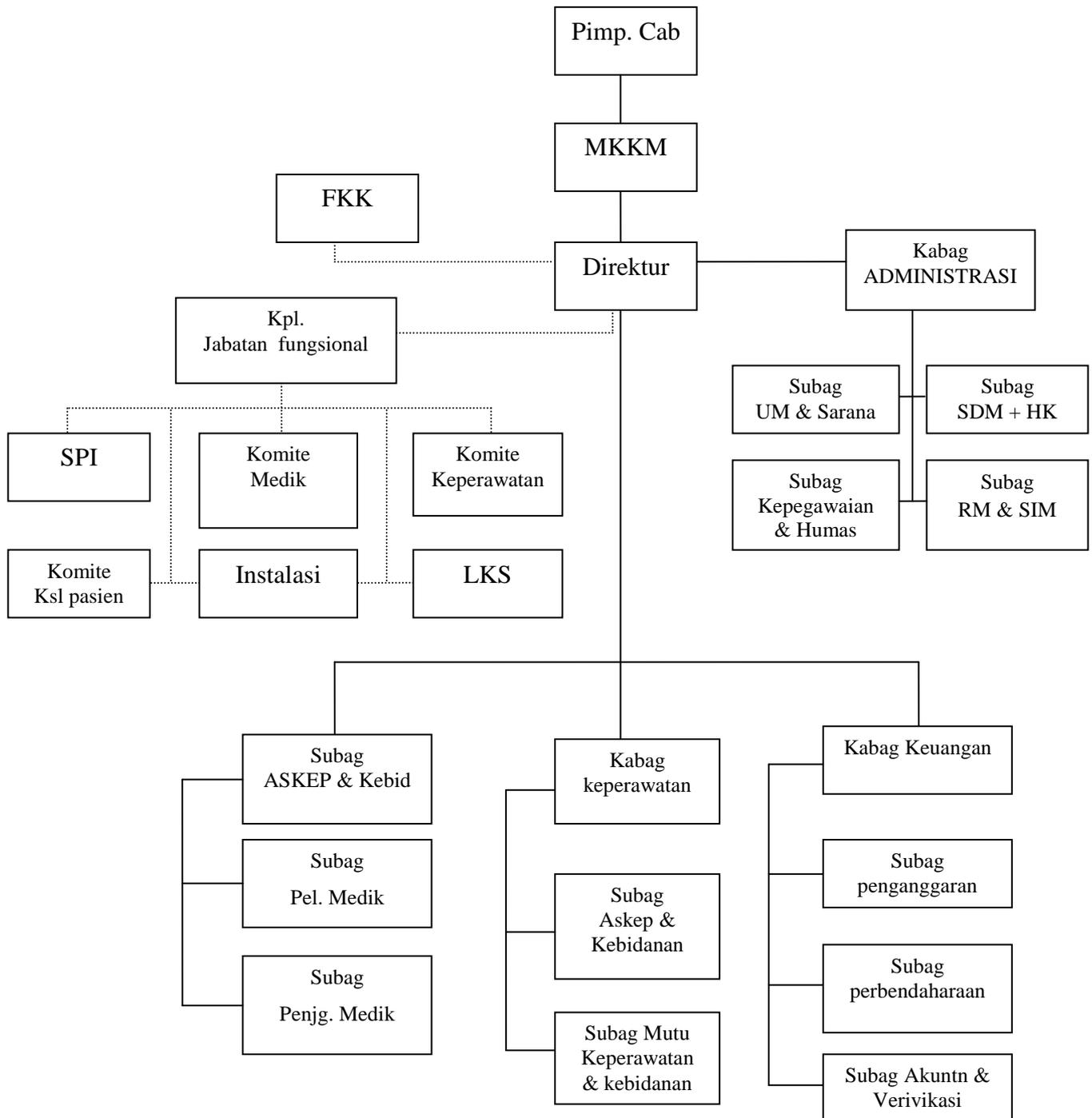
- 2) Sosial, yaitu sebagai amal usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan namun peduli dan ikut meringankan beban kaum dhuafa.
- 3) Syi'ar dan dakwah, yaitu memberikan pelayanan kesehatan dengan berpedoman pada al-Qur'an dan Hadits Nabi.
- 4) Ekonomi, yaitu dapat mengembangkan secara mandiri dengan prinsip ekonomi tanpa meninggalkan fungsi sosialnya.

C. Tujuan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan, Kabupaten Pekalongan Adapun tujuan mulia, yakni:

- 1) Sebagai pusat unggulan pelayanan "*Trauma Centre*".
- 2) Sebagai pusat upaya kesehatan kerja.
- 3) Menjadi rumah sakit sayang ibu.
- 4) Menjadi pusat pelayanan diabetes mellitus dan hipertensi.
- 5) Meningkatkan BOR rumah sakit.
- 6) Meningkatkan perkembangan fisik terutama unit rawat jalan, rawat inap, gawat darurat dan ruang intensif.
- 7) Meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan pasien, keluarga pasien, karyawan dan masyarakat.
- 8) Meningkatkan minat golongan menengah ke atas untuk memanfaatkan jasa RSI

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1



4.1.5 Sarana dan prasarana

Pihak Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan, Kabupaten Pekalongan dapat meningkatkan segala fasilitas dalam hal memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, baik secara jasmaniah maupun rohaniah. Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan, Kabupaten Pekalongan memiliki beberapa sarana dan prasarana yang menunjang aktifitas medis, antara lain²:

- 1) Bagian Klinik, yang meliputi:
 - a) Klinik Umum, meliputi:
 - Spesialis Penyakit Dalam
 - Spesialis Bedah Umum
 - Spesialis Kebidanan dan Kandungan
 - Spesialis Penyakit Anak
 - Spesialis Penyakit THT
 - Spesialis Penyakit Mata
 - Spesialis Penyakit Syaraf
 - Spesialis Penyakit Jantung
 - b) Klinik Gigi
 - c) Klinik Fisioterapi
 - d) Klinik Radiologi dan USG
- 2) Klinik Kesehatan Ibu dan Anak.
- 3) Bagian Pelayanan Penunjang Medis, meliputi:
 - a) Rontgent dan ECG
 - b) Laboratorium
 - c) Farmasi atau Apotik
 - d) Konsultasi Gizi
 - e) Ambulance
- 4) Bagian Pelayanan Umum Lainnya, meliputi:
 - a) ASKES Sukarela, ASKES KIN dan Wajib (PNS), JPKS
 - b) Bina Rohani
 - c) Mushola
 - d) ATM Mandiri

² *Ibid*, h. 4

- e) ATM BCA
 - f) Parkir
 - g) Kantin
- 5) Kapasitas rawat inap (tempat tidur), terdiri dari:
- a) Ruang VIP : 3 TT
 - b) Ruang Kelas I : 6 TT
 - c) Ruang Kelas II A : 30 TT
 - d) Ruang Kelas II B : 17 TT
 - e) Ruang Kelas III : 22 TT
 - f) Ruang Kelas ICU : 4 TT
 - g) Ruang Kelas III Anak : 10 TT
 - h) Ruang Bayi : 6 TT

4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Responden

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dimana peneliti secara langsung observasi dalam memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan wawancara dan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra-riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti.

Pra-riset dilakukan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan pada hari Senin tanggal 21 Mei 2014, dalam pra-riset di sini peneliti memperoleh data jumlah karyawan

yang bekerja di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan, Selanjutnya pada tanggal 10 Juni 2014 sampai dengan tanggal 16 Juni 2014, peneliti menyebarkan angket kepada responden yang berjumlah 40 responden di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden ini bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini.

4.2.2 Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasar jenis kelamin dapat diketahui sebagaimana dalam table 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

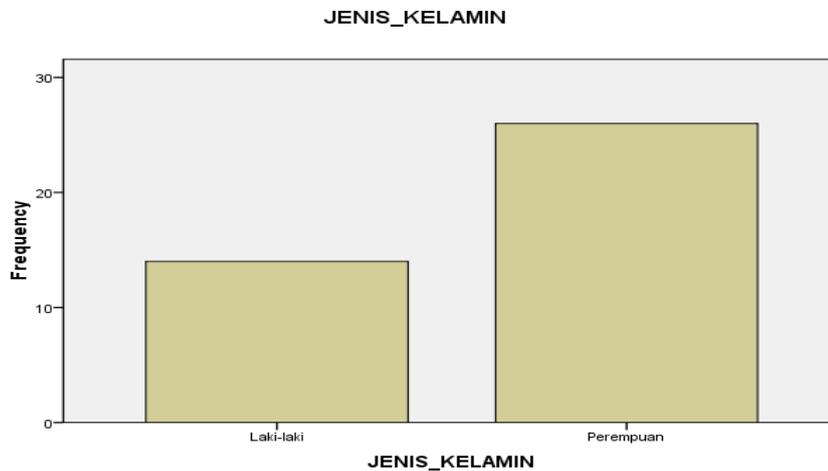
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	14	35.0	35.0	35.0
Perempuan	26	65.0	65.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan. Sejumlah 26 responden atau 65% dari total responden adalah berjenis kelamin perempuan, dan sisanya sebanyak 14 responden atau 35% adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan adalah perempuan.³ Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.2 sebagai berikut:

³ Data pengolahan SPSS 1.6, 2014

Gambar 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

2. Usia Responden

Secara psikologis, usia seseorang dapat mempengaruhi dalam membuat keputusan dan pola pikirnya, untuk itu deskripsi responden kategori usia juga dimasukkan dalam penelitian ini. Deskripsi responden dalam klasifikasi usia, peneliti membaginya dalam tiga jenis, diantaranya adalah responden dengan usia dibawah 20 tahun, 20 tahun s/d 29 tahun, dan responden yang berusia 30 tahun s/d 39 tahun. Adapun deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

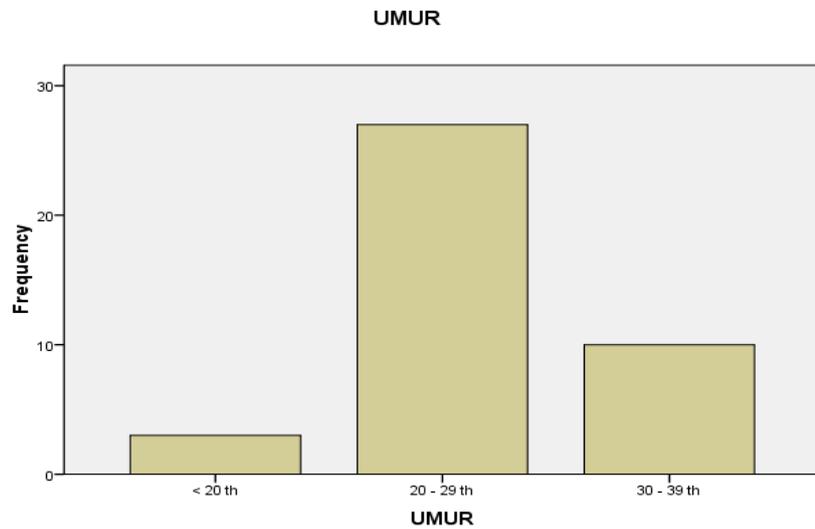
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 th	3	7.5	7.5	7.5
	20-29	27	67.5	67.5	75.0
	30-39	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa usia dari responden karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan yang dijadikan sampel, yang usianya kurang dari 20 tahun ada 3 orang yakni sebesar 7,5%. Yang usianya diantara 20 s/d 39 tahun ada 27 orang yakni sebesar 67,5%. Dan yang usianya antara 30 s/d 39 tahun ada 10 orang yakni sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan usianya adalah diantara 20 s/d 29 tahun.⁴ Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.3 sebagai berikut:

⁴ Data pengolahan SPSS 1.6, 2014

Gambar 4.3
Karakteristik responden berdasarkan usia



Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

3. Status Responden

Seperti halnya usia responden, status responden juga penting untuk disajikan dalam penelitian ini, sebab orang yang sudah menikah dengan orang yang sebelum menikah mempunyai pola pikir yang berbeda, dan tentunya juga berbeda ketika dalam membuat keputusan.

Peneliti membagi karakteristik status responden dalam tiga kriteria, yaitu: responden yang berstatus belum kawin, sudah kawin, dan janda/duda.

Tabel 4.3
Status Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	20	50.0	50.0	50.0
	Belum Kawin	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada table 4.3 diatas dapat diketahui status responden karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan yang diambil sebagai sampel, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah belum kawin yakni sebanyak 20 orang atau 50%. Dan yang sudah kawin ada 20 orang atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa sama besar status karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan adalah sudah kawin dan belum kawin.⁵ Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.4 sebagai berikut:

⁵ Data pengolahan SPSS 1.6, 2014

Gambar 4.4
Karakteristik responden berdasarkan status responden



Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

4. Tingkat Pendidikan Responden

Data tentang karakteristik responden dalam klasifikasi tingkat pendidikan, peneliti membaginya dalam tiga kategori, yaitu SMA, Diploma, dan Sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden

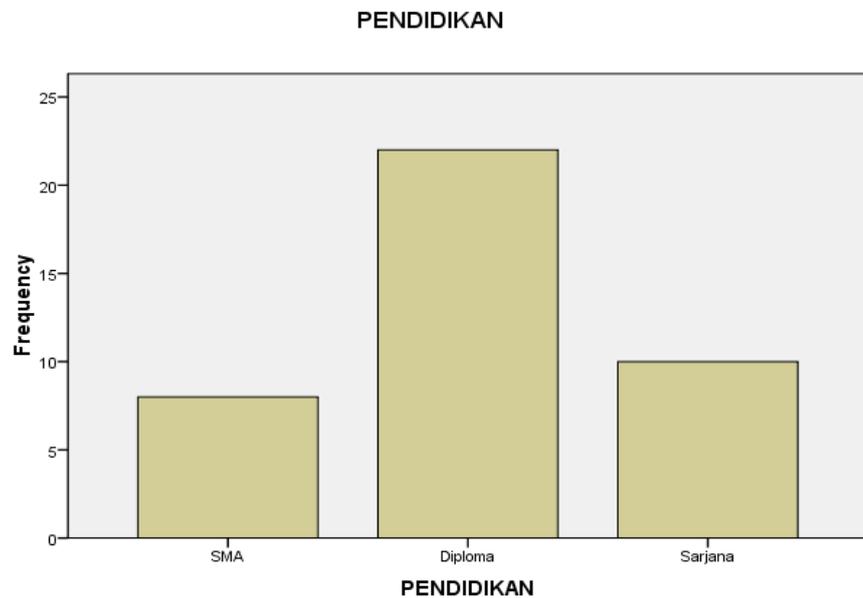
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	20.0	20.0	20.0
	Diploma	22	55.0	55.0	75.0
	Sarjana	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan sangat bervariasi. Karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan yang lulusan SMA ada 8 orang atau 20%. Karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan yang lulusan Diploma ada 22 orang atau 55%. Karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan yang lulusan Sarjana ada 10 orang atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan adalah lulusan Diploma.⁶ Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.5 sebagai berikut:

⁶ Data pengolahan SPSS 1.6, 2014

Gambar 4.5
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan
responden



Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini akan mengungkapkan persepsi para responden mengenai analisis pengaruh kualitas layanan yang diukur dari dimensi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan.

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_1)

Persepsi responden mengenai Kepemimpinan pada Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan dapat dilihat pada tabel 4.5 Berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan (X ₁)	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Fk	%
<i>1.Kepercayaan kepada bawahan</i>	3	7.5	27	67.5	9	22.5	1	2.5	0	0	40	100
<i>2.Koordinasi Pekerjaan pada bawahan</i>	2	5.0	25	62.5	12	30.0	1	2.5	0	0	40	100
<i>3.Arahan dan pembinaan dari pimpinan</i>	1	2.5	24	60.0	15	37.5	0	0	0	0	40	100
<i>4.Pengawasan kerja</i>	2	5.0	26	65.0	11	27.5	1	2.5	0	0	40	100

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2014

Dari tabel 4.5 di atas Mayoritas responden Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan memberi jawaban setuju pada variabel kepemimpinan. Sebanyak 7,5% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 67,5% menjawab setuju, 22,5% menjawab netral, dan sisanya 2,5% menjawab tidak setuju.

Pada item pertanyaan kedua dijawab oleh responden sebanyak 5 % item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 62,5% menjawab setuju, 30% menjawab netral, dan sisanya 2,5% menjawab tidak setuju.

Pada item pertanyaan ketiga dijawab oleh responden sebanyak 2,5% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 60% menjawab setuju, dan sisanya 37,5% menjawab netral.

Sedangkan pada item pertanyaan keempat dijawab oleh responden sebanyak 5% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 65% menjawab setuju, 27,5% menjawab netral, dan sisanya 2,5% menjawab tidak setuju.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Persepsi responden mengenai Lingkungan Kerja pada Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan dapat dilihat pada tabel 4.6 Berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja (X_2)	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Fk	%
<i>5.Penerangan</i>	4	10.0	16	40.0	18	45.0	2	5.0	0	0	40	100
<i>6.Pengaturan Udara</i>	6	15.0	18	45.0	11	27.5	5	12.5	0	0	40	100
<i>7.Suara (ketenangan)</i>	7	17.5	16	40.0	15	37.5	2	5.0	0	0	40	100

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2014

Dari tabel 4.6 di atas Mayoritas responden Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan memberi jawaban setuju pada variabel Lingkungan Kerja. Sebanyak 10% item pertanyaan kelima dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 40% menjawab setuju, 45% menjawab netral, dan sisanya 5% menjawab tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam dijawab oleh responden sebanyak 15% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 45% menjawab setuju, 27,5% menjawab netral, dan sisanya 12,5% menjawab tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan ketujuh dijawab oleh responden sebanyak 17,5% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 40% menjawab setuju, 37,5% menjawab netral, dan sisanya 5% menjawab tidak setuju.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat kerja (Y)

Persepsi responden mengenai Semangat kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan dapat dilihat pada tabel 4.7 Berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

Indikator Semangat Kerja (Y)	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Fk	%
<i>8.Kedisiplinan karyawan</i>	2	5.0	24	60.0	14	35.0	0	0	0	0	40	100
<i>9.Absensi karyawan</i>	3	7.5	27	67.5	10	25.0	0	0	0	0	40	100
<i>10.Kreativitas dan kontribusi karyawan</i>	2	5.0	30	75.0	8	20.0	0	0	0	0	40	100
<i>11.Sikap dan minat karyawan</i>	2	5.0	23	57.5	15	37.5	0	0	0	0	40	100

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2014

Dari tabel 4.7 di atas Mayoritas responden Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan memberi jawaban setuju pada variabel Semangat kerja. Sebanyak 5% item pertanyaan kedelapan dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 60% menjawab setuju, dan sisanya 35% menjawab netral.

Pada item pertanyaan kesembilan dijawab oleh responden sebanyak 7,5% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 67,5% menjawab setuju, dan sisanya 25% menjawab netral.

Pada item pertanyaan kesepuluh dijawab oleh responden sebanyak 5% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 75% menjawab setuju, dan sisanya 20% menjawab netral.

Sedangkan pada item pertanyaan kesebelas dijawab oleh responden sebanyak 5% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 57,5% menjawab setuju, dan sisanya 37,5% menjawab netral.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Salah satu kunci utama yang harus dipenuhi dari penelitian kuantitatif adalah terletak pada kuesioner yang disebarkan. Kuesioner harus baik dan dapat diterima kuesioner yang baik dan yang dapat diterima yang selanjutnya dapat diolah dalam statistik adalah harus valid dan reliable.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel.

Uji ini pada SPSS 16.0 dapat dilihat dalam kolom *corrected item-total correlation* yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Jika r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel maka butir pertanyaan tersebut dapat diterima atau valid. Sebelum mencari nilai r tabel dalam tabel

statistik r , peneliti terlebih dahulu harus menentukan berapa derajat kebebasannya. Adapun rumus derajat kebebasan (*degree of freedom*) adalah $df = n - k - 1$. Dalam penelitian ini, diketahui jumlah n adalah 40 sampel dan k adalah 1 (marketing mix) sehingga besarnya df adalah $40 - 1 - 1 = 38$ dengan alpha 0.05 ($\alpha=5\%$), didapat r_{tabel} 0,312.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang dilihat pada kolom *Corrected Item–Total Correlation* dari variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	Q1	708	0,312	Valid
	Q2	794	0,312	Valid
	Q3	703	0,312	Valid
	Q4	735	0,312	Valid
Lingkungan kerja	Q5	935	0,312	Valid
	Q6	933	0,312	Valid
	Q7	968	0,312	Valid
Semangat kerja	Q8	782	0,312	Valid
	Q9	823	0,312	Valid
	Q10	584	0,312	Valid
	Q11	852	0,312	Valid

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk $(df) = 40 - 1 - 1 = 38$ dan alpha 0,05 dengan uji dua sisi didapat r tabel sebesar 0,312 artinya masing-masing item pertanyaan dalam tiga variable $X_1, X_2,$ dan Y adalah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban.⁷ Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS)* sebagai alternatif pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 16.0 dimana dalam mengukur reliabilitas disini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), yang mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$).

⁷ Jonathan Sarwono, *Metodoogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006, h. 100

Hasil pengujian uji reliabilitas instrument menggunakan alat bantu olah statistik SPSS versi 16.0 dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Keterangan
X ₁	4 item	0,716	Reliabel
X ₂	3 item	0,937	Reliabel
Y	4 item	0,764	Reliabel

Sumber Data: output SPSS, 2014

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel X₁, X₂, dan Y adalah reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

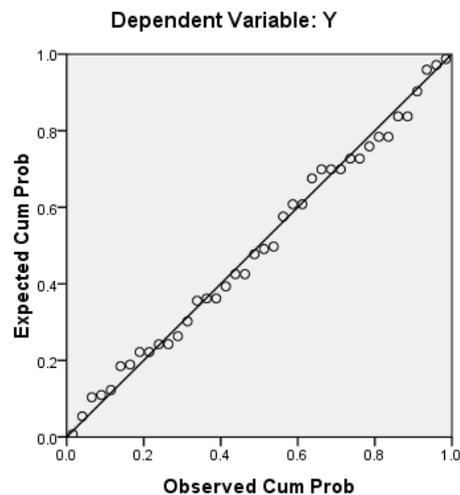
Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji normalitas. Untuk mengujinya digunakan *normal probability plot*. Dengan deteksi melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.6 sebagai berikut:

Gambar 4.6
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data: output SPSS, 2014

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal

menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dalam mencari Heteroskedastisitas penulis menggunakan Uji Glejser, dengan bantuan SPSS 16.0 didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.015	1.348		.011	.991
	Kepemimpinan	.062	.078	.130	.798	.430
	Lingkungan kerja	.013	.058	.038	.234	.816

a. Dependent Variable: RES2

Sumber Data: output SPSS, 2014

Kesimpulannya: Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Dari output di atas, maka tampak bahwa kedua variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena Sig. > 0,05.

4.5.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Serta nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Tabel 4.11
Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1(Constant)	7.541	2.268				3.325
Kepemimpinan	.233	.107	.377	3.045	.004	.998	1.002
Lingkungan Kerja	.372	.097	.522	3.843	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber Data: output SPSS, 2014

Dari tabel 4.11 menunjukkan nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi

Multikolonieritas karena nilai *Tolerance* > 0,1 pada masing-masing variabel independen dan nilai masing-masing variabel independen $VIF < 10$

4.6 Analisis Regresi

Setelah memenuhi persyaratan asumsi klasik maka dapat dilakukan proses analisis regresi berganda kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.541	2.268		3.325	.002
	Kepemimpinan	.233	.107	.377	3.045	.004
	Lingkungan Kerja	.372	.097	.522	3.843	.000

a. Dependent Variable: semangatkerja

Sumber Data: output SPSS, 2014

Persamaan linear antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,541 + 0,233X_1 + 0,372X_2$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

- a. Konstanta (α) sebesar **7,541**, yang berarti apabila tidak ada perubahan kepemimpinan dan lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan berarti positif.
- b. Koefisien regresi kepemimpinan (b_1) sebesar **0,233**, yang menunjukkan adanya peningkatan kepemimpinan akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) sebesar **0,372**, yang menunjukkan adanya peningkatan lingkungan kerja akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji – t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

Merumuskan hipotesis :

1. Ho1 = tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

Ha1 = ada pengaruh kepemimpinan kerja terhadap semangat kerja karyawan

2. Ho2 = tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Ha2 = ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Apabila nilai statistik t hasil perhitungan $>$ nilai t tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, Signifikan bila signifikansinya $< 0,05^8$.

Tabel 4.13

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.541	2.268		3.325	.002
Kepemimpinan	.233	.107	.377	3.045	.004
Lingkungan Kerja	.372	.097	.522	3.843	.000

a. Dependent Variable: semangatkerja
Sumber Data: output SPSS, 2014

⁸ Ghozali *Op Cit.* h. 85

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi terlihat semua signifikan. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

4.7.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah Merumuskan hipotesis :

Ho = tidak ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap semangat kerja karyawan.

Ha = ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap semangat kerja karyawan.

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.389	2	17.195	8.654	.001 ^a
	Residual	73.511	37	1.987		
	Total	107.900	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber Data: output SPSS, 2014

Dari uji Anova atau *F test* didapat nilai F hitung sebesar 8,654 dengan signifikan 0,001. Karena nilai sig. < 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja Karyawan.

4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil uji Koefisien Determinasi pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.282	1.410

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Dependent Variable: semangat kerja

Dalam tabel output SPSS Model Summary besarnya R Square adalah 0,319, hal ini berarti 31,9 % variabel Semangat Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Variabel Independen, sedangkan sisanya (100 % - 31,9 % = 68,1 %) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

4.9 Pembahasan

Hasil analisis yang telah dilakukan, maka bisa dilakukan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan dapat dilihat bahwa :

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Semangat kerja karyawan, berdasarkan uraian diatas tipe kepemimpinan yang berbeda maka pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan juga akan berbeda, demikian pula dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja baik dan nyaman maka semangat kerja karyawan akan baik pula.

Bahwa berdasarkan pada nilai koefisien regresi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk

variabel kepemimpinan sebagai variable bebas dengan variabel terikat semangat kerja karyawan adalah 0,233 dengan konstanta sebesar 7,541, dan nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebagai variable bebas dengan variabel terikat semangat kerja karyawan adalah 0,372 dengan konstanta sebesar 7,541. Maka persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 7,541 + 0,233X_1 + 0,372X_2$ dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah positif terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,541 + 0,233X_1 + 0,372X_2$$

Dimana:

Y = variabel semangat kerja karyawan

X_1 = variabel kepemimpinan

X_2 = variabel lingkungan kerja

Dengan demikian, terlihat jelas bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah positif terhadap semangat kerja karyawan, dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel independen tersebut di atas, maka variabel semangat kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan catatan, semangat kerja karyawan konstan pada angka 0,233.

Nilai konstan (Y) sebesar 0,233 mengasumsikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) jika nilainya adalah 0 (nol), maka variabel semangat kerja karyawan (Y) akan berada pada angka 0,233 dan jika Koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) mengalami peningkatan maka semangat kerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

Begitu pula untuk variabel lingkungan kerja, adalah positif terhadap semangat kerja karyawan, dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel independen tersebut di atas, maka variabel semangat kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan catatan, semangat kerja karyawan konstan pada angka 0,372.

Nilai konstan (Y) sebesar 0,372 mengasumsikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) jika nilainya adalah 0 (nol), maka variabel semangat kerja karyawan (Y) akan berada pada angka 0,372 dan jika Koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) mengalami peningkatan maka semangat kerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, bisa dilihat dari nilai sig, jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka berpengaruh secara signifikan bisa dilihat dalam tabel 4.13 nilai sig. untuk kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,04 dan nilai sig. untuk variabel bebas yaitu lingkungan kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka kedua variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan.

Kemudian apakah pengaruh kedua variabel bebas ini bersama-sama, bisa dilihat dalam uji F pada tabel 4.14, Dari uji Anova atau *F test* didapat nilai F hitung sebesar 8,654 dengan signifikan 0,001. Karena nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja Karyawan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, perlu melihat dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai R Square adalah 0,319, hal ini berarti 31,9 % variabel Semangat Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Variabel Independen, sedangkan sisanya ($100 \% - 31,9 \% = 68,1 \%$) dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.