

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.2.1 Sejarah Singkat RS Graha Husada Jepara**

Rumah Sakit Graha Husada Panggang Jepara merupakan RS (Rumah sakit) pilihan keluarga dengan berbagai pelayanan kesehatan secara aman, serta professional, RS bermutu dan inovatif. Inilah visi dari RS Graha Husada Jepara Sedangkan misi dari RS Graha Husada Jepara adalah menyiapkan pelayanan kesehatan extra dan juga secara aman, juga terpadu dan terjangkau. RS Graha sangat fokus dengan pasien yang disesuaikan dengan standar (SOP) pelayanan.

RS Graha Husada Jepara didirikan oleh Bpk dr Prawara, Sp.M., dengan naungan Yayasan Sehat-Amrih-Raharja. Dan pada tahun 2014 M, yayasan ini berubah menjadi perusahaan, dengan nama PT. Sehat-Mastuti-Raharja. Perubahan nama dari yayasan ini tidak lain dan tidak bukan untuk memberikan dan peningkatan pelayanan dari kesehatan untuk masyarakat di seluruh Kab. Jepara.

Alamat RS Graha Husada Jepara : Jl. M.H. Thamrin, No.14  
Kelurahan Panggang Kecamatan Jepara, Kabupaten Jepara 59411. Provinsi  
Jawa Tengah, Indonesia. No.Tlp: (0291) 597807.

#### 4.2.2 Visi Misi RS Graha Husada Jepara

##### VISI :

Rumah sakit pilihan dengan pelayanan kesehatan yang aman, profesional, bermutu dan inovatif.

##### MISI :

1. Menyediakan pelayanan kesehatan secara aman, terpadu, dan terjangkau berfokus pada pasien sesuai dengan standar pelayanan.
2. Menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan serta pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia yang berintegritas untuk mendukung mutu pelayanan.
3. Melaksanakan tata kelola yang baik untuk mewujudkan kinerja rumah sakit yang sehat.

#### 4.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada RS Graha Husada Jepara, yang dilakukan sebanyak 75 orang sebagai sampel penelitian.

##### 4.2.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang jenis kelamin

Pegawai RS Graha Husada Jepara dalam tabel berikut :

**Tabel 4.1.**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden**  
**JENIS KELAMIN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI LAKI	21	28.0	28.0	28.0
Valid PEREMPUAN	54	72.0	72.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber: Data SPSS 21 (2019)*

Dari tabel di atas berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin perempuan terdiri dari 54 orang atau 72,0% dan yang berjenis kelamin laki-laki 21 orang atau 28,0%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Pegawai RS Graha Husada Jepara paling banyak adalah perempuan. Jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan karena hampir rata-rata pegawai yang bekerja di RS Graha Husada Jepara adalah perempuan, karena perempuan punya sifat yang halus dan lembut dalam menghadapi pasien atau pengunjung maupun dalam kegiatan administrasi. Maka dari itu hampir semua pegawai RS Graha Husada Jepara perempuan.

#### **4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang usia Pegawai RS Graha Husada Jepara dalam tabel berikut :

**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Usia Responden**  
**DATA USIA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid USIA 17 - 22 Tahun	37	49.3	49.3	49.3
USIA 23 - 32 Tahun	24	32.0	32.0	81.3
USIA 33 - 38 Tahun	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS 21 (2019)

Bedasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa usia responden sangat bervariasi. Responden dengan usia antara 17-22 tahun menempati presentase tertinggi yaitu sebesar 37 orang atau (49,3)%, diikuti dengan usia responden 23-32 sebesar 24 orang atau (32.0%) dan usia responden 33 - 38 sebesar 14 orang dengan presentase (18,7%). Rata-rata pegawai yang bekerja di RS Graha Husada Jepara umur antara 17-22 tahun karena rumah sakit membutuhkan tenaga-tenaga muda yang produktif dan kreatif sehingga bisa memberikan dampak positif bagi RS Graha Husada Jepara, karena tenaga muda punya semangat tinggi dan mempunyai mimpi yang besar untuk memajukan RS Graha Husada Jepara.

#### **4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data Tingkat Pendidikan Pegawai RS Graha Husada Jepara dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3.**  
**Pendidikan Terakhir**  
**PENDIDIKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	26	34.7	34.7	34.7
Valid S1	49	65.3	65.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terakhir sangat bervariasi. Responden dengan tingkat pendidikan SMA paling sedikit sebesar 26 orang atau (34,7%), diikuti tingkat pendidikan S1 sebesar 49 orang atau (65,3%). Kebanyakan pegawai yang bekerja di RS Graha Husada Jepara mempunyai pendidikan sarjana (S1) karena jika pegawainya sarjana sudah pasti punya pengalaman dan kapasitas dalam menjalankan tugas yang diberikan dari pihak RS Graha Husada Jepara, sehingga memudahkan dan meringankan bagi RS Graha Husada Jepara dalam penanganan pasien ataupun pengunjung. Selain itu juga bisa meningkatkan kredibilitas RS Graha Husada Jepara.

#### 4.2.4 Deskripsi Responden berdasarkan Penghasilan

**Tabel 4.4.**  
**Distribusi Penghasilan**  
**PENGHASILAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Juta	20	26.7	26.7	26.7
2 - 5 Juta	34	45.3	45.3	72.0
6 - 10 Juta	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS 21 (2019)

Dari tabel di atas berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah penghasilan < 1 juta yang terdiri dari 20 orang atau 26,7%, diikuti penghasilan 2 - 5 juta sebanyak 34 orang atau 45,3%, kemudian 6 - 10 juta sebanyak 21 orang atau 28,0%.

#### 4.3. Deskripsi Variabel

Untuk mengetahui jawaban yang diberikan responden dari masing-masing variabel yaitu X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Motivasi), X3 (Disiplin), X4 (Reward), X5 (Kondisi Kerja) dan Y Prestasi Kerja dapat dilakukan analisa deskriptif persentase pada jawaban sebanyak 75 responden untuk masing-masing variabel sebagai berikut :



#### 4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Y (Prestasi Kerja)

Jawaban responden dari indikator Variabel Y (Prestasi Kerja)

beserta jawaban dari kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 4.5.**  
**Jawaban Responden untuk Prestasi Kerja**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y <sub>1</sub>					13	17,3	35	46,7	27	36,0	4,19
Y <sub>2</sub>			1	1,3	13	17,3	36	48,0	26	33,3	4,13
Y <sub>3</sub>			4	5,3	11	14,7	41	54,7	19	25,3	4,00
Y <sub>4</sub>			51	68,0	24	32,0					2,32

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah reponden 35 orang dan presentase sebesar 46.7%.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 36 orang dan presentase sebesar 48.0%.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 41 orang dan presentase sebesar 54,7%.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap tidak setuju dengan jumlah responden 51 orang dan presentase sebesar 68,0%.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden lebih memilih sikap tidak setuju terhadap variabel Prestasi Kerja. Hal ini mengungkapkan bahwa responden menginginkan sebuah peningkatan jauh lebih baik dalam hal prestasi kerja maupun kinerja agar nantinya dapat mengimbangi kualitas pelayanan pada setiap lembaga.

#### 4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel X1 Gaya Kepemimpinan

Jawaban responden dari indikator Variabel X1 Gaya Kepemimpinan beserta jawaban dari kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 4.6.**  
**Jawaban Responden untuk Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>			2	2,7	7	9,3	46	61,3	20	26,7	4,12
X <sub>2.1</sub>			3	4,0	3	4,0	42	56,0	27	36,0	4,24



X <sub>3.1</sub>					4	5,3	47	62,7	24	32,0	4,27
X <sub>4.1</sub>			47	62,7	28	37,3					2,37

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.6. dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah reponden 46 orang dan presentase sebesar 61.3%.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 42 orang dan presentase sebesar 56.0%.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 47 orang dan presentase sebesar 62,7%.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap tidak setuju dengan jumlah responden 47 orang dan presentase sebesar 62,7%.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden lebih memilih sikap setuju terhadap variabel Gaya Kepemimpinan. Hal ini mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada RS Graha Husada terlihat baik oleh sejumlah responden.

### 4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel X2 (Motivasi)

Jawaban responden dari indikator Variabel X2 (Motivasi) beserta jawaban dari kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 4.7.**  
**Jawaban Responden untuk Motivasi**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.2</sub>			2	2,7	15	20,0	30	40,0	28	37,3	4,12
X <sub>2.2</sub>			4	5,3	20	26,7	34	45,3	17	22,7	3,85
X <sub>3.2</sub>			50	66,7	25	33,3					2,33

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.7. dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah reponden 30 orang dan presentase sebesar 40.0%.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 34 orang dan presentase sebesar 45.3%.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap tidak setuju dengan jumlah responden 50 orang dan presentase sebesar 66,7%.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden lebih memilih sikap tidak setuju terhadap variabel Motivasi. Hal ini mengungkapkan bahwa responden menginginkan sebuah peningkatan jauh lebih baik dalam hal motivasi seperti saling komunikasi setiap waktu, Apabila ada pekerjaan yang berat pegawai wajib membantu agar saling memotivasi satu sama lain agar pekerjaan terasa ringan.

#### 4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel X3 (Disiplin)

Jawaban responden dari indikator Variabel X3 (Disiplin) beserta jawaban dari kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 4.8.**  
**Jawaban Responden untuk Disiplin**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.3</sub>			5	6,7	11	14,7	26	34,7	33	44,0	4,16
X <sub>2.3</sub>			1	1,3	1	1,3	4	5,3	69	92,0	4,88
X <sub>3.3</sub>					1	1,3	7	9,3	67	89,3	4,88

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019.



X <sub>1.4</sub>			2	2,7	13	17,3	41	54,7	19	25,3	4,03
X <sub>2.4</sub>					5	6,7	42	56,0	28	37,3	4,31
X <sub>3.4</sub>			2	2,7	11	14,7	36	48,0	26	34,7	4,15

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.9. dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah reponden 41 orang dan presentase sebesar 54,7%.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 42 orang dan presentase sebesar 56,0%.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 36 orang dan presentase sebesar 48,0%.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden lebih memilih sikap sangat setuju terhadap variabel *Reward*. Hal ini mengungkapkan bahwa Disiplin dalam RS Graha Husada Jepara dinilai oleh responden sudah baik.

#### 4.3.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel X5 (Kondisi Kerja)

Jawaban responden dari indikator Variabel X5 (Kondisi Kerja)



beserta jawaban dari kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 4.10.**  
**Jawaban Responden untuk Kondisi Kerja**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.5</sub>			2	2,7	13	17,3	36	48,0	24	32,0	4,09
X <sub>2.5</sub>			2	2,7	11	14,7	18	24,0	44	58,7	4,39
X <sub>3.5</sub>					2	2,7	18	24,0	55	73,3	4,71

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10. dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 36 orang dan presentase sebesar 48,0%.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 44 orang dan presentase sebesar 58,7%.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden lebih memilih sikap setuju dengan jumlah responden 55 orang dan presentase sebesar 73,3%.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden lebih memilih sikap sangat setuju terhadap variabel Kondisi Kerja. Hal ini

mengungkapkan bahwa Kondisi Kerja dalam RS Graha Husada Jepara dinilai oleh responden sudah baik.

#### **4.4. Analisis Data**

##### **4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

###### **4.4.1.1 Uji Validitas**

Dalam penelitian ini uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner yang telah diajukan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Sedangkan yang dimaksud dengan responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di RS Graha Husada Jepara. Dalam Kuesioner penelitian ini terdapat enam variabel yang terdiri satu variabel terikat dan lima variabel bebas dengan pernyataan yang diajukan kepada responden.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.  $r$  hitung diperoleh dari hasil output SPSS, kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  table untuk *degree of freedom*  $df = n - 2$ , jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $(n) = 75$ . Maka besarnya  $df$  dihitung  $df = 75 - 2 = 73$ . Dengan  $df = 75$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel  $= 0,1689$ . Untuk itu sah tidaknya data dalam penelitian ini dapat dilihat melalui rumusan :

Jika hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (signifikansi 0,5) = valid

Jika hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (signifikansi 0,5) = tidak valid

Dari rumusan tersebut dibawah ini akan diketahui valid atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner peneliti. Berdasarkan pengujian validitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 21 kepada 75 responden diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No	R Hitung	R Tabel	Kriteria
X1	1	0,763	0,2144	Valid
	2	0,740	0,2144	Valid
	3	0,743	0,2144	Valid
	4	0,772	0,2144	Valid
X2	1	0,745	0,2144	Valid
	2	0,657	0,2144	Valid
	3	0,835	0,2144	Valid
X3	1	0,638	0,2144	Valid
	2	0,611	0,2144	Valid
	3	0,637	0,2144	Valid
X4	1	0,700	0,2144	Valid
	2	0,780	0,2144	Valid

	3	0,766	0,2144	Valid
X5	1	0,565	0,2144	Valid
	2	0,705	0,2144	Valid
	3	0,897	0,2144	Valid
Y	1	0,767	0,2144	Valid
	2	0,750	0,2144	Valid
	3	0,734	0,2144	Valid
	4	0,831	0,2144	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Tabel 4.11. menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variable-variabel yang digunakan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar di banding dengan  $r_{tabel} = 0$  . Sehingga semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah valid.

#### 4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau kepercayaan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu pernyataan dari kuesioner yang merupakan gambaran dari indikator variabel atau konstruk yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Untuk itu suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau

handal jika jawaban responden atas pernyataan yang diajukan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Kuesioner penelitian yang sudah disebar didalamnya terdapat enam variabel yang terdiri satu variabel terikat dan lima variabel bebas dengan total 32 (tiga puluh dua) pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sedangkan pengujian reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach's*, dimana :

Jika hasil Alpha Cronbach  $> 0,60$  = reliabel

Jika hasil Alpha Cronbach  $< 0,60$  = tidak reliabel

Dari rumusan tersebut dibawah ini akan diketahui reliabel atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan pengujian reliabilitas dengan bantuan program IBM SPSS kepada responden hasil pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	0,791	Reliabel
X2	0,786	Reliabel
X3	0,612	Reliabel
X4	0,779	Reliabel
X5	0,783	Reliabel
Y	0,813	Reliabel

Sumber : Data SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *croanbach alpha* ( $\alpha$ ) masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan hasil tersebut



dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal karena nilai cronbach alpha hitung lebih besar dibandingkan criteria alpha (0,60).

#### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik.

##### 4.4.2.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas bertujuan untuk menguji probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal atau menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov – Smirnov*, dengan ketentuan apabila nilai sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.13.**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

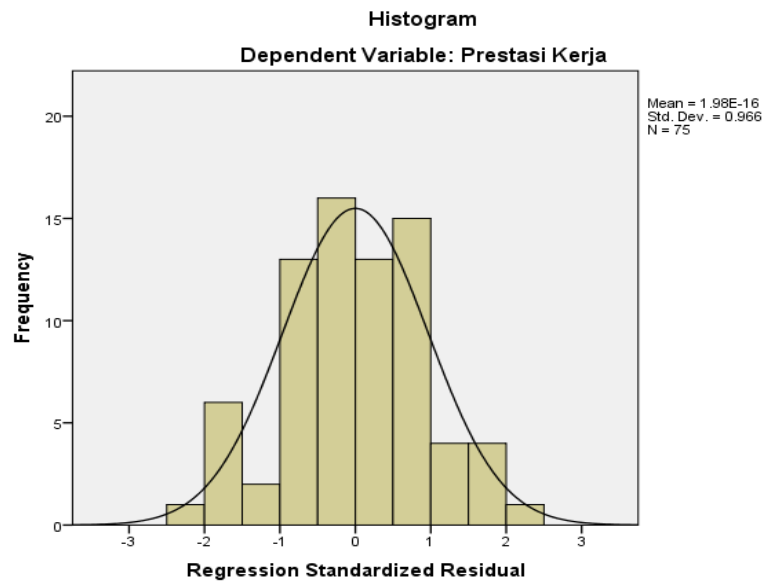
	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34921862
	Absolute	.072
Most Extreme Differences	Positive	.059
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826

Sumber : Data Diolah SPSS, 2019

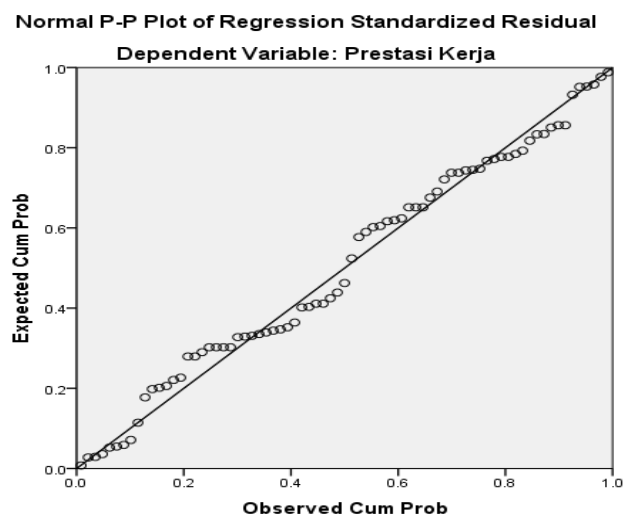
Dari uji normalitas tabel 4.13 besarnya Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,627 dan signifikan pada 0,826 dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai  $Asymp.Sig > 0,05$

Sebelumnya akan diteliti kenormalan data melalui grafik histogram dan *normal probability plot* yang terbentuk dari program SPSS versi 21 dimana distribusi dinyatakan normal jika membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plot* ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 4. 1. Uji Normalitas (Histogram)**

*Sumber: Data Diolah SPSS, 2019*



**Gambar 4. 2. Uji Normalitas (Plot)**

*Sumber: Data diolah SPSS, 2019*

Uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal jika penyebaran data (titik) berada pada sekitar garis diagonal mengikuti arah garis atau grafik histogramnya. Jika sebaliknya penyebaran data (titik) berada jauh dari sekitar

garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis atau grafik histogramnya maka dapat disimpulkan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan melihat grafik histogram dan *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memiliki pola distribusi yang menceng (*skewness*) ke kiri namun masih dalam garis wajar untuk itu dapat dikatakan normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis. Maka dari itu kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

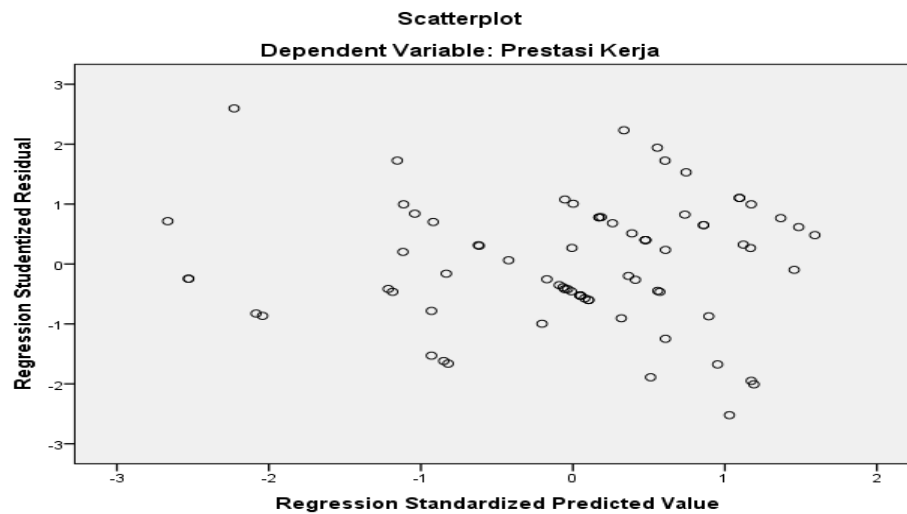
#### 4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Sebelumnya akan diteliti gejala heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi* yang terbentuk dari program SPSS versi 21 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika terbentuk pola tertentu, dimana titik-titik bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. Jika sebaliknya, tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 4.3**  
**Gambar 4. 3. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**  
*Sumber : Data diolah SPSS, 2019*

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik telah terbentuk pola tertentu teratur pada grafik *scatterplot* maka dalam mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.

Dalam model regresi digunakan hasil uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah model regresi memiliki *variance* residual antar pengamatan. Namun model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas. Jika terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat melalui *scatterplot*. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas.



### 4.4.2.3 Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas dalam model regresi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* dan nilai *tolerance*. Bila nilai *tolerance* besarnya di atas 0,1 (10%) dan nilai FIV dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas penelitian ini tertera pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14.**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1					
Gaya Kepemimpinan	.031	.121	.075	.948	1.055
Motivasi	.493	.038	.024	.553	1.808
Disiplin	.748	.551	.409	.505	1.980
<i>Reward</i>	.603	.260	.167	.402	2.488
Kondisi Kerja	.413	.025	.015	.463	2.161

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer diolah SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 (10%) yang berarti bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Atau dapat diartikan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel independen yang akan mempengaruhi variabel dependen. Atau bisa dikatakan sebagai alat untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen (X), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen (Y) secara parsial. Dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh data seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-9.714	2.821		-3.444	.001	
	Gaya Kepemimpinan	.094	.093		.077	1.010	.316
	Motivasi	.044	.139		.032	.319	.750
	Disiplin	1.241	.226		.575	5.484	.000

Reward	.384	.172	.263	2.239	.028
Kondisi Kerja	.032	.154	.023	.207	.837

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2019

Berdasarkan nilai *coefficients* dalam tabel diatas, maka dapat dijabarkan dalam rumus persamaan regresi seperti dibawah ini :

$$Y = 9,714 + 0,094 X1 + 0,044 X2 + 1,241 X3 + 0,384 X4 + 0,032 X5 + e$$

Setelah terbentuk rumusan persamaan regresi linear berganda, berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan rumusan tersebut :

1. Konstanta variabel dependent sebesar 9,714, artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), *Reward* (X4) dan Kondisi Kerja (X5) nilainya sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen sebesar 9,714.
2. Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,094, artinya jika Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai RS Graha Husada Jepara. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat diimbangi meningkatnya Prestasi Kerja.
3. Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,044, artinya jika Motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai RS Graha Husada

Jepara. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Motivasi, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya Prestasi Kerja.

4. Koefisien regresi pada variabel Disiplin (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 1,241, artinya jika Disiplin berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai RS Graha Husada Jepara. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Disiplin, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya Prestasi Kerja.
5. Koefisien regresi pada variabel *Reward* (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,384, artinya jika *Reward* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai RS Graha Husada Jepara. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel *Reward*, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya Prestasi Kerja.
6. Koefisien regresi pada variabel Kondisi Kerja (X5) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,032, artinya jika Kondisi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai RS Graha Husada Jepara. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Kondisi Kerja, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya Prestasi Kerja.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.4.1 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Uji signifikasi Parameter Individual atau yang biasa disebut uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang biasa digunakan dalam uji ini adalah tingkat signifikansi dibawah 5% (0,05) pada derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n - k$  untuk memperoleh nilai t tabel yang digunakan untuk perbandingan antara nilai t tabel dengan t hitung. Sehingga dapat disimpulkan menerima atau menolak hipotesis.

**Tabel 4.16.**  
**Uji Signifikasi Parameter Individual Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9.714	2.821		-3.444	.001
Gaya Kepemimpinan	.094	.093	.077	1.010	.316
Motivasi	.044	.139	.032	.319	.750
Disiplin	1.241	.226	.575	5.484	.000
Reward	.384	.172	.263	2.239	.028
Kondisi Kerja	.032	.154	.023	.207	.837

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



Dalam tabel sebelumnya telah diperoleh nilai  $t$  hitung dan signifikasinya. Sedangkan pada derajat kebebasan ( $75 - 6 = 69$ ) dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1,661, Berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan uji signifikansi parameter individual secara lebih rinci :

1. Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.21 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.010 yang berarti nilai  $t_{hitung} <$  (lebih kecil dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,661 , dengan nilai signifikansi 0,316  $>$  (lebih besar dari) 0,05. Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 adalah variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji  $t$ ) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

2. Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.21 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,319 yang berarti nilai  $t_{hitung} <$  (lebih kecil dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,661 , dengan nilai signifikansi 0,750  $>$  (lebih besar dari) 0,05. Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 adalah variabel Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji  $t$ ) adalah menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$ .

3. Hubungan Variabel Disiplin Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.21 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,484 yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,661 ,

dengan nilai signifikansi  $0,000 < (\text{lebih kecil dari}) 0,05$ . Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 adalah variabel Disiplin yang berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 4. Hubungan Variabel *Reward* Terhadap Prestasi Kerja.

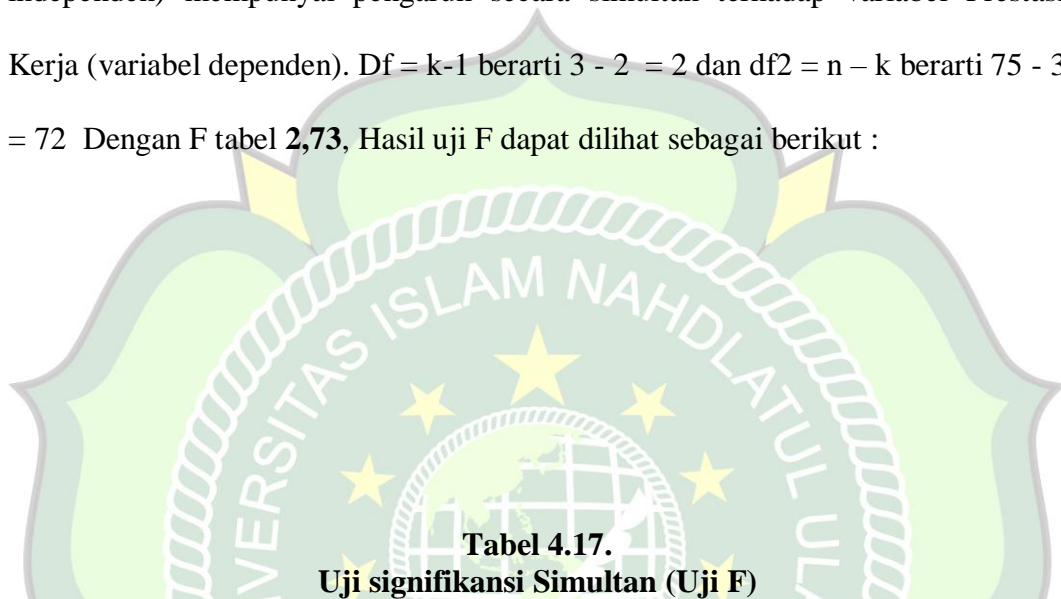
Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.21 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,239 yang berarti nilai  $t_{hitung} > (\text{lebih besar dari}) t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,661 , dengan nilai signifikansi  $0,028 < (\text{lebih kecil dari}) 0,05$ . Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 adalah variabel Reward yang berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 5. Hubungan Variabel Kondisi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.21 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,207 yang berarti nilai  $t_{hitung} > (\text{lebih besar dari}) t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,661 , dengan nilai signifikansi  $0,837 < (\text{lebih kecil dari}) 0,05$ . Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H5 adalah variabel Kondisi Kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 4.4.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan atau biasa disebut dengan uji f menunjukkan apakah semua variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), *Reward* (X4) dan Kondisi Kerja (X5) yang dimasukkan di model (variabel independen) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja (variabel dependen).  $Df = k-1$  berarti  $3 - 2 = 2$  dan  $df_2 = n - k$  berarti  $75 - 3 = 72$ . Dengan F tabel **2,73**, Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut :



**Tabel 4.17.**  
**Uji signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216.571	5	43.314	22.186	.000 <sup>b</sup>
Residual	134.709	69	1.952		
Total	351.280	74			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, *Reward*, Kondisi Kerja

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis uji ANOVA atau F dengan menggunakan perhitungan analisa regresi berganda menggunakan program IBM

SPSS statistic 21 maka dapat diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $22,186 > F_{tabel}$  sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), *Reward* (X4) dan Kondisi Kerja (X5) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Dari penjabaran tersebut maka kesimpulan dari Uji signifikansi simultan (uji F) adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .

#### 4.4.4.3 Koefisien Determinasi (R)

Selain uji t dan uji f, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi, dimana uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), *Reward* (X4) dan Kondisi Kerja (X5) dalam menerangkan variasi variabel dependen Prestasi Kerja (Y). Tabel dibawah ini akan memberikan gambaran seberapa kuat variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.18.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.589	1.397

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, *Reward*, Kondisi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 21 (2019)



Berdasarkan hasil output dalam tabel *model summary* diatas nilai korelasi (R) menunjukkan bahwa nilai gabungan semua variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,617. Sedangkan nilai koefisien determinasi memiliki nilai adjusted R square sebesar 0,589. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), *Reward* (X4) dan Kondisi Kerja (X5) mempunyai pengaruh sebesar 41,1 % terhadap variabel dependen Prestasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 58,9% ( $100\% - 58,9\% = 41,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.5. Pembahasan**

##### **4.5.1 Pengaruh Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Prestasi Kerja)**

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan perilaku dan strategi yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Kartono,2010)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas, tingkat ketelitian, ketangguhan, serta sikap yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam (Mangkunegara,2011)

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian terdahulu yang terdapat dalam jurnal memuat penelitian dari Agustin dkk (2018) Terdapat pengaruh adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.



#### **4.5.2 Pengaruh Variabel X2 (Motivasi) terhadap Y (Prestasi Kerja)**

Menurut penelitian Repi dkk (2016) menyatakan Motivasi memiliki hubungan yang dikatakan sangat erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap tersebut ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan. Dalam diri setiap individu tersebut lah memiliki latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap individu pun munculnya akan berbeda beda. Sama halnya dengan I Gede Widianta dkk (2016) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu acuan dalam mempengaruhi kinerja, dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas, tingkat ketelitian, ketangguhan, serta sikap yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam (Mangkunegara,2011)

Penelitian terdahulu yang dimuat dalam jurnal menurut penelitian I Gede Widianta dkk (2016) dan L.Repi dkk (2016) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

#### **4.5.3 Pengaruh Variabel X3 (Disiplin) terhadap Y (Prestasi Kerja)**

Menurut penelitian Repi dkk (2016) menyatakan Disiplin menunjukkan suatu tujuan yang akan dicapai harus lah jelas dan ditetapkan

secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Selain itu disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas, tingkat ketelitian, ketangguhan, serta sikap yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam (Mangkunegara,2011)

Penelitian terdahulu yang dimuat dalam jurnal menurut penelitian I Gede Widiarta dkk (2016) dan L.Repi dkk (2016) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin terhadap prestasi kerja.

#### **4.5.4 Pengaruh Variabel X4 (*Reward*) terhadap Y (*Prestasi Kerja*)**

Menurut Milanie Feby (2018) Reward merupakan suatu bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan. Hal itu dapat berupa hadiah, penghargaan maupun imbalan .

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas, tingkat ketelitian, ketangguhan, serta sikap yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam (Mangkunegara,2011)

Penelitian terdahulu yang dimuat dalam jurnal menurut penelitian yang dilakukan oleh Milanie Feby (2018) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan reward terhadap prestasi kerja.

#### **4.5.5 Pengaruh Variabel X5 (Kondisi Kerja) terhadap Y (Prestasi Kerja)**

Kondisi kerja merupakan Sebuah suasana atau kondisi psikologis tentang perasaan seorang karyawan baik menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Avolio and Gardner, 2005).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas, tingkat ketelitian, ketangguhan, serta sikap yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam (Mangkunegara,2011)

Penelitian terdahulu yang dimuat dalam jurnal menurut penelitian yang dilakukan oleh Fuadati (2015) Kondisi Kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **4.5.6 Pengaruh X1 (Gaya Kepemimpinan) , X2 (Motivasi), X3 (Disiplin), X4 (Reward), X5 (Kondisi Kerja) Terhadap Y (Prestasi Kerja)**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin,

*reward*, dan kondisi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada RS Graha Husada Jepara. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian ANOVA atau uji F diperoleh nilai F hitung sebesar  $22,186 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan sehingga keputusannya  $H_0$  diterima.

