

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Rumah Sakit Islam (RSI) Pati

4.1.1 Profil RSI Pati

Rumah Sakit Islam Pati (RSI) adalah Rumah Sakit Swasta yang bernaung di bawah Yayasan Kesejahteraan Muslimat NU Kabupaten Pati yang berperan membantu pemerintah di bidang kesehatan melalui upaya kegiatan peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan kesehatan serta melaksanakan upaya rujukan.

Upaya untuk merealisasi kegiatan rumah sakit tersebut, serta berdasarkan SK Yayasan Kesejahteraan Muslimat NU Kabupaten Pati, Rumah Sakit Islam Pati memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:¹

1. Falsafah

Memberikan pelayanan kesehatan yang Islami.

2. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit Swasta yang menjadi pilihan dalam pelayanan kesehatan yang professional dan dipercaya masyarakat.

3. Misi

- a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang Islami, terpadu dan professional dengan meningkatkan sumber daya rumah sakit dan masyarakat.

¹ Profil YKMNU RSI Pati, 2010, hlm.3

b) Memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat.

4. Tujuan

a) Terwujudnya rumah sakit yang representatif.

b) Terlaksananya pelayanan Islami yang komprehensif dan bermutu.

c) Tercapainya kesehatan dan kepuasan yang optimal.

5. Motto

Berjuang untuk maju dalam pelayanan.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Rumah Sakit Islam Pati adalah rumah sakit swasta yang dipimpin oleh seorang direktur yang bertanggung jawab kepada Ketua Yayasan Kesejahteraan Muslimat NU Kabupaten Pati.

Tugas pokok RSI Pati adalah membantu pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan melalui upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan kesehatan serta melaksanakan upaya rujukan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, RSI Pati mempunyai Fungsi sebagai berikut:²

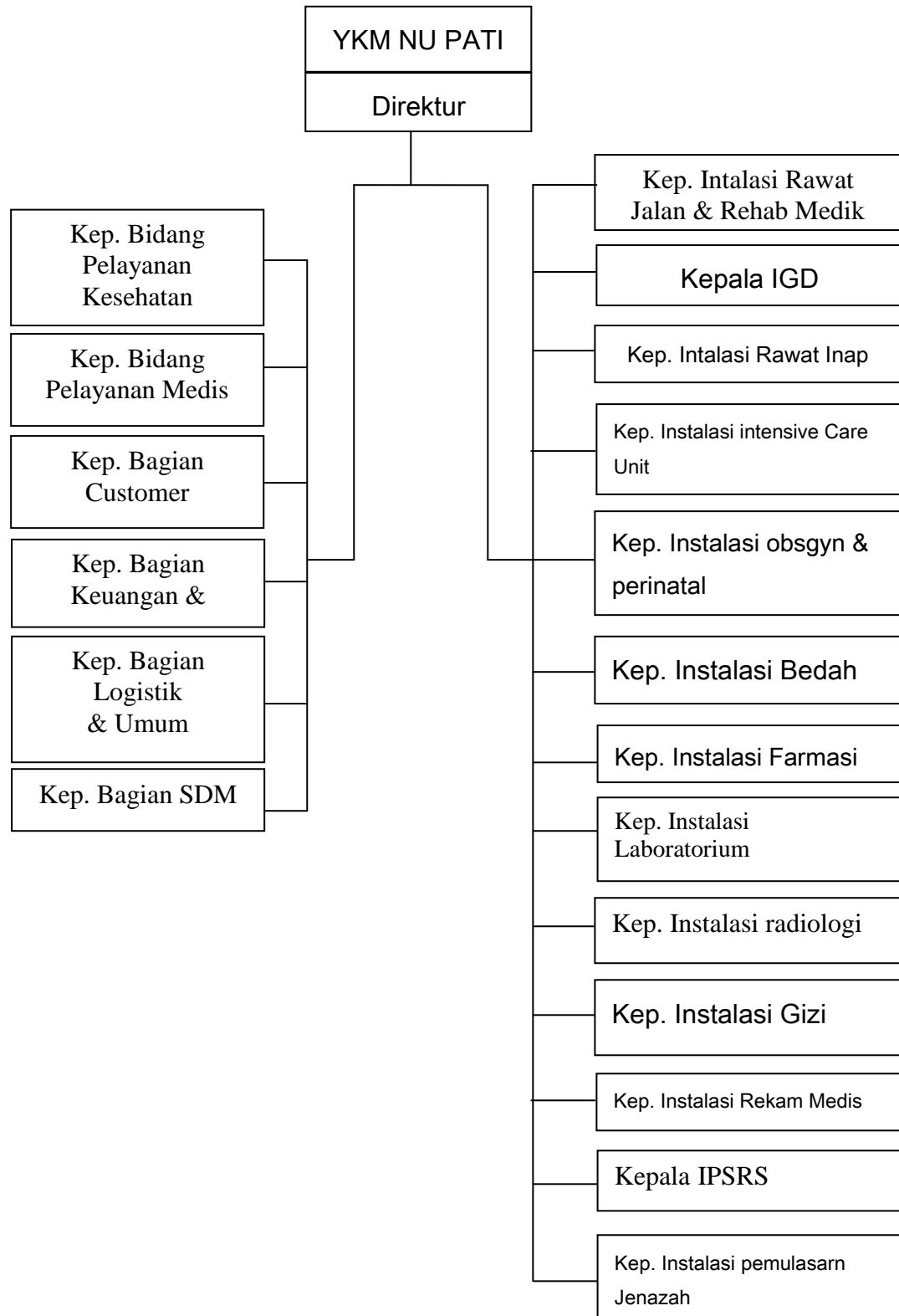
- Penyelenggaraan pelayanan medis
- Penyelenggaraan pelayanan penunjang medis dan non medis
- Penyelenggaraan pelayanan asuhan keperawatan

² *Ibid.*, hlm. 3-4

- Penyelenggaraan pelayanan obat dan alat kesehatan
- Penyelenggaraan pelayanan rujukan
- Penyelenggaraan pelayanan peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit
- Penyelenggaraan pelayanan bimbingan rohani
- Penyelenggaraan system informasi manajemen
- Penyelenggaraan keuangan
- Penyelenggaraan ketata-usahaan
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh ketua YKM NU Kabupaten Pati

4.1.3 Struktur Organisasi RSI Pati

Gambar 4.1



4.1.4 Kegiatan Pelayanan

Rumah Sakit Islam Pati memiliki bermacam-macam pelayanan kepada masyarakat, adapun jenis pelayanannya adalah sebagai berikut:³

a. Pelayanan Administrasi

a) Pelayanan Administrasi Umum

Pelayanan Administrasi Umum berfungsi untuk menunjang kelancaran pelayanan medis antara lain: dalam keuangan, persyaratan pasien Askes, Jamsostek, JPK-Jamkesmas dan Jamkesda dan surat keterangan lainnya.

b) Pelayanan Administrasi Medis

Berfungsi untuk keamanan pemberian pelayanan kesehatan baik bagi pasien maupun petugas seperti: formulir rekam medis, pencatatan status penderita, pelaporan hasil kegiatan pelayanan, pengarsipan dokumen Rekam Medis, surat keterangan medis, visum et repertum, dll.

b. Pelayanan Kesehatan

1) Pelayanan Rawat Jalan/Poliklinik

- a) Klinik Rawat Anak
- b) Klinik Rawat Jalan
- c) Klinik Bedah Umum
- d) Klinik Bedah Orthopedi
- e) Klinik Kebidanan dan Kandungan

³ *Ibid.*, hlm. 8-9

- f) Klinik Konsultasi Gizi
 - g) Klinik THT
 - h) Klinik Syaraf
 - i) Klinik Gigi
 - j) Klinik Rehabilitasi Medis
- 2) Pelayanan Rawat Inap Kelas Perawatan
- a) Kelas I : 6 kamar 12 tempat tidur
 - b) Kelas II : 7 kamar 29 tempat tidur
 - c) Kelas III : 7 kamar 48 tempat tidur
 - d) Kelas utama/VIP : 3 kamar 3 tempat tidur
 - e) Perinatal : 4 tempat tidur
 - f) ICU : 1 kamar 2 tempat tidur
 - g) Isolasi : 1 kamar 2 tempat tidur
- 3) Pelayanan Penunjang
- a) Instalasi Gawat Darurat
 - b) Instalasi Kamar Bersalin
 - c) Instalasi Bedah Sentral
 - d) Instalasi Radiologi
 - e) Instalasi Laboratorium
 - f) Instalasi Farmasi
 - g) Instalasi Umum dan Sarana Prasarana
 - h) Instalasi Gizi
 - i) Instalasi Gizi

Jadwal pelayanan yang ada di Rumah Sakit Islam Pati adalah sebagai berikut:⁴

1) Administrasi Umum, buka setiap hari:

Hari Senin - Jum'at Jam 08.00 - 15.00 WIB

Hari Sabtu Jam 08.00 - 13.00 WIB

Pembayaran buka 24 jam

2) Pendaftaran

² Pendaftaran Poliklinik:

Hari Senin - Jum'at Jam 07.00 - 14.00 WIB

Hari Sabtu Jam 08.00 - 13.00 WIB

² Pendaftaran di Instalasi Gawat Darurat dan Rawat Inap buka
24 jam

3) Poliklinik

Semua Poliklinik buka setiap hari kerja.

4) Instalasi penunjang

a) Instalasi Farmasi, Laboratorium, Perawatan Intensif, Bedah

Sentral, Kamar Bersalin semuanya buka 24 jam.

b) Instalasi Radiologi: 08.09 - 21.00 WIB

c) Instalasi Gizi: 04.30 - 20.00 WIB

Untuk jasa pengguna pelayanan kesehatan di RSI Pati dibedakan menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:⁵

⁴ *Ibid.*, hlm. 66

- 1) Berdasarkan cara pembayaran pasien
 - a) Pasien dengan jaminan (peserta Askes, Jamsostek)
 - b) Pasien umum/membayar sendiri
 - c) Pasien JPK - Jamkesmas, Jamkesda (dijamin pemerintah)
- 2) Berdasarkan datangnya pasien
 - a) Pasien rujukan dari rumah sakit lain, Puskesmas, dokter praktek swasta, bidan praktek swasta
 - b) Pasien datang sendiri
- 3) Berdasarkan kegawatan kasus
 - a) Penderita dengan kasus gawat darurat
 - b) Penderita dengan kasus biasa/bukan darurat

Berikut merupakan fasilitas rawat inap yang ada di Rumah Sakit

Islam Pati:⁶

- 1) Kelas VIP
 - 1 kamar untuk satu pasien
 - Almari pakaian
 - Kamar mandi sendiri
 - TV parabola, AC, Kulkas, Paket Ucapan Selamat Datang
 - Pasien dapat ditunggu 3 orang
- 2) Kelas I
 - 1 kamar untuk dua pasien

⁵ *Ibid.*, hlm. 9-10

⁶ *Ibid.*, hlm. 10-11

- Kamar mandi di dalam
 - TV Parabola, Almari Pakaian/*bed side cabinet*
 - Sekat masing-masing pasien
 - Pasien dapat ditunggu 1 orang
- 3) Kelas II A
- 1 ruang untuk empat pasien
 - Kamar mandi di dalam
 - Lemari pakaian/ *bed side cabinet*
 - Pasien dapat ditunggu 1 orang
- 4) Kelas II B
- 1 ruang untuk tiga pasien
 - Kamar mandi di dalam
 - Almari pakaian
 - Pasien dapat ditunggu 1 orang
- 5) Kelas III
- 1 ruang untuk enam pasien
 - Kamar mandi
 - Almari pakaian
 - Pasien dapat ditunggu 1 orang

4.2. Kepemimpinan di Rumah Sakit Islam Pati

Kepemimpinan sekarang yang ada di Rumah Sakit Islam Pati cenderung kearah sifat kepimpinan yang demokratis, yaitu kepemimpinan yang selalu memperhitungkan aspirasi dan kepentingan rakyat, serta selalu mengusahakan agar bawahannya selalu ikut berperan dalam mengambil keputusan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya,

Dalam prakteknya kepemimpinan ini diwarnai oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship/hablum- minannas*) yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek. Kepemimpinan demokratis bersifat aktif, dinamis dan terarah. Aktif dalam organisasi. Terarah pada tujuan bersama yang jelas, melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang relevan secara efektif dan efisien.

Melalui wawancara kepada sebagian karyawan / perawat di Rumah Sakit Islam Pati yang pernah dipimpin oleh dua masa kepemimpinan yang berbeda, Dalam prakteknya kepemimpinan di Rumah Sakit Islam Pati pemimpin yang dulu biasa temperamental jika ada kesalahan dan kekhilafan yang dilakukan oleh karyawan/ bawahannya, bahkan bersikap otoriter dengan mengambil keputusan hanya sepihak, bahkan ada kasus karyawan yang keluar atau diberhentikan secara sepihak dari Rumah Sakit itu. Berbeda dengan kepemimpinan yang sekarang pimpinannya biasa memantau langsung kinerja bawahannya, kemudian jika ada masalah maka dimusyawarahkan secara bersama dan dalam mengambil keputusan tidak sepihak, pemimpin juga bersifat terbuka kepada bawahannya dalam memberikan gagasan atau ide untuk perbaikan kinerja dan manajemen rumah sakit yang dipimpinnya.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang sekarang cenderung lebih baik disbanding dengan kepemimpinan yang dulu.

4.3. Profil Responden

Karyawan bagian keperawatan RSI Pati yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Adapun profil responden (karyawan bagian keperawatan RSI Pati) dilihat dari jenis kelamin, pendidikan dan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	12	40
2	Perempuan	18	60
	Jumlah	30	100

Dari ke-30 responden tersebut jumlah responden perempuan menjadi domain dengan jumlah sebanyak 18 orang (60%) dan jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang (40%).

Tabel 4.2**Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SLTA/ sederajat	4	10,3
2	Diploma	22	70,3
3	S1	4	10,3
	Jumlah	30	100,0

Berdasarkan latar belakang pendidikan di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan bagian keperawatan RSI Pati berlatar pendidikan Diploma (D3) dengan jumlah 22 orang atau sebesar 70,3%. Sisanya sebanyak 8 responden dengan masing-masing 4 (10,3%) responden memiliki latar belakang pendidikan SLTA dan S1.

Tabel 4.3**Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur**

No	Usia	Jumlah	%
1	20-29 tahun	9	30,0
2	30-39 tahun	14	46,7
3	40-49 tahun	5	16,6
4	50 tahun ke atas	2	6,7
	Jumlah	30	100,0

Melihat tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan bagian keperawatan RSI Pati berada di jenjang usia produktif, yakni sebesar 93,3%, sedangkan 2 responden sisanya berada di usia yang mendekati non produktif yaitu usia 50 tahun keatas.

4.4. Deskriptif Variabel Penelitian**4.4.1 Variabel Kepemimpinan (X)**

Dalam variabel kepemimpinan disini terdiri atas empat indikator yaitu Kepercayaan yang diberikan kepada bawahan, Koordinasi kepada pekerjaan bawahan, Arah dan pembinaan dari pimpinan, Pengawasan kerja.

1. Kepercayaan yang diberikan kepada bawahan

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator kepercayaan yang diberikan kepada bawahan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepercayaan
yang diberikan kepada bawahan

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Fk	%
1	6	20.0	14	46.7	9	30.0	1	3.3	0	0	30	100
2	5	16.7	13	43.3	10	33.3	2	6.7	0	0	30	100

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.5 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator kepercayaan yang diberikan kepada bawahan tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa pemimpin mereka memberikan kepercayaan kepada bawahannya. Sebanyak 20% item pertanyaan pertama dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 46,7% menjawab setuju, 30% menjawab netral, dan sisanya 3,3% menjawab tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan kedua dijawab oleh responden sebanyak 16,7% dengan jawaban sangat setuju, 43,3% menjawab setuju, 33,3% menjawab netral, dan sisanya 6,7% menjawab tidak setuju.

2. Koordinasi kepada pekerjaan bawahan

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator koordinasi kepada pekerjaan bawahan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Koordinasi kepada pekerjaan bawahan

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
3	3	10.0	21	70.0	5	16.7	1	3.3	0	0	30	100
4	9	30.0	7	23.3	10	33.3	4	13.3	0	0	30	100

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.6 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator koordinasi kepada pekerjaan bawahan tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa Pemimpin mereka berkoordinasi dengan para karyawan. Sebanyak 10% item pertanyaan ketiga dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 70% menjawab setuju, 16,7% menjawab netral, dan sisanya 3,3% menjawab sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan keempat sebanyak 30% dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 23,3%

menjawab setuju, 33,3% menjawab netral, dan sisanya 13,3% menjawab tidak setuju.

3. Arahan dan pembinaan dari pimpinan

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator arahan dan pembinaan dari pimpinan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Arahan dan pembinaan dari pimpinan

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
5	3	10.0	8	26.7	13	43.3	6	20.0	0	0	30	100
6	19	63.3	8	26.7	3	10.0	0	0	0	0	30	100

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.7 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator arahan dan pembinaan dari pimpinan tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa Pemimpin mereka memberikan arahan dan pembinaan kepada karyawan. Sebanyak 10% item pertanyaan kelima dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 26,7% menjawab setuju, 43,3% menjawab netral, dan sisanya 20% menjawab tidak setuju. Sedangkan pada item pertanyaan keenam sebanyak 63,3%

dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 26,7% menjawab setuju, dan sisanya 10% menjawab netral.

4. Pengawasan kerja

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator pengawasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengawasan kerja

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
7	12	40.0	12	40.0	4	13.3	2	6.7	0	0	30	100
8	19	63.3	9	30.0	1	3.3	1	3.3	0	0	30	100

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.8 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator pengawasan kerja tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa Pemimpin mereka melakukan pengawasan kerja kepada para karyawan dengan baik. Sebanyak 40 % item pertanyaan ketujuh dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 40% menjawab setuju, 13,3% menjawab netral, dan sisanya 6,7 % menjawab tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan kedelapan sebanyak 63,3% dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 30%

menjawab setuju, 3,3% menjawab netral, dan sisanya 3,3 % menjawab tidak setuju.

4.4.2 Variabel Etos Kerja Islam Karyawan (Y)

Dalam variabel Etos kerja islam karyawan disini terdiri atas tiga indikator yaitu Kerja merupakan penjabaran dari aqidah, Kerja dilandasi ilmu, Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjukNya

1. Indikator Kerja merupakan penjabaran dari aqidah

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator kerja merupakan penjabaran dari aqidah dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Kerja merupakan penjabaran dari aqidah

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
9	8	26.7	12	40.0	10	33.3	12	15.4	0	0	30	100
10	7	23.3	14	46.7	8	26.7	0	0	1	3.3	30	100

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.15 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator kerja merupakan penjabaran dari aqidah tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa kerja

merupakan penjabaran dari aqidah. Sebanyak 26,7% item pertanyaan kesembilan dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 40% menjawab setuju, 33,3% menjawab netral, dan sisanya 15,4% menjawab tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan kesepuluh sebanyak 23,3% dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 46,7% menjawab setuju, 26,7% menjawab netral, dan sisanya 3,3% menjawab sangat tidak setuju.

2. Indikator Kerja dilandasi ilmu

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator kerja dilandasi ilmu dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Terhadap Kerja dilandasi ilmu

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
11	9	30.0	9	30.0	11	36.7	0	0	1	3.3	30	100
12	3	10.0	20	66.7	4	13.3	2	6.7	1	3.3	30	100

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.16 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator kerja dilandasi ilmu tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa para karyawan bekerja dengan

dilandasi ilmu yang baik. Sebanyak 30% item pertanyaan kesebelas dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 30% menjawab setuju, 36,7% menjawab netral, dan sisanya 3,3% menjawab sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan kedua belas sebanyak 10% dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 66,7% menjawab setuju, 13,3% menjawab netral, 6,7% menjawab tidak setuju, dan sisanya 3,3% menjawab sangat tidak setuju.

3. Indikator Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjukNya

Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap indikator kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjukNya dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjukNya

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
13	12	40.0	12	40.0	5	16.7	1	3.3	0	0	30	100
14	5	16.7	10	33.3	14	46.7	1	3.3	0	0	30	100

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 4.17 di atas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk indikator kerja dengan meneladani

sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjukNya tergolong baik. Mayoritas responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju bahwa para karyawan bekerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjukNya. Sebanyak 40% item pertanyaan ketiga belas dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 40% menjawab setuju, 16,7% menjawab netral, dan sisanya 3,3% menjawab tidak setuju. Sedangkan pada item pertanyaan keempat belas sebanyak 16,7% dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, 33,3% menjawab setuju, 46,7% menjawab netral, dan sisanya 3,3% menjawab tidak setuju

4.5 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. Sugiyono menyatakan bahwa:⁷ “Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel adalah: Instrumen yang valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008,

diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama”.

Analisa validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan setiap item pertanyaan yang ada dalam instrument. Pengukuran validitas menggunakan program SPSS seri 16.0. Standar validitas didasarkan pada ketentuan nilai r kritik product moment pada koefisien yang digunakan dan juga jumlah sampel. Nilai r kritik disesuaikan dengan db yang mana nilai db dapat ditentukan dengan rumusan $N-2$ di mana N adalah jumlah sampel. Dengan demikian db dalam penelitian ini adalah $30-2 = 28$, sehingga nilai r kritik product moment yang digunakan sebagai standar validitas adalah nilai r kritik db 28 pada taraf signifikansi 95% yakni 0,374. Ketentuan yang berlaku dalam validitas adalah apabila hasil penghitungan validitas berada di bawah atau kurang dari nilai r kritik yakni 0,374 maka item dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan. Sebaliknya, apabila hasil hitung lebih besar atau melebihi nilai r kritik maka item tersebut valid dan dapat digunakan. Dari penghitungan melalui program SPSS seri 16.0 terhadap item pertanyaan variabel "kepemimpinan" didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Validitas

No Item	R Hitung	R Tabel db 28 (N 30)	Keterangan
1	0,711	0,361	Valid
2	0,673	0,361	Valid

3	0,524	0,361	Valid
4	0,715	0,361	Valid
5	0,389	0,361	Valid
6	0,381	0,361	Valid
7	0,465	0,361	Valid
8	0,655	0,361	Valid

Tabulasi perbandingan antara nilai r hasil hitung dengan nilai r tabel menunjukkan bahwa seluruh nilai r hasil hitung memiliki nilai di atas batas nilai r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item adalah valid.

Kevalidan setiap item tidak berdiri sendiri melainkan juga berhubungan dengan hasil keabsahan instrument yang diukur dengan reliabilitas. Maksudnya, meskipun telah abash secara validitas namun tidak reliable, maka item-item tersebut tetap tidak dapat digunakan. Pengukuran reliable didasarkan pada besaran alpha cronbach yang diperoleh dari penghitungan validitas. Ketentuan yang berlaku dalam reliabilitas sama dengan ketentuan dalam validitas yakni apabila hasil nilai alpha cronbach berada di bawah atau kurang dari nilai r kritik product momen pada tabel maka dianggap tidak reliable sehingga instrument tidak dapat digunakan. Sebaliknya, apabila nilai alpha cronbach yang diperoleh lebih besar dari nilai r kritik product moment pada tabel maka instrument dianggap reliable dan dapat digunakan dalam penelitian. Dari hasil

penghitungan melalui program SPSS seri 16.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12

Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	8

Alpha cronbach sebesar 0,694 yang berada di atas nilai r kritik product moment tabel secara tidak langsung dapat dinyatakan bahwa instrument variabel "kepemimpinan" reliable dan dapat digunakan dalam penelitian. Setelah mendapatkan hasil validitas dan reliabilitas untuk variabel x yakni tentang "kepemimpinan", maka berikutnya adalah mencari validitas dan reliabilitas variabel y yakni "etos kerja Islam" dengan langkah yang sama. Dari hasil penghitungan melalui program SPSS seri 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

No Item	R Hitung	R Tabel db 28 (N 30)	Keterangan
1	0,535	0,361	Valid
2	0,649	0,361	Valid
3	0,649	0,361	Valid
4	0,644	0,361	Valid

5	0,591	0,361	Valid
6	0,658	0,361	Valid

Dari hasil penghitungan di atas dapat diketahui bahwa setiap item memiliki nilai di atas batas nilai r kritik product moment sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Sedangkan untuk mengukur reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Dari penghitungan alpha cronbach di atas dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh lebih besar dari nilai r kritik product moment tabel yaitu sebesar 0,682 sehingga secara otomatis dapat dinyatakan bahwa instrument variabel y, yakni "etos kerja Islam" reliable dan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

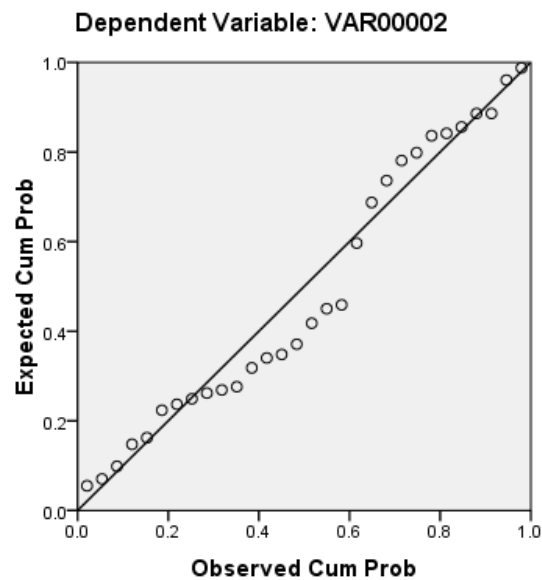
4.6 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal.

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

Tabel 4.13
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Gambar 4.6 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Santoso menyatakan “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”.

4.7 Persamaan Regresi Sederhana

Untuk menganalisis data dalam penelitian skripsi ini digunakan analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan pada kepemimpinan terhadap etos kerja islami karyawan. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung persamaan garis regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

Hasil analisis data dengan menggunakan komputer program SPSS 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.163	4.479		2.269	.031
	Kepemimpinan	.412	.141	.484	2.923	.007

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Hasil analisis data yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah untuk variabel bebas = 0,412 dengan konstanta sebesar 10,163 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 10,163 + 0,412X$$

Dimana:

Y= variabel etos kerja

X = variabel kepemimpinan

1. Nilai konstanta (Y) sebesar 10,163, artinya jika variabel penerapan kepemimpinan (X) nilainya adalah 0 (nol), maka etos kerja adalah 10,163.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X) dari perhitungan linier sederhana didapat nilai *coefficients* (b) = 0,412. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kepemimpinan (X) maka etos kerja islam karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan konstan sebesar 10,163.

4.8 Uji Hipotesis Menggunakan Uji t atau Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja islam karyawan di RSI Pati digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.15

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.163	4.479		2.269	.031
Kepemimpinan	.412	.141	.484	2.923	.007

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 30 - 1 - 1$ dengan signifikansi 5% adalah 2,048. Sedangkan penghitungan t_{hitung} sebagaimana terlihat dalam tabel 4.23 diatas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 2.923 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,048 yang lebih kecil dibandingkan dengan t_{hitung} . Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel etos kerja islam karyawan (Y). Atau dengan kata lain H_a yang berbunyi “ Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap etos kerja islam karyawan di Rumah Sakit Islam Pati” tidak dapat ditolak.

4.9 Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 4.16
Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.206	2.875

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari tabel 4.24 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,234, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel etos kerja islam karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kepemimpinan (X) sebesar 23,4%. Jadi besarnya pengaruh kepemimpinan

adalah sebesar 23,4%, sedangkan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.10 Pembahasan

Pembahasan disini menguraikan fakta-fakta lapangan yang sudah diuraikan di atas kaitannya dengan menjawab rumusan masalah “Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja islam karyawan di bidang keperawatan Rumah Sakit Islam (RSI) Pati”.

Dilihat dari latar belakang masalah yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang lama cenderung otoriter dan mempengaruhi etos yang buruk diRSI Pati, dan kepemimpinan yang baru/sekarang yang cenderung bersifat demokratis dan juga mempengaruhi etos karyawan dengan baik, maka pengaruhnya adalah Kepemimpinan yang sekarang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan dibidang keperawatan RSI Pati dengan baik.

Penilaian deskriptif kuantitatif kepemimpinan sebagai variabel independen dan etos kerja islami karyawan sebagai variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan pada nilai koefisien regresi sederhana yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan dengan variabel terikat etos kerja islam karyawan adalah 0,412 dengan konstanta sebesar 10,163. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 10,163 + 0,412X$. dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel

kepemimpinan adalah positif terhadap etos kerja islam karyawan di bidang keperawatan Rumah Sakit Islam (RSI) Pati.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, perlu melihat dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai R adalah sebesar 0,234, yang artinya besar pengaruh variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (etos kerja islam karyawan) adalah 0,234. Hal ini berarti 23,4% variabel etos kerja islam karyawan dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan. Sedangkan sisanya 76,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antara t hitung dengan t tabel, diketahui dari item uji hipotesis parsial diatas menunjukkan bahwa angka t hitung adalah 2.923 sedangkan nilai t tabel adalah 2,048 yang lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja islam karyawan.

Melihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan terhadap etos kerja islam karyawan di rumah sakit islam Pati, maka sebaiknya pihak Rumah Sakit Islam Pati perlu mempertahankan pemimpin di RSI Pati yaitu direktornya, mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat mengetahui sampai mana tingkat kerja karyawan tersebut, dan meningkatkan manajemen kepemimpinan agar dapat meningkatkan etos kerja islam karyawan RSI Pati.