

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Karakteristik Responden

4.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama' Demak

Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama' (RSINU) Demak pada awalnya bernama Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan (RB/BP) Nahdlatul Ulama Demak yang merupakan embrio dari Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak. Pembangunannya dimulai sejak peletakan batu pertama pada tanggal 17 Agustus 1987, berada di Jalan Jogoloyo No 09 Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Demak. Selanjutnya pada tanggal 1 Januari 1991, diresmikan oleh Bupati Kabupaten Demak H. Soekarlana sebagai langkah formal dimulainya operasional RB/BP NU Demak di tengah- tengah masyarakat Demak.¹

Penduduk Kabupaten Demak secara mayoritas beragama Islam skitar 99,5% dan sebagian besar adalah warga Nahdlatul Ulama', adalah logis apabila kehadiran

¹ Dokumentasi RSI NU Demak 2012, hlm 1

dan keberadaan RSI NU mendapat respon positif bahkan merupakan suatu kebanggaan bagi masyarakat Demak, sehingga animo masyarakat yang berobat cukup menggembirakan.²

Keberadaan RB/ BP Nahdlotul Ulama yang selanjutnya menjadi Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama' merupakan manifestasi dari hasil realisasi program Pengurus Cabang Nahdlotul Ulama Demak periode 1985- 1988 yang diketuai oleh H. Agus Salim, BA beserta jajarannya.

Adapun Dewan Pendiri Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama Demak adalah:

1. H. Agus Salim, BA (alm)
2. H. Musyaffa' Sya'roni, BA
3. Drs. H. Munawar AM
4. Drs. H. Nurcholis (alm)
5. Drs. Saronji Dahlan
6. H. Mustain (alm)
7. H. Syamsul Hadi.³

Berdasarkan SK. Pengurus Besar Nahdlotul Ulama Nomor: 37/A.II. 04/7/2010 tanggal 1 Juni 2010

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

tentang pengangkatan Badan Pelaksana untuk Tanah dari Bangunan serta asset Nahdlotul Ulama di Rumah Sakit Islam NU Demak di Jawa Tengah, maka Susunan Dewan Pembina, Dewan Pengawas dan Dewan Pengurus Yayasan Hasyim Asy'ari berkedudukan di Demak.

Perubahan RAB/ BP menjadi Rumah Sakit mulai pada tanggal 24 November 2000 berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan nomor: YM.02.04.2.2.1484 sebagai ijin operasional Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Demak. Ijin operasional RSINU Demak yang terbaru diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Demak No. 01/RS/2008.II/2011 yang berlaku dari tanggal 28 Februari 2011 sampai dengan 28 Februari 2016.⁴

4.1.2 Tugas dan Wewenang Rumah Sakit Islam NU Demak

Tugas dan wewenang dari Rumah Sakit Islam NU Demak itu sendiri sudah tercantum dalam visi dan misi Rumah Sakit yaitu:

Visi:

⁴ *Ibid.*, hlm2

“ Mewujudkan pelayanan kesehatan yang islami, prima dan terjangkau berdasarkan aqidah Islam Ahli Sunnah Wal Jamaah”.

Misi:

1. Menjadikan customer/ pasien sebagai pribadi penting sebagai perwujudan amalan profesi dan ibadah kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala.
2. Mewujudkan masyarakat yang sehat jasmani dan rohani.
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebagai rumah sakit rujukan.
4. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, kedokteran dan sarana/prasarana pelayanan kesehatan yang bermanfaat kepada masyarakat.
5. Menyiapkan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi.⁵

⁵ *Ibid.*

4.1.3 Struktur Organisasi

Susunan Struktur Organisasi RSI NU Demak adalah sebagai berikut:

No.	Nama	Jabatan
1.	dr. H.Abdul Aziz	Direktur
2.	dr. Nunuk Sri Lestari	Komite Medis
3.	Drs. Nurul Hadi	Manajer Umum
4.	Musthona' Ahmad S.Ag	Kepala Bagian Keuangan
5.	Umi Najichah SE	Kasubbag Akuntansi
6.	Sa'adati SE	Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian
7.	Siti Khoirul Umiyati, SKM	Kasubbag Diklat
8.	H. Sholichul Hady, B.E	Kepala Bagian Rumah Tangga
9.	Wachid Dhachirin, AMKL	Kasubbag Instalasi Sanitasi
10	Habib Muhsin, S.Kom	Kasubbag IT
.		
11	Muslih S.PdI	Kasubbag Kerohanian
.		
12	drg. Ananta Hastuti	Manajer Medis
.		
13	H. Susiyanto, S.Kep	Kepala Bidang Keperawatan
.		
14	Muryaningsih, S.Kep	Kepala Instalasi RJ/RJ
.		
15	dr. Azis Sholeh	Kepala Bidang Pelayanan Medis
.		
17	dr. G. Imam Purwohadi	Kepala ICU
.		
18	dr. Anik Martani	Kepala Bidang Penunjang Medis
.		

19 .	Slamet Martono, AMPK	Kepala Instalasi Rekam Medis
20 .	M. Khamidi, AMAK	Kepala Instalasi Laboratorium
21 .	Tri Wahyuni Widi Astuti, S.Si Apt	Kepala Instalasi Farmasi
22 .	Budi Wibowo Wahyu Purnomo, AMR	Kepala Instalasi Radiologi
23 .	Farida, AMG	Kassubag Gizi
24 .	Endang Susanti, AMK	Kepala Instalasi Internis
25 .	Istiqomah, AMK	Kepala Instalasi Anak
26 .	Maryanto, AMK	Kepala Instalasi VIP
27 .	M. Nur Asyiq, AMK	Kepala Instalasi Bedah
28 .	Zahrotul Wafiroh, AMDKEB	Kepala Instalasi Obgyn
29 .	Isnarifah Utami, S.PdT	Koordinator Dapur
30 .	Eko Prastijantoro	Koordinator SATPAM

4.1.4 Data Karyawan dan Jabatan

Berikut adalah jumlah data karyawan dan jabatan masing- masing:⁶

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Kabid. Pelayanan Medis	1
3	Manajer Medis	1
4	Manajer Umum	1
5	Kabid. Keperawatan	1
6	Asisten Perawatan	11
7	Kordinator + Juru Masak	9
8	Kasubag Ahli Gizi	1
9	Kasubag Diklat & Humas	1
10	Staf Keuangan	6
11	Perawat	59
12	Kasubag. Akuntansi	2
13	Asisten Apoteker	6
14	Kasubag Prwt, pemel & Inv	1
15	kabag. Instalasi RI/ RJ	1
16	Ka. Inst Bedah	1
17	Kbag & Staf Rekam Medis	8
18	Cleaning Service	13
19	Satpam	8
20	Laudry	4
21	Ka. Inst UGD	1

⁶ Wawancara dengan Drs. Nurul Hadi selaku kepala bagian Manajer Umum Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama' Demak pada tanggal 16 April 2014 pukul 10.00 WIB

22	Ka. Inst Intemis	1
23	Kabag. Inst Sanitasi	1
24	Ka. Inst VIP	1
25	Analisis Kesehatan	7
26	Bidan	13
27	Staf Apoteker	6
28	Staf TU Yayasan	1
29	Tukang Taman & Srabutan	1
30	Driver YHA	2
31	Kebersihan Lingkungan	1
32	Ka. Inst ICU	1
33	Kabid Penunjang Medis	1
34	Kary. Ta'awun	1
35	Driver Ambulance	2
36	Staf Adm radiologi	3
37	Verifikator BPJS	1
38	Driver	2
39	Staf Rumah Tangga	1
40	Ka. Inst Obgyn	1
41	Ka. Inst Radiologi	1
42	Kasubg. Bintal & pem jen	1
43	Staf Personalia	1
Jumlah		187

4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Karakteristik Responden

4.2.1 Deskriptif Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan tujuan untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini. Kuesioner tersebut diberikan kepada responden yang merupakan responden disini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama' Demak. Pengumpulan data secara langsung yang diberikan kepada responden, hal ini bertujuan agar lebih efektif dalam rangka untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini.

Adapun *survey* dengan kuesioner dilakukan mulai tanggal 31 Mei 2014 s/d 5 Juni 2014 di Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama' Demak dengan mengambil 65 responden. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *teknik accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Karena

jumlah sampel didapat sebanyak 65 sampel, dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi.

4.2.2 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama' Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pria	22	33.8	33.8	33.8
wanita	43	66.2	66.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

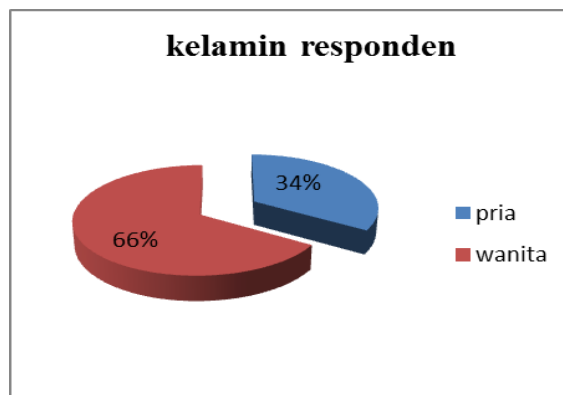
Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, maka dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan RSI NU Demak yang diambil sebagai responden yang menunjukan bahwa mayoritas responden

adalah wanita, yaitu sebanyak 43 orang, sedangkan sisanya adalah responden pria sebanyak 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan RSI NU Demak yang diambil sebagai responden adalah wanita.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.1
Kelamin Responden



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

b. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden pasien rawat jalan RSI NU Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Umur responden

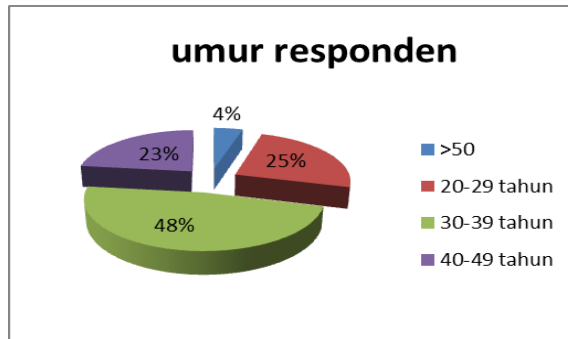
usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>50	3	4.6	4.6	4.6
	20-29 tahun	16	24.6	24.6	29.2
	30-39 tahun	31	47.7	47.7	76.9
	40-49 tahun	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari umur karyawan RSI NU Demak yang diambil sebagai responden adalah >50 sebanyak 3 orang, 20-29 tahun sebanyak 16 orang, 30-39 tahun sebanyak 31 orang, sedangkan 40-49 tahun sebanyak 15 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar umur responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2
Umur Responden



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

c. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan RSI NU Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan responden

		pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	30	46.2	46.2	46.2
	lain- lain	1	1.5	1.5	47.7
	Sarjana	12	18.5	18.5	66.2
	SLTA	19	29.2	29.2	95.4
	SLTP	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

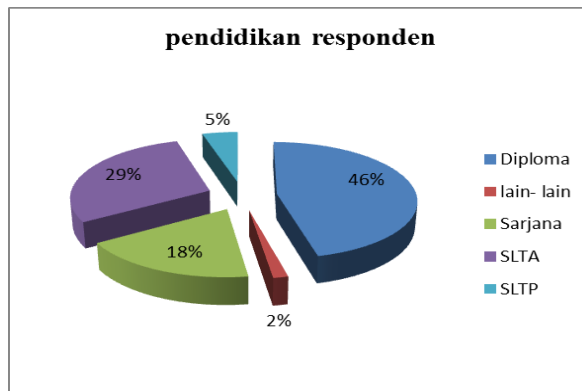
Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan RSI NU Demak yang diambil sebagian responden sebagian besar berpendidikan Diploma. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan Dipolma sebanyak 30 orang, berpendidikan lain- lain 1 orang, berpendidikan Sarjana sebanyak 12 orang, berpendidikan SLTA sebanyak 19 orang, berpendidikan SLTP sebanyak 3 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.3

Pendidikan Responden



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

4.2.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Skor Kuesioner Regresi

Variabel	Item Pernyataan	T ot S T S	%	T ot T S	%	T ot N	%	Tot S	%	Tot SS	%
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0	0	1	1	5	5	46	46	13	13
	Pernyataan 2	0	0	0	0	1	1	45	45	19	19
	Pernyataan 3	0	0	0	0	10	10	44	44	11	11
	Pernyataan 4	0	0	0	0	6	6	35	35	24	24
	Pernyataan 5	0	0	4	4	25	25	27	27	9	9
	Pernyataan 6	0	0	3	3	11	11	36	36	15	15
	Pernyataan 7	0	0	0	0	4	4	46	46	15	15

	Pernyataan 8	0	0	0	0	6	6	43	43	16	16
	Pernyataan 9	0	0	3	3	19	19	33	33	10	10
	Pernyataan 10	0	0	6	6	18	18	25	25	16	16
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 11	1	1	14	14	13	13	28	28	9	9
	Pernyataan 12	0	0	9	9	20	20	28	28	8	8
	Pernyataan 13	1	1	5	5	16	16	35	35	8	8
	Pernyataan 14	0	0	6	6	6	6	44	44	9	9
	Pernyataan 15	0	0	1	1	12	12	37	37	15	15
	Pernyataan 16	1	1	6	6	16	16	23	23	19	19
	Pernyataan 17	0	0	13	13	16	16	20	20	16	16
	Pernyataan 18	1	1	14	14	20	20	22	22	8	8
Motivasi (X2)	Pernyataan 19	1	1	17	17	20	20	18	18	9	9
	Pernyataan 20	0	0	5	5	7	7	39	39	14	14
	Pernyataan 21	0	0	11	11	20	20	25	25	9	9
	Pernyataan 22	1	1	1	1	8	8	33	33	22	22
	Pernyataan 23	0	0	2	2	2	2	41	41	20	20
	Pernyataan 24	0	0	0	0	10	10	38	38	17	17
	Pernyataan	0	0	2	2	18	18	31	31	14	14

	25										
	Pernyataan 26	0	0	0	0	6	6	41	41	18	18
Disiplin Kerja (X3)	Pernyataan 27	1	1	4	4	7	7	40	40	13	13
	Pernyataan 28	0	0	0	0	11	11	43	43	11	11
	Pernyataan 29	0	0	0	0	22	22	34	34	9	9
	Pernyataan 30	0	0	0	0	15	15	37	37	13	13
	Pernyataan 31	0	0	0	0	12	12	40	40	13	13
	Pernyataan 32	0	0	1	1	5	5	49	49	10	10
	Pernyataan 33	0	0	0	0	14	14	44	44	7	7
	Pernyataan 34	1	1	2	2	17	17	40	40	5	5

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

4.2.3.1 Kinerja Karyawan

Data pada tabel diatas menunjukkan untuk variabel kinerja karyawan yang diwakili oleh 10 pernyataan. Pernyataan 1, 13% responden menyatakan sangat setuju bahwa kemampuan karyawan RSI NU Demak dalam bidang melayani pasien bekerja sangat baik, 46% menyatakan setuju, 5% netral, 1% tidak setuju. Pernyataan 2, 19% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan

RSI NU Demak mengerjakan pekerjaan sesuai tugasnya, 45% menyatakan setuju, 1% netral. Pernyataan 3, 11% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan dilakukan secara professional, 44% menyatakan setuju, 10% menyatakan netral. Pernyataan 4, 24% responden menyatakan sangat setuju bahwa dibutuhkan komitmen dan tanggung jawab karyawan RSI NU Demak dalam bekerja, 35% menyatakan setuju, 6% menyatakan netral. Pernyataan 5, 9% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan RSI NU Demak tidak terbebani dalam mencapai target dalam tugasnya, 27% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, 4% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 6, 15% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan RSI NU Demak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik, kemudian 36% menyatakan setuju, 11% menyatakan netral, sisanya 3% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 7, 15% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan karyawan dalam menangani pasien sesuai dengan keahlian yang dimiliki, 46% menyatakan setuju, dan sisanya 4% menyatakan netral. Pernyataan 8, 16%

menyatakan sangat setuju jika karyawan RSI NU Demak bekerja sesuai dengan bakat dan bidang yang dimiliki, dan 43% menyatakan setuju, 6% menyatakan netral. Pernyataan 9, 10% responden menyatakan sangat setuju bahwa persentase lebih dari 90% karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam sehari, kemudian 33% menyatakan setuju, sisanya 19% menyatakan netral, dan 3% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 10, 16% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan RSI NU Demak selalu datang tepat waktu dan memulai kerja lebih awal, 25% menyatakan setuju, sisanya 18% menyatakan netral, 6% menyatakan tidak setuju.

4.2.3.2 Gaya Kepemimpinan

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan diwakili oleh 8 item pernyataan. Pernyataan 11, 9% responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin RSI NU Demak selalu menyapa karyawannya, kemudian 28% menyatakan setuju, 13% menyatakan netral, sisanya 14% menyatakan tidak setuju, dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan 12, 8% menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin mengajak karyawan

dalam proses pengambilan keputusan suatu masalah yang ada di RSI NU Demak, 28% menyatakan setuju, kemudian 20% menyatakan netral, dan 9% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 13, 8% menyatakan sangat setuju bahwa kecerdasan pemimpin terlihat saat pengambilan kebijakan-kebijakan RSI NU Demak, 35% menyatakan setuju, kemudian 16% menyatakan netral, sisanya 5% menyatakan tidak setuju, 1% menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan 14, 9% responden menyatakan sangat setuju jika pemimpin bertindak dengan cara yang menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin, 44% menyatakan setuju, sisanya 6% menyatakan netral, 6% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 15, 15% responden menyatakan sangat setuju jika pemimpin RSI NU Demak selalu bersikap tegas terhadap para karyawan, 37% menyatakan setuju, sisanya 12% menyatakan netral, 1% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 16, 19% responden menyatakan sangat setuju jika setiap keputusan yang diambil selalu disampaikan dengan jelas dan pasti terhadap para karyawan, 23% menyatakan setuju, kemudian 16% menyatakan netral, 6% menyatakan tidak setuju,

1% menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan 17, 16% responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin RSI NU Demak selalu bersikap ramah terhadap semua karyawan, 20% menyatakan setuju, kemudian 16% menyatakan netral, 13% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 18, 8% responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin saya menghargai setiap pekerjaan karyawan dan memuji bawahan yang kinerjanya bagus, 22% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, kemudian 14% menyatakan tidak setuju, 1% menyatakan sangat tidak setuju.

4.2.3.3 Motivasi

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi diwakili oleh 8 item pernyataan. Pernyataan 19, 9% responden menyatakan sangat setuju bahwa kebutuhan makan dan minum karyawan setiap bekerja ditanggung oleh RSI NU Demak, kemudian 18% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, 17% menyatakan tidak setuju, 1% menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan 20, 14% responden menyatakan sangat setuju bahwa setiap karyawan mendapat kebutuhan akan kesehatan di waktu bekerja,

kemudian 39% menyatakan setuju, sisanya 7% menyatakan netral, dan 5% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 21, 9% responden menyatakan bahwa gaji karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan, 25% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, sisanya 11% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 22, 22% responden menyatakan sangat setuju jika kenaikan pangkat karyawan yang kualitas kerjanya baik harus diterapkan dalam RSI NU Demak, kemudian 33% menyatakan setuju, 8% menyatakan netral, sisanya 1% menyatakan tidak setuju, 1% menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan 23, 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa hubungan antar karyawan sangat erat dalam membangun pekerjaan, 41% menyatakan setuju, sisanya 2% menyatakan netral, dan 2% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 24, 17% responden menyatakan sangat setuju bahwa hubungan kerjasama karyawan dalam bekerja di RSI NU Demak dengan karyawan lain sangat baik, kemudian 38% menyatakan setuju, sisanya 10% menyatakan netral. Pernyataan 25, 14% menyatakan sangat setuju bahwa saat jaga malam karyawan merasa waswas dalam perjalanan menuju

tempat kerja, 31% menyatakan setuju, 18% menyatakan netral, 2%. Pernyataan 26, 18% responden menyatakan setuju bahwa, keamanan karyawan saat jaga malam di RSI NU Demak sangat terjaga, kemudian 41% menyatakan setuju, 6% menyatakan netral.

4.2.3.4 Disiplin Kerja

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja oleh 8 item pernyataan. Pernyataan 27, 13% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan di RSI NU Demak selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu dalam bekerja, kemudian 40% menyatakan setuju, 7% menyatakan netral, 4% menyatakan tidak setuju, dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan 28, 11% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan RSI NU Demak selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu dalam bekerja, 43% menyatakan setuju, sisanya 11% menyatakan netral. Pernyataan 29, 9% responden menyatakan sangat setuju jika pemberhentian kerja karyawan jika tidak masuk selama tiga kali berturut- turut tanpa ada informasi yang jelas, 34% menyatakan setuju, sisanya 22%

menyatakan netral, 10%. Pernyataan 30, 13% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan wajib menerima sanksi hukuman apabila melanggar peraturan RSI NU Demak, 37% menyatakan setuju, 15% menyatakan netral. Pernyataan 31, 13% responden menyatakan sangat setuju jika karyawan sebaiknya ditegur langsung oleh pemimpin atas kesalahan yang mereka lakukan, kemudian 40% menyatakan setuju, 12% menyatakan netral. Pernyataan 32, 10% responden menyatakan bahwa pemimpin selalu tegas dalam masalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja, kemudian 49% menyatakan setuju, sisanya 5% menyatakan netral, 1% menyatakan tidak setuju. Pernyataan 33, 7% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan RSI NU Demak secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin, 44% menyatakan setuju, sisanya 14% menyatakan netral. Pernyataan 34, 5% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengawasan melekat dari pemimpin sangat membantu karyawan dalam bekerja, 40% menyatakan setuju, kemudian 17% menyatakan netral, 2 % menyatakan tidak setuju, 1% menyatakan sangat tidak setuju.

4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁷ Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS.

kriteria pengukuran yang digunakan adalah:

a) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item

kuesioner tersebut valid.

b) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai $r \text{ hitung}$ dengan nilai $r \text{ tabel}$. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $65-2$ atau $df = 63$ dengan $\alpha 0,1$ didapat $r \text{ tabel } 0,206$. Jika $r \text{ hitung}$ (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correction*) lebih besar dari $r \text{ tabel}$ dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

⁷ Ghozali, *Aplikasi, ...*, hlm. 52

Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan computer program SPSS ver. 19. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	R tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0.556	0.206	Valid
	Pernyataan 2	0.495	0.206	Valid
	Pernyataan 3	0.716	0.206	Valid
	Pernyataan 4	0.385	0.206	Valid
	Pernyataan 5	0.533	0.206	Valid
	Pernyataan 6	0.749	0.206	Valid
	Pernyataan 7	0.732	0.206	Valid
	Pernyataan 8	0.684	0.206	Valid
	Pernyataan 9	0.591	0.206	Valid

	Pernyataan 10	0.713	0.206	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 11	0.699	0.206	Valid
	Pernyataan 12	0.671	0.206	Valid
	Pernyataan 13	0.539	0.206	Valid
	Pernyataan 14	0.590	0.206	Valid
	Pernyataan 15	0.590	0.206	Valid
	Pernyataan 16	0.773	0.206	Valid
	Pernyataan 17	0.695	0.206	Valid
	Pernyataan 18	0.729	0.206	Valid
Motivasi (X2)	Pernyataan 19	0.491	0.206	Valid
	Pernyataan 20	0.433	0.206	Valid
	Pernyataan 21	0.473	0.206	Valid
	Pernyataan 22	0.384	0.206	Valid
	Pernyataan 23	0.398	0.206	Valid
	Pernyataan 24	0.328	0.206	Valid
	Pernyataan 25	0.225	0.206	Valid

	Pernyataan 26	0.447	0.206	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Pernyataan 27	0.296	0.206	Valid
	Pernyataan 28	0.559	0.206	Valid
	Pernyataan 29	0.365	0.206	Valid
	Pernyataan 30	0.237	0.206	Valid
	Pernyataan 31	0.249	0.206	Valid
	Pernyataan 32	0.502	0.206	Valid
	Pernyataan 33	0.451	0.206	Valid
	Pernyataan 34	0.357	0.206	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel- tabel diatas dapat diketahui bahwa masing- masing item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0.206) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Adapun hasil uji reliabilitas instrument adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	8 Item pernyataan	0.887	Reliabel
X2	8 Item pernyataan	0.702	Reliabel
X3	8 Item pernyataan	0.673	Reliabel
Y	10 Item pernyataan	0.877	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing- masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0.60 . Dengan demikian variabel (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliable.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terdapat data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.5.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen).⁸

Tabel 4.7

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.662	1.511
Motivasi	0.774	1.292
Disiplin Kerja	0.661	1.514

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari hasil pengujian Multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) dari semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

⁸ *Ibid.*, hlm. 105

4.2.5.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji suatu model regresi linear apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi.⁹ Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.554	.532	.31824	2.047

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2.047 dengan

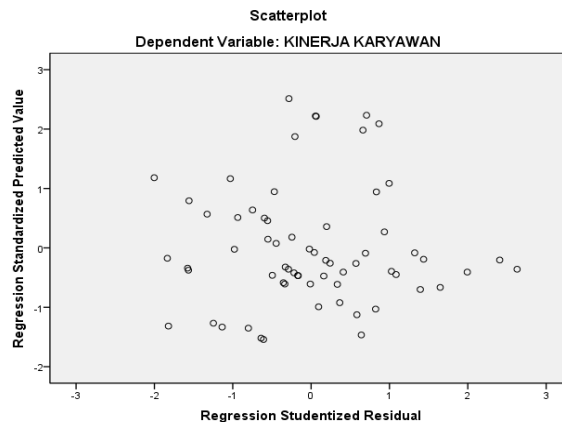
⁹ *Ibid.*, hlm. 110

jumlah variabel bebas (k) = 2, sampel (n) = 65 dan $dl = 1.346$ $du = 1.534$. Maka $du < dw < 4-du$ yaitu $1.534 < 2.047 < 2.466$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance.¹⁰ Adapun hasil uji statistik heteroskedastitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 5.1



Uji
Peny
mpan
gan
Heter
osked
astisit
as

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

¹⁰ Ibid., hlm. 139

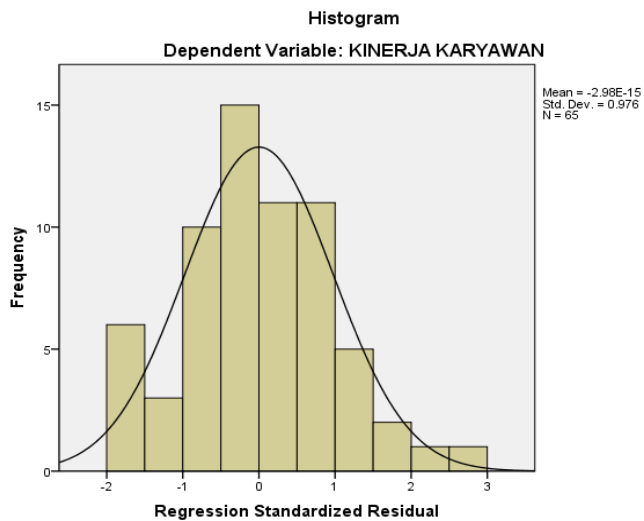
Berdasarkan grafik *scatterplot* dari variabel kinerja karyawan terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan RSI NU Demak berdasarkan masukan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

4.2.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.¹¹ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

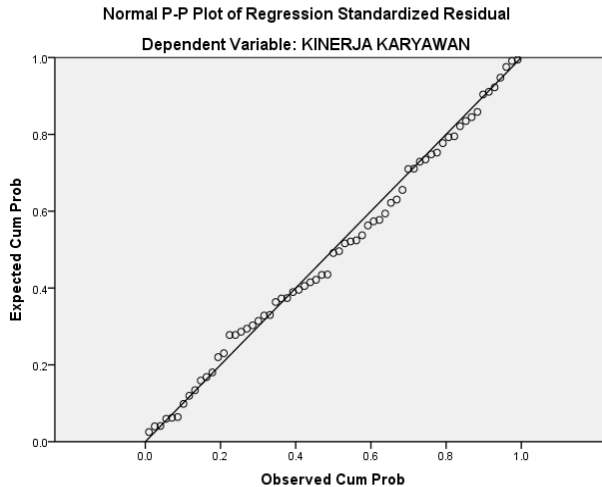
¹¹ *Ibid.*, hlm. 160

Gambar 5.2
Grafik histogram



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Gambar 5.3
Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, demikian juga garis histogramnya pada gambar 5.2 tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.6 Analisis Data

4.2.6.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan melihat R square.¹² Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.554	.532	.31824	2.047

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Hasil analisis data pada variabel kinerja karyawan terlihat bahwa R square sebesar 0.554.

¹² *Ibid.*, hlm. 97

bahwa dari hasil penelitian menyebutkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja itu hanya mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 55.4%. Sedangkan sisanya 44.6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada atau tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

4.2.6.2 Uji simultan (F test)

Sebelum membahas secara partial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan.¹³ Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan anatara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak”.

Dengan hasil perhitungan F test apabila tingkat signifikansinya < 0.05 maka H_0 ditolak dan menerima H_A . Artinya variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan RSI NU Demak).

¹³ *Ibid.*, hlm. 98

Apabila nilai signifikansinya > 0.05 maka H_0 diterima dan menolak H_A . Artinya variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan RSI NU Demak).¹⁴ Untuk lebih jelas bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Hasil Uji Simultan (F test)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.679	3	2.560	25.275	.000 ^a
Residual	6.178	61	.101		
Total	13.858	64			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari hasil analisis uji F diatas, diketahui F hitung sebesar 25.275 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikansi). Nilai probabilitas lebih kecil

¹⁴ *Ibid.*

dari 0.05 maka secara bersama- sama variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan RSI NU Demak.

4.2.6.3 Uji parsial (t test)

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual antara variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan RSI NU Demak).¹⁵ Hasil t test dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3

Uji Parsial (t test)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.296	.474		.625	.535
GAYA KEPEMIMPINAN	.150	.071	.222	2.112	.039
MOTIVASI	.396	.100	.385	3.963	.000
DISIPLIN KERJA	.414	.135	.322	3.062	.003

¹⁵ *Ibid.*

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari hasil analisis regresi dapat diperoleh koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.150, variabel motivasi sebesar 0.396 dan variabel disiplin kerja sebesar 0.414 dengan konstanta sebesar 0.296 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y1 = 0.296 + 0.150 X1 + 0.396 X2 + 0.414 X3$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 19 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

Hasil uji pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak, menunjukkan nilai t hitung 2.112 dan p value (sig) sebesar 0.039 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

Nilai beta dalam *unstandardized coefficient* variabel gaya kepemimpinan menunjukkan angka sebesar 0.150, yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan RSI NU Demak akan meningkat sebesar 15%.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak

Hasil uji pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak, menunjukkan nilai *t* hitung 3.963 dan *p* value (sig) sebesar 0.000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

Nilai beta dalam *unstandardized coefficient* variabel motivasi menunjukkan angka sebesar 0.396, yang artinya jika variabel motivasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan RSI NU Demak akan meningkat sebesar 39.6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi maka karyawan RSI NU

Demak kinerjanya akan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak

Hasil uji pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak, menunjukkan nilai t hitung 3.062 dan p value (sig) sebesar 0.003 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

Nilai beta dalam *unstandardized coefficient* variabel disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0.414, yang artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan RSI NU Demak akan meningkat sebesar 41.4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan sesuai yang lembaga Rumah Sakit Islam NU Demak harapkan.

Koefisien regresi sebesar 0.296 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) bernilai nol maka kinerja karyawan RSI NU Demak (Y) bernilai positif

sebesar 0.296. Dengan kata lain, tanpa adanya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka besarnya kinerja karyawan RSI NU Demak adalah sebesar 0.296.

4.2.7 Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel akan dibahas sebagai berikut:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama' Demak

H1 = gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

Dari hasil pengujian hipotesis (H1) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama' Demak. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.112 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.039 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 65 responden karyawan RSI NU Demak pengujian ini secara

statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh dalam diri karyawan RSI NU Demak untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak

H2 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

Dari hasil pengujian hipotesis (H2) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Nahdlotul Ulama' Demak. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 3.963 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 65 responden karyawan RSI NU Demak pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak

H3 = disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak

Dari pengujian hipotesis (H3) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 3.062 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0.003 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

- d. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak

H4 = dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.

Dari pengujian hipotesis H1, H2 dan H3 sudah dijelaskan ketiganya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RSI NU

Demak. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RSI NU Demak.