

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Profil Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin

Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” didirikan pada tanggal 20 Desember 1989. Pada awal berdirinya rumah sakit ini diberi nama Rumah Sakit Islam “Ibu MA Ngasirah”. Dan pada hari jadi rumah sakit yang ke 11, yaitu pada tanggal 20 Desember 2000 melalui Surat Keputusan Pengurus Yayasan Rumah Sakit Islam Jepara Nomor 017/Yarsi/V/2000 tanggal 17 Mei 2000, Rumah Sakit Islam “Ibu MA Ngasirah” berganti nama menjadi Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin”. Pergantian ini dilakukan untuk memberikan motivasi dan semangat baru, serta nilai tambah dan kemajuan bagi rumah sakit tersebut.

Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin beralamat di Jln. Raya Jepara – Bangsri KM. 03, Desa Kuwasen Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara. Dalam memberikan pelayanan kepada pasiennya Rumah sakit memiliki motto pelayanan, diantaranya *Istitho’ah* (Berkemampuan), *Istiqomah* (Berkomitmen dan konsisten), dan *Amanah* (Dapat dipercaya dan bertanggung jawab). Rumah sakit ini juga telah terakreditasi 5 Pokja Pelayanan meliputi : Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan, dan Rekam Medis. Falsafah pelayanan pada Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin adalah :

1. Pelayanan Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” dilandasi Keikhlasan dan Amal Sholeh.
2. Pelayanan Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” mengutamakan kecepatan dan mutu pelayanan.

4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin

Sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari visi, misi dan tujuan. Begitu juga dengan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

1. Visi Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin

Menjadi rumah sakit islami unggulan yang bermaslahkat bagi umat.

2. Misi Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna dan rujukan yang bermutu.
- 2) Menyediakan dan meningkatkan sumber daya manusia yang profesional dan islami.
- 3) Mewujudkan suasana lingkungan yang asri, nyaman, komunikatif dan informatif.
- 4) Menjalin kerjasama dengan pemangku kepentingan dan memperhatikan aspirasi masyarakat.

3. Tujuan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin

Bergerak dibidang sosial guna ikut meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui penyelenggaraan Pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap dan Pelayanan Gawat Darurat yang mencakup

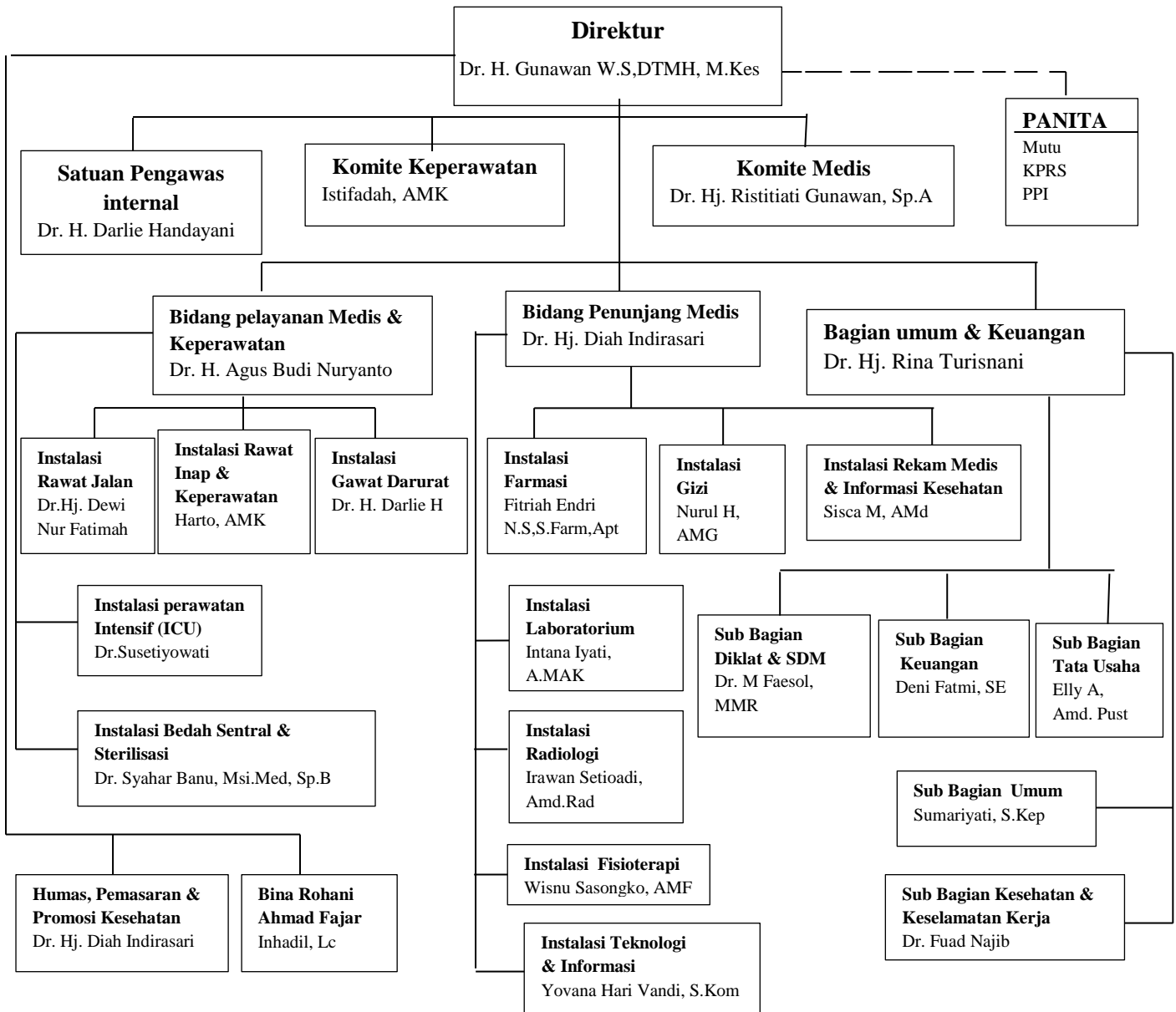
Pelayanan Medik, Pelayanan Penunjang Medik, Pelayanan Keperawatan dan Rujukan.

4.1.3. Jenis Pelayanan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin

1. Instalasi Gawat Darurat
2. Instalasi Rawat jalan
 - a) Klinik umum dan klinik gigi dan mulut
 - b) Klinik spesialis, diantaranya : Klinik Spesialis Anak, Klinik Spesialis Dalam, Klinik Spesialis Bedah, Klinik Spesialis Kebidanan dan Kandungan, Klinik Spesialis Mata, Klinik Spesialis THT, Klinik Spesialis Syaraf, Klinik Spesialis Jiwa, Klinik Spesialis Radiologi.
3. Instalasi Rawat Inap (132 tempat tidur)
 - a) Ruang Muzdalifah (30 tempat tidur)
 - b) Ruang Mina (22 tempat tidur)
 - c) Ruang Zam – zam (Jamkesmas) (40 tempat tidur)
 - d) Ruang Siti Hajar (14 tempat tidur)
 - e) Ruang Perinatologi (7 tempat tidur)
 - f) Ruang ICU (Intensive Care Unit) (5 tempat tidur)
 - g) Ruang Babussalam (14 tempat tidur)
4. Instalasi Penunjang Medis
 - a) Instalasi Farmasi
 - b) Instalasi Radiologi
 - c) Instalasi Laboratorium

- d) Instalasi Gizi
- e) Instalasi Rekam Medis
- 5. Instalasi Rawat Bersalin
- 6. Instalasi Bedah Sentral (IBS)
- 7. ICU (Intensive Care Unit)
- 8. Laundry
- 9. Pemulasaran Jenazah

1.1.4. Struktur Organisasi



Sumber : Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara 2017

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Rumah Sakit IslamSultan Hadlirin Jepara

4.2. Deskripsi Responden

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Dari penyebaran kuesioner didapat jumlah responden pria dan wanita berikut :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 34 | 43,6 % |
| 2 | Perempuan | 44 | 56.4 % |
| | | 78 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 3)

Dari tabel 4. 1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin yang dijadikan responden adalah berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 44 orang atau sebesar 56,4 %, sedangkan untuk responden laki-laki berjumlah 34 orang atau sebesar 43,6 %.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia responden pada penelitian ini dapat diketahui melalui hasil pengelompokkan responden berdasarkan usia berikut ini :

Tabel 4. 2
Usia Responden

| No | Usia | Jumlah | Presentase |
|----|-------------|-----------|--------------|
| 1 | 20-30 Tahun | 55 | 70,5 % |
| 2 | 31-40 Tahun | 22 | 28.2 % |
| 3 | 41-50 Tahun | 1 | 1.3 % |
| | | 78 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4. 2 diatas dapat diketahui bahwa usia karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirn yang dijadikan responden sebagian besar berusia antara 20-30 tahun yakni sebanyak 55 responden atau sebesar 70,5 %. Sedangkan 28,2 % atau 22 orang adalah responden yang berusia antara 31- 40 tahun. Dan 1 responden atau 1,3 % berusia antara 41-50 tahun.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Mengenai pendidikan responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4. 3
Pendidikan Responden

| No | Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|----|-------------|-----------|--------------|
| 1 | SMK | 1 | 1,3 % |
| 2 | Diploma III | 65 | 83,3 % |
| 3 | S1 | 12 | 15,4 % |
| | | 78 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 3)

Dari tabel 4. 3 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menempuh pendidikan Diploma III dengan jumlah 65 responden atau sebesar 83,3 %. Dan 12 responden menempuh pendidikan S1 atau sebesar 15.4 %. Sedangkan pendidikan SMA/SMK 1 responden atau 1,3 %.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Gambaran umum mengenai responden berdasarkan bidang pekerjaan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Bidang Pekerjaan Responden

| No | Bidang Pekerjaan | Jumlah | Presentase |
|----|-------------------|-----------|--------------|
| 1 | Pelaksana Bidan | 2 | 2,6 % |
| 2 | Perawat Pelaksana | 76 | 97,4 % |
| | | 78 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 3)

Dari tabel 4. 4 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bekerja sebagai perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin dengan jumlah 76 orang atau sebesar 97,4 %. Dan 2 responden yang bekerja sebagai pelaksana bidan atau sebesar 2,6 %.

4.3. Deskripsi Variabel

Dibawah ini akan dilakukan analisa deskripsi presentase terhadap hasil tanggapan dari 78 responden pada masing-masing pertanyaan.

4.3.1. Variabel Komunikasi

Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dari variabel komunikasi dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi

| Pertanyaan | Kriteria | | | | | Jumlah |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|---------------|
| | SS | S | N | TS | STS | |
| Pemimpin Bapak / Ibu / Saudara / i sering melakukan komunikasi vertikal, yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan, contohnya saat pemimpin memberikan perintah. | 11 (14,1 %) | 37 (47,4 %) | 26 (33,3 %) | 4 (5,1 %) | 0 (0 %) | 78 (100 %) |
| Bapak / Ibu / Saudara / i melakukan komunikasi horizontal, yaitu komunikasi antara rekan kerja diantara unit kerja yang berbeda, sebagai contoh Bapak / Ibu / Saudara / i berkomunikasi dengan rekan kerja dikantor yang berbeda profesi dalam menyelesaikan masalah. | 12 (15,4 %) | 40 (51,3 %) | 15 (19,2 %) | 10 (12,8 %) | 1 (1,3 %) | 78 (100 %) |
| Pemimpin Bapak / Ibu / Saudara / i melakukan komunikasi secara eksternal, yaitu berkomunikasi pada pihak luar perusahaan, sebagai contohnya pemimpin sering berkomunikasi dengan masyarakat sekitar perusahaan. | 11 (14,1 %) | 31 (39,7 %) | 19 (24,4 %) | 17 (21,8 %) | 0 (0 %) | 78 (100 %) |

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4. 5 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel komunikasi. Pertanyaan pertama menunjukkan bahwa pemimpin Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara sering

melakukan komunikasi secara vertikal kepada karyawan-karyawannya terutama karyawan yang bekerja sebagai perawat . Hasil ini ditunjukkan oleh 11 responden (14,1 %) menjawab sangat setuju, 37 responden (47,4 %) menjawab setuju, dan 26 responden (33,3 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Pertanyaan kedua menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin yang bekerja sebagai perawat sering melakukan komunikasi secara horizontal. Hasil ini ditunjukkan oleh 12 responden (15,4 %) menjawab sangat setuju, 40 responden (51,3 %) menjawab setuju, dan 15 responden (19,2 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa pemimpin Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara sering melakukan komunikasi secara eksternal. Hasil ini ditunjukkan oleh 11 responden (14,1 %) menjawab sangat setuju, 31 responden (39,7 %) menjawab setuju, dan 19 responden (24,4 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap sistem komunikasi di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mengenai komunikasi.

4.3.2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 4. 6 sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

| Pertanyaan | Kriteria | | | | | Jumlah |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|---------------|
| | SS | S | N | TS | STS | |
| Pemimpin Bapak / Ibu / Saudara / i menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik. Salah satu cirinya, seorang pemimpin bersedia mengambil resiko personal tinggi dan menanggung biaya yang besar untuk meraih visi. | 12 (15,4 %) | 44 (56,4 %) | 18 (23,1 %) | 3 (3,8 %) | 1 (1,3 %) | 78 (100 %) |
| Pemimpin Bapak / Ibu / Saudara / i menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Salah satu cirinya adalah pemimpin lebih berfokus pada pada hubungan pemimipin dan bawahan tanpa ada usaha untuk menciptakan perbahan pada bawahannya. | 14 (17,9 %) | 39 (50,0 %) | 19 (24,4 %) | 5 (6,4 %) | 1 (1,3 %) | 78 (100 %) |
| Pemimpin Bapak / Ibu / Saudara / i menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Salah satu cirinya adalah pemimpin mencurahkan pada hal-hal yang menyangkut kebutuhan pengembangan pengikut atau karyawan. | 11 (14,1 %) | 46 (59,0 %) | 16 (20,5 %) | 4 (5,1 %) | 1 (1,3%) | 78 (100%) |
| Pemimpin Bapak / Ibu / Saudara / i menerapkan gaya kepemimpinan visioner. Yaitu pemimpin mampu | 12 (15,4 %) | 38 (48,7 %) | 25 (32,1 %) | 3 (3,8 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis dan menarik untuk masa depan organisasi. | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4. 6 dapat dijelaskan tentang tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara. Pertanyaan pertama menunjukkan bahwa pemimpin sering menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik pada karyawan, terutama karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara. Hal ini ditunjukkan oleh 12 responden (15,4 %) menjawab sangat setuju, 44 responden (56,4 %) menjawab setuju dan 18 responden (23,1 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan kedua menunjukkan pemimpin Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin menerapkan gaya kepemimpinan transaksional pada karyawannya, terutama karyawan yang bekerja sebagai perawat. Hasil ini ditunjukkan oleh 14 responden (17,9 %) menjawab sangat setuju, 39 responden (50,0 %) menjawab setuju, dan 19 responden (24,4 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan ketiga menunjukkan jika pemimpin Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin menerapkan gaya kepemimpinan visioner. Hasil ini ditunjukkan oleh 11 responden (14,1 %) menjawab sangat setuju, 46 responden (59,0 %) menjawab setuju, dan 16 responden (20,5 %)

menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju dan tidak setuju.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai penerapan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

4.3.3. Variabel Etika Kerja Islam

Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dari variabel etika kerja islam dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etika kerja Islam

| Pertanyaan | Kriteria | | | | | Jumlah |
|---|----------------|----------------|----------------|------------|------------|--------------|
| | SS | S | N | TS | STS | |
| Bapak / Ibu / Saudara/ i bekerja dengan niat ibadah kepada Allah Swt. | 8 (10,3 %) | 46 (59,0 %) | 24 (30,8 %) | 0 (0 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |
| Dalam melaksanakan pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara/ i tidak pernah melalaikan kewajiban kepada Allah Swt, yaitu Sholat. | 15 (19,2 %) | 34 (43,6 %) | 29 (37,2 %) | 0 (0 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |
| Bapak / Ibu / Saudara/ i selalu berhubungan harmonis dengan pemimpin dan rekan kerja lain dalam menyelesaikan masalah. | 17 (21,8 %) | 40 (51,3 %) | 21 (26,9 %) | 0 (0 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |

| | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------|------------|--------------|
| Dalam melaksanakan pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara/ i bersikap baik dan berani atas kebenaran yang diyakini. | 13 (16,7 %) | 34 (43,6 %) | 25 (32,1 %) | 6 (7,7 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------|------------|--------------|

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4. 7 dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden terhadap variabel etika kerja islam yang diterapkan. Pertanyaan pertama menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin bekerja dengan niat ibadah kepada Allah Swt. Hasil ini di tunjukkan oleh 8 responden (10,3 %) menjawab sangat setuju, 46 responden (59,0 %) menjawab setuju, dan 24 responden (30,8 %) menjawab netral.

Pertanyaan kedua menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin dalam bekerja tidak pernah melalaikan kewajiban kepada Allah Swt. Hasil ini ditunjukkan oleh 15 responden (19,2 %) menjawab sangat setuju, 34 responden (43,6 %) menjawab setuju, dan 29 responden (37,2 %) menjawab netral.

Pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin selalu bersikap harmonis dengan pemimpin dan rekan kerja lain dalam menyelesaikan masalah. Hasil ini ditunjukkan oleh 17 responden (21,8 %) menjawab sangat setuju, 40 responden (51,3 %) menjawab setuju, dan 21 responden (26,9 %) menjawab netral.

Dan pertanyaan keempat menunjukkan bahwa perawat Rumah sakit Islam Sultan Hadlirin selalu bersikap baik dan berani atas kebenaran yang diyakininya. Hasil ini ditunjukkan oleh 13 responden (16,7 %) menjawab

sangat setuju, 34 responden (43,6 %) menjawab setuju, 25 responden (32,1 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap etika kerja islam yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan khususnya karyawan di bidang keperawatan. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel etika kerja islam.

4.3.4. Variabel Kinerja Karyawan

Dalam mendiskripsikan variabel kinerja karyawan maka dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin yang ada di bidang keperawatan.

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

| Pertanyaan | Kriteria | | | | | Jumlah |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------|------------|--------------|
| | SS | S | N | TS | STS | |
| Bapak / Ibu / Saudara / i telah memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan. | 11 (14,1 %) | 44 (56,4 %) | 22 (28,2 %) | 1 (1,3 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |
| Pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i lakukan dihitung dengan skala jumlah unit atau siklus aktifitas tertentu. | 12 (15,4 %) | 38 (48,7 %) | 25 (32,1 %) | 3 (3,8 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |
| Bapak / Ibu / Saudara / i selalu menyelesaikan pekerjaan tepat | 9 (11,5 %) | 47 (60,3 %) | 17 (21,8 %) | 5 (6,4 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |

| | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------|------------|---------------|
| waktu, dan mematuhi jam kerja perusahaan. | | | | | | |
| Bapak / Ibu / Saudara / i selalu bekerjasama dengan rekan kerja supaya sumber daya yang ada bisa digunakan secara efektif. | 16 (20,5 %) | 37 (47,4 %) | 21 (26,9 %) | 4 (5,1 %) | 0 (0 %) | 78 (100%) |
| Bapak / Ibu / Saudara / i selalu merancang kegiatan sebelum melaksanakan pekerjaan. | 14 (17,9 %) | 40 (51,3 %) | 18 (23,1 %) | 6 (7,7 %) | 0 (0 %) | 78 (100 %) |

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4. 8 dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan. Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin telah memenuhi kualitas yang ditetapkan. Hasil ini di tunjukkan oleh 11 responden (14,1 %) menjawab sangat setuju, 44 responden (56,4 %) menjawab setuju, dan 22 responden (28,2 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Pertanyaan kedua menunjukkan bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin dihitung dengan skala jumlah unit atau siklus aktifitas tertentu. Hasil ini ditunjukkan oleh 12 responden (15,4 %) menjawab sangat setuju, 38 responden (48,7 %) menjawab setuju, dan 25 responden (32,1 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mematuhi jam kerja perusahaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 9 responden

(11,5 %) menjawab sangat setuju, 47 responden (60,3 %) menjawab setuju, dan 17 responden (21,8 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Pertanyaan keempat menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin selalu bekerjasama dengan rekan kerja lain. Hasil ini ditunjukkan oleh 16 responden (20,5 %) menjawab sangat setuju, 37 responden (47,4 %) menjawab setuju, dan 21 responden (26,9 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Pertanyaan kelima menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin selalu merancang kegiatan sebelum melaksanakan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 14 responden (17,9 %) menjawab sangat setuju, 40 responden (51,3 %) menjawab setuju, dan 18 responden (23,1 %) menjawab netral, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koefisien yang digunakan dalam

sebuah penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$) (Ghozali, 2011).

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $(n) = 78$. Maka besarnya df dapat dihitung $78-2 = 76$. Dengan $df = 76$ $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,1876 jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. 9 :

Tabel 4. 9
Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | | r tabel | Keterangan |
|------------------------------|------|----------|---|---------|------------|
| Komunikasi (X1) | X1.1 | 0,504 | > | 0,1876 | Valid |
| | X1.2 | 0,685 | > | 0,1876 | Valid |
| | X1.3 | 0,667 | > | 0,1876 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | X2.1 | 0,269 | > | 0,1876 | Valid |
| | X2.2 | 0,554 | > | 0,1876 | Valid |
| | X2.3 | 0,350 | > | 0,1876 | Valid |
| | X2.4 | 0,699 | > | 0,1876 | Valid |
| Etika Kerja Islam (X3) | X3.1 | 0,579 | > | 0,1876 | Valid |
| | X3.2 | 0,541 | > | 0,1876 | Valid |
| | X3.3 | 0,538 | > | 0,1876 | Valid |

| | | | | | |
|-------------------------|------|-------|---|--------|-------|
| | X3.4 | 0,527 | > | 0,1876 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,702 | > | 0,1876 | Valid |
| | Y2 | 0,532 | > | 0,1876 | Valid |
| | Y3 | 0,453 | > | 0,1876 | Valid |
| | Y4 | 0,507 | > | 0,1876 | Valid |
| | Y5 | 0,508 | > | 0,1876 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4. 9 diatas dapat diketahui bahwa pertanyaan-pertanyaan pada variabel bebas (komunikasi, gaya kepemimpinan, dan etika kerja islam) dan variabel terikat (kinerja karyawan) r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian adalah valid.

4.4.1.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji ulang dengan pada kesempatan yang berbeda. Dalam uji realibilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*. Apabila nilai koefisien yang didapat lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | | Nilai Minimum | Keterangan |
|----|-------------------|----------------|---|---------------|------------|
| 1 | Kominukasi | 0,775 | > | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Gaya Kepemimpinan | 0,674 | > | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Etika Kerja Islam | 0,746 | > | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0,765 | > | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 5)

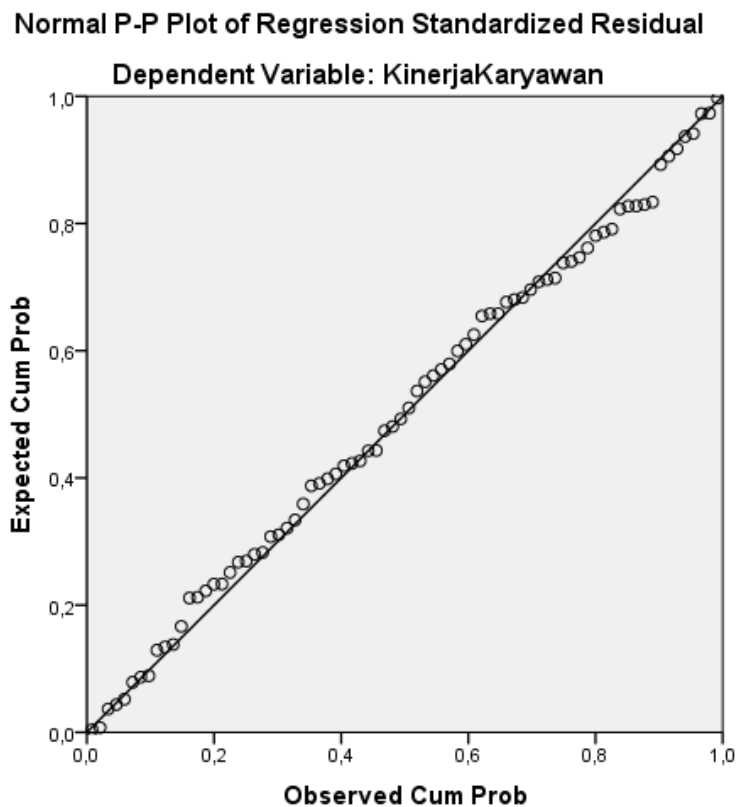
Berdasarkan tabel 4. 10 dapat diketahui jika variabel bebas (komunikasi, gaya kepemimpinan, etika kerja islam) dan variabel terikat (kinerja karyawan) mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan kalau semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1. Uji Normalitas

Ghozali (2005) uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya bisa terdistribusi secara normal atau tidak. Apabila titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal, dan regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabia titik-titik tersebut menyebar jauh dari diagonal dan /

atau tidak mengikuti arah garis diagonal, tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah 2017 (lampiran 6)

Gambar 4. 2

Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian pada gambar 4. 2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini

menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut terdistribusi secara normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011) multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

| No | Variabel Bebas | Collinearity Statistics | |
|----|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Komunikasi | 0,347 | 2,885 |
| 2 | Gaya Kepemimpinan | 0,538 | 1,859 |
| 3 | Etika Kerja Islam | 0.485 | 2,060 |

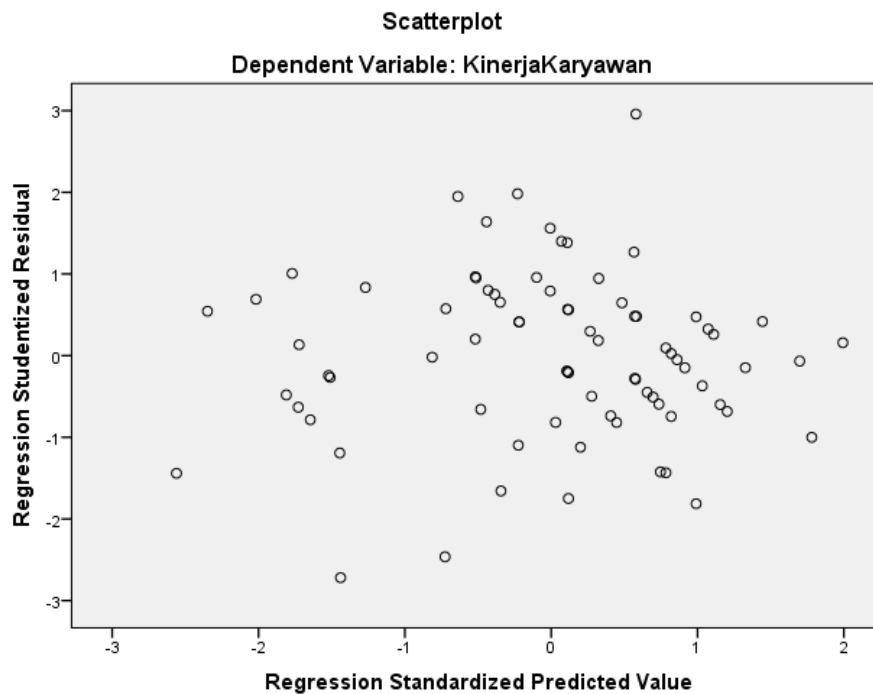
Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 6)

Hasil pengujian pada tabel 4. 11 diatas menunjukkan antar variabel bebas yaitu komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam semuanya tidak terjadi gejala multikolinieritas,

karena nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$.

4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan cara melihat grafik *scatterplot* tersebut. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali : 2011).



Sumber : data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 6)

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada gambar 4. 3 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan etika kerja islam (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel 4. 12 sebagai berikut :

Tabel 4. 12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2,859 | 1,263 | | 2,264 | ,026 | |
| | Komunikasi | ,512 | ,114 | ,421 | 4,491 | ,000 | ,347 |
| | GayaKepemimpinan | ,499 | ,090 | ,416 | 5,533 | ,000 | ,538 |
| | EtikaKerjaIslam | ,199 | ,099 | ,158 | 2,001 | ,049 | ,485 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,859 + 0,512 X_1 + 0,499 X_2 + 0,199 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 2,859 artinya apabila komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan etika kerja islam (X3) sama dengan 0 (konstanta) maka kinerja karyawan sebesar 2,895.
- 2) Besarnya pengaruh variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,512, artinya jika komunikasi mengalami kenaikan, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila komunikasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- 3) Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,499, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- 4) Besarnya pengaruh variabel etika kerja islam (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,199, artinya jika etika kerja islam mengalami kenaikan, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh

kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila etika kerja islam mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.4.1. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar variabel independen (X1, X2, X3) secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Ketentuan F tabel :

$$df1 = k-1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n- k = 78 - 4 = 74$$

$$\text{jadi F tabel} = 2,73$$

Keterangan :

n = sampel

k = Jumlah variabel (terikat + bebas)

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. > 0,05

Ha diterima bila sig. < 0,05

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS versi 20 maka di dapat hasil uji statistik F, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 13

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

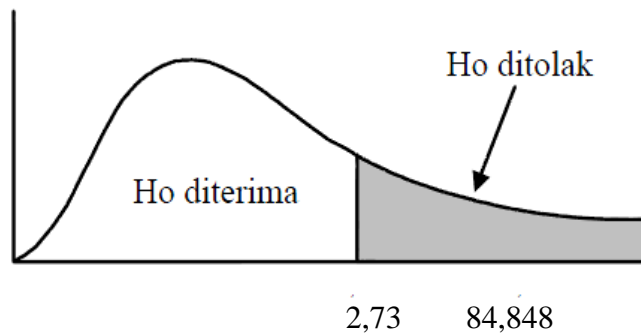
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 448,578 | 3 | 149,526 | 84,848 | ,000 ^b |
| | Residual | 130,409 | 74 | 1,762 | | |
| | Total | 578,987 | 77 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), EtikaKerjaIslam, GayaKepemimpinan, Komunikasi

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 7)

Dari Tabel 4. 13 diatas, menunjukkan hasil uji statistik F didapat nilai F hitung sebesar 84,848 > F tabel sebesar 2,73 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Nilai sig. diperoleh nilai lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha. sehingga membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara. Hal itu dapat dibuktikan dengan gambar sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah 2017

Gambar 4. 4 Kurva Uji F

4.4.4.2. Uji Statistik t

Menurut sugiyono (2007), Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Ketentuannya adalah :

$$\alpha = 0,05$$

$$n - k = 78 - 4 = 74$$

$$\text{maka } t \text{ tabel} = 1,66571$$

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha diterima bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji statistik t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Statistik t

| Model | T | Sig. |
|------------------|-------|------|
| (Constant) | 2,264 | ,026 |
| Komunikasi | 4,491 | ,000 |
| GayaKepemimpinan | 5,533 | ,000 |
| EtikaKerjaIslam | 2,001 | ,049 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4. 14, dapat dijelaskan pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan secara parsial sebagai berikut :

1. Uji Statistik t Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

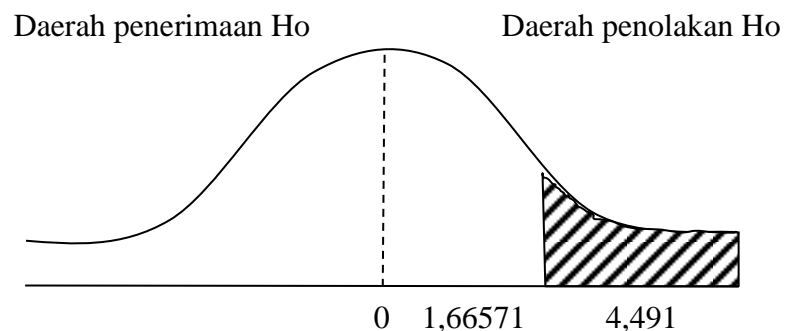
Perumusan hipotesis :

Ho: $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4. 14 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,491 > t$ tabel 1,66571 dengan taraf

signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis uji statistik t komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat diterima. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dibuktikan dengan gambar sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah 2017

Gambar 4. 5

Kurva Uji t Variabel Komunikasi

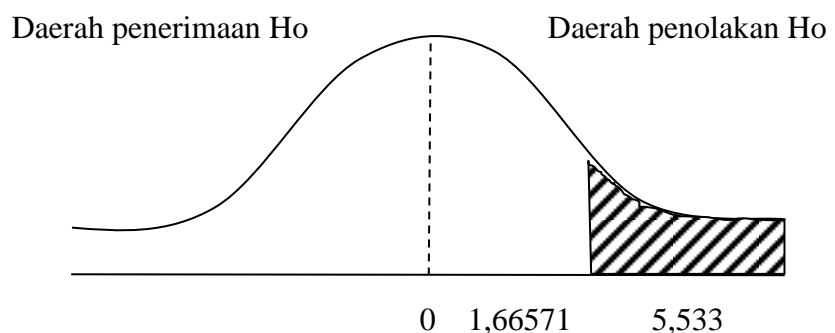
2. Uji Statistik t Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan hipotesis :

H_0 : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha: $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4. 14 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,533 > t$ tabel $1,66571$ dengan taraf signifikansi $0,000$. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis uji statistik t gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat diterima. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dibuktikan dengan gambar sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah 2017

Gambar 4. 6
Kurva Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan

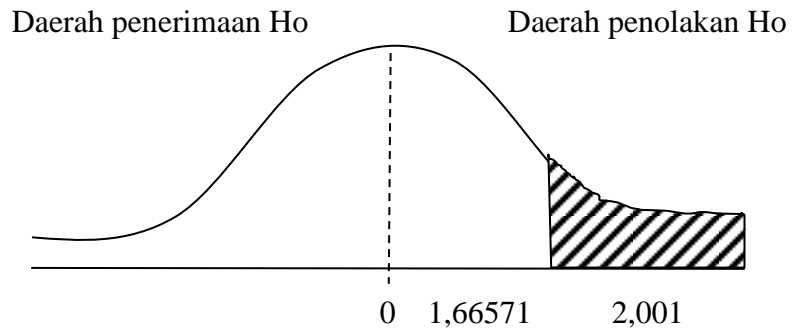
3. Uji Statistik t Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara etika kerja islam dengan kinerja karyawan.

Ha: $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara etika kerja islam dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4. 14 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis etika kerja islam menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,001 > t$ tabel $1,66571$ dengan taraf signifikansi $0,049$. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis uji statistik t etika kerja islam mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat diterima. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa etika kerjan islam sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dibuktikan dengan gambar sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah 2017

Gambar 4. 7

Uji t Variabel Etika Kerja Islam

4.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi bisa dilihat pada *adjusted r square* dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi antara komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 15

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,880 ^a | ,775 | ,766 | 1,32751 |

a. Predictors: (Constant), EtikaKerjaIslam, GayaKepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada tabel 4.15, diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,766, yang artinya komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam mampu menjelaskan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin yang ada di bidang keperawatan sebesar 76,6 % sementara sisanya sebesar 23,4 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dijelaskan pengaruh dari variabel komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam sultan Hadlirin adalah sebagai berikut :

4.5.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja Sebagai Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima, karena komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,512. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,491 > t$ tabel sebesar 1,66571 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya apabila tingkat komunikasi di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara semakin tinggi, maka kinerja

karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap komunikasi pimpinan dan karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel komunikasi. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengenai sistem komunikasi antara pemimpin dan karyawan, khususnya karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faqih (2011), Winastyo dan Jopie (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.5.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja Sebagai Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima, karena variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,499. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,533 > t$ tabel sebesar 1,66571 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya apabila gaya

kepemimpinan di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut meliputi penerapan gaya kepemimpinan oleh pemimpin Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winastyo dan Jopie (2015) serta penelitian Bryan Johannes Tampi (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja Sebagai Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima, karena variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,199. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,001 > t$ tabel sebesar 1,66571 dengan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$. Artinya apabila etika kerja islam di Rumah

Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara semakin meningkat maka kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap etika kerja islam yang diterapkan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai etika kerja islam. Pertanyaan tersebut meliputi niat yang baik dalam bekerja, saat bekerja karyawan tidak pernah melalaikan kewajiban kepada Allah, berhubungan harmonis dengan dan rekan kerjadalama menyelesaikan masalah, serta akhlak dan mental yang baik.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Faqih, (2011), dan Ridwan (2013) yang menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.5.4. Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja Sebagai Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima, karena variabel komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara. Hal itu dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik F yang menunjukkan

bahwa F hitung sebesar 84,848 > F tabel sebesar 2,73 dan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

4.5.5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja Sebagai Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

Berdasarkan pengolahan data yang didapat bahwa variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan HadlirinJepara adalah komunikasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda pada variabel komunikasi dengan nilai koefisien paling tinggi sebesar 0,512.