

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas Bangsri II

4.1.1. Profil Puskesmas Bangsri II

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Puskesmas Bangsri II terletak didesa Guyangan Kecamatan Bangsri yang terletak pada geografis Sebelah barat Wilayah Puskesmas Pakis Aji, Sebelah Timurlereng gunung muria, Sebelah selatan Wilayah Puskesmas Mlonggo I, Sebelah Utara Wilayah Puskesmas Bangsri I, dengan luas wilayah 4.152.656 Ha, mempunyai 5 (lima) desa binaan antara lain: Desa Papasan, Desa Srikandang, Desa Guyangan, Desa Kepuk, dan Desa Tengguli. Jumlah KK 10.766, Jumlah RT 182, Jumlah RW 47, dengan Jumlah rumah 9.089. Dimana yang menjadi fokus dalam sampel penelitian adalah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Bangsri II.

Sebagai Puskesmas rawat jalan, Puskesmas Bangsri II mengembangkan 6 program wajib (*six basic*) yaitu: Program Promkes, Kesling, Gizi, KIA dan KB, pengobatan umum dan gigi, P2M. Sedangkan sebagai program penunjang yaitu: UKS / UKGS dan laboratorium serta pembinaan Lansia. Dalam pelaksanaan PP no 25 tahun 2000 tentang otonomi daerah, Puskesmas Bangsri II berupaya untuk memberdayakan Puskesmas agar lebih mandiri, profesional dan bertanggung jawab dalam pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

Fasilitas pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) perlu mendapat perhatian. Perbaikan penampilan tempat pelayanan dengan penambahan fasilitas sarana kesehatan khususnya untuk kegiatan tambahan baik untuk pasien maupun klien berupa kegiatan konsultasi gizi dan klinik sanitasi, juga yang tidak kalah pentingnya adalah perilaku dan sikap petugas dalam memberikan pelayanan akan menjadi pertimbangan pelanggan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan.

Pada setiap pelayanan dikembangkan kegiatan yang membina kemandirian pasien. Pasien diharapkan dapat ikut membantu perbaikan kesehatannya sendiri tidak oleh pemerintah saja juga dalam pengembangan desa siaga di wilayah kerja yang dikhususkan dalam forum kesehatan desa (FKD) di masing-masing desa.

4.1.2. Visi dan Misi Puskesmas Bangsri II

Visi Puskesmas Bangsri II adalah:

“Terwujudnya pusat pelayanan kesehatan yang terbaik dan menjadi pilihan masyarakat wilayah Puskesmas Bangsri II dan sekitarnya”.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut diatas, maka Puskesmas Bangsri II menetapkan misi sebagai berikut;

1. Memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna dengan mengedepankan upaya promotif dan preventif tanpa mengesampingkan upaya kuratif dan rehabilitatif. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerja.
2. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerja.

3. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di wilayah Puskesmas Bangsri II.
4. Memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan.

Untuk mensukseskan visi dan misi tersebut Puskesmas Bangsri II menerapkan strategi yaitu;

1. Menyelenggarakan dan mengembangkan program kesehatan yang berorientasi public good:
 - a. Program promosi kesehatan
 - b. Program penyehatan lingkungan dan pemukiman (P2LP)
 - c. Program pengamatan dan pencegahan penyakit (P2P)
 - d. Program gizi.
 - e. Program kesehatan keluarga (kesga)
 - f. Program kesehatan masyarakat lain yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan masyarakat
2. Menyelenggarakan dan mengembangkan program pelayanan kesehatan yang berorientasi private good:
 - a. Program pelayanan pengobatan di Puskesmas, Pustu, Pusling
 - b. PKD serta Pelayanan kesehatan kerja ke perusahaan.
 - c. Program pelayanan laboratorium, imunisasi dan keluarga berencana.
 - d. Program penyelenggaraan fasilitas pelayanan rawat jalan dan persalinan 24 jam.

4.1.3. Program Pokok Puskesmas Bangsri II.

Kegiatan pokok Puskesmas dilaksanakan sesuai kemampuan tenaga maupun fasilitasnya, karenanya kegiatan pokok di setiap Puskesmas dapat berbeda-beda. Namun demikian kegiatan pokok Puskesmas yang lazim dan seharusnya dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan ibu dan Anak (KIA)
2. Keluarga Berencana
3. Usaha Peningkatan Gizi
4. Kesehatan Lingkungan
5. Pemberantasan Penyakit Menular
6. Upaya Pengobatan termasuk Pelayanan Darurat Kecelakaan
7. Penyuluhan Kesehatan Masyarakat
8. Usaha Kesehatan Sekolah
9. Kesehatan Olah Raga
10. Perawatan Kesehatan Masyarakat
11. Usaha Kesehatan Kerja
12. Usaha Kesehatan Gigi dan Mulut
13. Usaha Kesehatan Jiwa
14. Kesehatan Mata
15. Laboratorium (diupayakan tidak lagi sederhana)
16. Pencatatan dan Pelaporan Sistem Informasi Kesehatan
17. Kesehatan Usia Lanjut

18. Pembinaan Pengobatan Tradisional

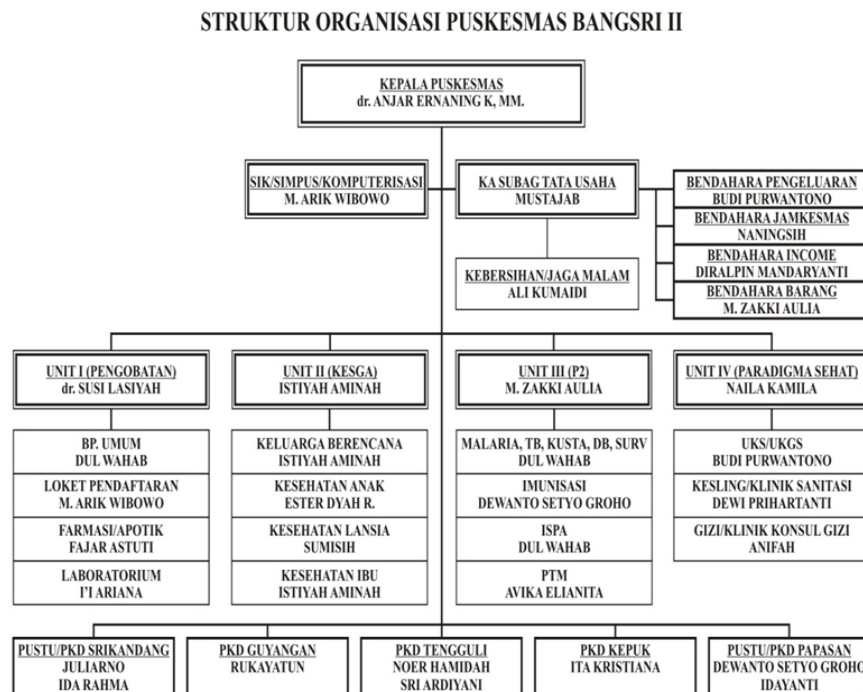
Pelaksanaan kegiatan pokok Puskesmas diarahkan kepada keluarga sebagai satuan masyarakat terkecil. Karenanya, kegiatan pokok Puskesmas ditujukan untuk kepentingan kesehatan keluarga sebagai bagian dari masyarakat di wilayah kerjanya. Setiap kegiatan pokok Puskesmas dilaksanakan dengan pendekatan Pembangunan Kesehatan Masyarakat Desa (PKMD). Disamping penyelenggaraan usaha-usaha kegiatan pokok Puskesmas seperti tersebut di atas, Puskesmas sewaktu-waktu dapat diminta untuk melaksanakan program kesehatan tertentu oleh Pemerintah Pusat (contoh: Pekan Imunisasi Nasional). Dalam hal demikian, baik petunjuk pelaksanaan maupun perbekalan akan diberikan oleh Pemerintah Pusat bersama Pemerintah Daerah. Keadaan darurat mengenai kesehatan dapat terjadi, misalnya karena timbulnya wabah penyakit menular atau bencana alam.

4.1.4. Struktur organisasi Puskesmas Bangsri II

Agar kegiatan operasional organisasi berjalan dengan lancar dan bisa mencapai tujuan maka setiap organisasi baik komersil maupun pemerintah harus mempunyai struktur organisasi sebagai garis komando dan koordinasi. Yang dimaksud struktur organisasi yaitu pembagian kerja dan hubungan kerja dalam organisasi, sehingga terwujud suatu kerja sama yang harmonis dari bagian dalam organisasi tersebut.

Struktur organisasi Puskesmas Bangsri II mengacu padaSK Kepala Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Jepara Nomor 67 Tahun 2010tentang

Penjabaran Tugas Pokok dan fungsi Puskesmas Bangsri II dapat digambarkan seperti pada gambar 4.1.



Gambar 4.1.
Struktur Puskesmas Bangsri II

4.2. Identitas Responden

4.2.1. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin

Dari 30 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian peningkatan semangat kerja tenaga kesehatan melalui komitmen, pemberian insentif dan budaya organisasi pada Puskesmas Bangsri II berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	9	30
2.	Perempuan	21	70
	Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau pegawai pada Puskesmas Bangsri II adalah perempuan sebanyak 21 orang (70%), hal ini dikarenakan sebagian besar saat perekrutan dengan latar belakang pendidikan kesehatan kebanyakan adalah bidan yang notabnya adalah perempuan.

2. Umur

Berdasarkan data responden berdasarkan tingkatan umur bisa dilihat pada:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah	Persentase
1.	Kurang dari 30	8	26
2.	30 – 39	8	26
3.	40 – 49	11	37
4.	Lebih dari 49	3	10
	Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Pegawai Puskesmas Bangsri II sebagian besar adalah berusia 40 - 49 tahun yaitu sebesar 11 responden (37%), hal ini dikarenakan selama dedake ini Puskesmas Bangsri II tidak melakukan perekrutan pegawai

dengan alasan efisiensi dan adanya peraturan pemerintah tentang monatorium.

3. Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan jenjang pendidikan bisa dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1.	Kurang dari D3	5	17
2.	D3	18	60
3.	Sarjana (S1)	7	23
	Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan pegawai Puskesmas Bangsri II Jepara adalah sudah cukup baik dengan sebagian besar dengan latar belakang pendidikan lulusan dari Diploma 3 sebanyak 18 responden (60%), berdasarkan undang-undang tenaga kesehatan no. 14 tahun 2016 mengamanatkan bahwa tenaga kesehatan minimal adalah D3.

4. Lama Kerja

Lama Kerja Pegawai Puskesmas Bangsri II Jepara dapat disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Kurang dari 5 tahun	4	13
2.	5 s/d 10 tahun	5	17
3.	11 s/d 20 tahun	11	37
4.	21 s/d 30 tahun	8	26
5.	Lebih dari 30 tahun	2	6
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pegawai pada Puskesmas Bangsri II sebagian besar mempunyai masa kerja 11 s/d 20 tahun sebanyak 11 responden (37%), sehingga dari sisi pengalaman pegawai sudah cukup.

5. Status Kepegawaian

Status kepegawaian responden dari sampel yang diambil dapat diketahui pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1.	PNS	28	93
2.	Honor	2	7
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dari Tabel 4.5. dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Puskesmas Bangsri II adalah PNS sebanyak 28 pegawai (93%), mengingat Puskesmas Bangsri II adalah lembaga pemerintah maka pegawainya yang bekerja adalah pegawai yang dalam sistem perekrutan

adalah melalui formasi CPNS yang telah disetujui menpan sehingga tenaga yang ada di Puskesmas Bangsri II adalah PNS dan hanya 7% saja yang honor hal ini dikarenakan untuk menutupi kekurangan tenaga yang ada.

6. Status Pernikahan

Status pernikahan responden dari sampel yang diambil dari pegawai Puskesmas Bangsri II dapat diketahui pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1.	Lajang	1	3
2.	Menikah	29	97
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dari Tabel 4.6. dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Puskesmas Bangsri II adalah dengan status menikah sebanyak 29 pegawai (97%).

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Sedangkan kriteria untuk menyimpulkan data bersifat

valid atau tidak adalah dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ sebagaimana berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan bersifat valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid dan pertanyaan tersebut harus dikeluarkan dari analisis.

Nilai r_{tabel} pada penelitian peningkatan semangat kerja tenaga kesehatan melalui komitmen, pemberian insentif dan budaya organisasi pada pegawai Puskesmas Bangsri II ini dengan tingkat keyakinan 95% dan sampel (n) = 30 responden dan tingkat kesalahan 5% didapat sebesar 0,361. Sedangkan nilai r_{hitung} diperoleh dari nilai *Corrected Item- Total Correlation* pada output *reliability* dari olahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pengujian Validitas Indikator-Indikator Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen	x11	.402	0,361	Valid
	x12	.395	0,361	Valid
	x13	.434	0,361	Valid
	x14	.382	0,361	Valid
	x15	.506	0,361	Valid
	x16	.448	0,361	Valid
	x17	.446	0,361	Valid
	x18	.538	0,361	Valid
	x19	.515	0,361	Valid
	x110	.454	0,361	Valid
	x111	.466	0,361	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pemberian Insentif	x21	0.560	0,361	Valid
	x22	0.448	0,361	Valid
	x23	0.522	0,361	Valid
	x24	0.437	0,361	Valid
	x25	0.686	0,361	Valid
	x26	0.551	0,361	Valid
	x27	0.630	0,361	Valid
	x28	0.762	0,361	Valid
	x29	0.719	0,361	Valid
	x210	0.525	0,361	Valid
	x211	0.534	0,361	Valid
	x212	0.726	0,361	Valid
	x213	0.665	0,361	Valid
Budaya Organisasi	x31	0.565	0,361	Valid
	x32	0.670	0,361	Valid
	x33	0.503	0,361	Valid
	x34	0.371	0,361	Valid
	x35	0.669	0,361	Valid
	x36	0.509	0,361	Valid
	x37	0.475	0,361	Valid
	x38	0.442	0,361	Valid
	x39	0.435	0,361	Valid
	x310	0.374	0,361	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Semangat kerja	y1	0.661	0,361	Valid
	y2	0.677	0,361	Valid
	y3	0.609	0,361	Valid
	y4	0.639	0,361	Valid
	y5	0.682	0,361	Valid
	y6	0.539	0,361	Valid
	y7	0.787	0,361	Valid
	y8	0.688	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} indikator-indikator variabel penelitian yang ditanyakan kepada responden memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} (0,361) dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada penelitian ini bersifat valid dan bisa digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan kata lain bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda terhadap pernyataan dengan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (*Cronbach alpha* > 0,6). (Ghozali, 2006 : 34) Berikut ini hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel 4.8. adalah sebagai berikut: (Imam Ghozali, 2006)

Tabel 4.8
Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Komitmen(X_1)	0,748	0,60	Reliabel
Insentif (X_2)	0,737	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X_3)	0,788	0,60	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,773	0,60	Reliabe

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 18.0.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa *cronbach alphas* masing-masing variabel penelitian memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian bersifat reliabel atau handal dan kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

4.3.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk menjawab pertanyaan dan hipotesa yang diajukan dalam penelitian, tahapan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut;

4.3.2.1. Regresi berganda

Digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X (Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Peningkatan Semangat

Kerja).Berikut ini hasil persamaan regresi berganda hasil perhitungan SPSS 16.0.yang disajikan pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.124	.675		1.604	.000
	Komitmen	.411	.120	.092	5.428	.003
	Pemberian Insentif	.879	.226	.355	8.663	.000
	Budaya Organisasi	.266	.222	.143	5.785	.006

a. Dependent Variable: Peningkatan Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0

Bentuk persamaan regresi berganda diatas berdasarkan nilai

Standardized coefficients sebagai berikut:

$$Y = 0,092X_1 + 0,355X_2 + 0,143X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

- a. Nilai regresi untuk variabel Komitmen (X_1) adalah 0,092 dengan nilai signifikansi $0.003 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, artinya setiap perubahan naiknya variabel komitmen akan mempengaruhi peningkatan semangat kerja pegawai Puskesmas Bangsri II(Y) sebesar 0,092 poin, dengan asumsi norma subyektif (X_2 dan X_3 ,) konstan.

- b. Nilai regresi untuk variabel pemberian insentif (X_2) adalah 0,355, dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, artinya setiap perubahan naiknya variabel pemberian insentif akan mempengaruhi peningkatan semangat kerja pegawai Puskesmas Bangsri II (Y) sebesar 0,355 poin, dengan asumsi norma subyektif (X_1 dan X_3) konstan.
- c. Nilai regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) adalah 0,143 dan nilai signifikansi $0.006 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, artinya setiap perubahan naiknya variabel budaya organisasi akan mempengaruhi peningkatan semangat kerja pegawai Puskesmas Bangsri II (Y) sebesar 0,143 poin, dengan asumsi norma subyektif (X_1 dan X_2) konstan.

4.3.2.2. Korelasi Data

a. Uji F

Uji hipotesis F digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel independen (Komitmen, Pemberian Insentif dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Peningkatan semangat kerja) pada Puskesmas

Bangsri II. Hasil olahan data nilai F hitung dengan SPSS disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

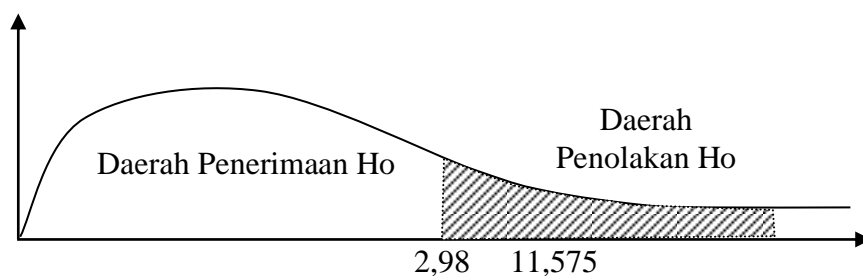
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.407	3	19.586	11.575	.000 ^a
	Residual	58.726	26	.439		
	Total	382.166	29			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif, Komitmen

b. Dependent Variable: Peningkatan Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 nilai F_{hitung} ditunjukkan sebesar 11,575 sedangkan nilai F_{tabel} dengan $n = 30$, $df = 30 - 3 - 1 = 26$ dan *level of significant* (α) = 0,05 diperoleh $F_{tabel} = 2,98$. Sehingga $F_{hitung} = 11,575 > F_{tabel} = 2,98$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut berarti variabel Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Peningkatan semangat kerja pada Puskesmas Bangsri II.



Gambar 4.2
Uji hipotesis F

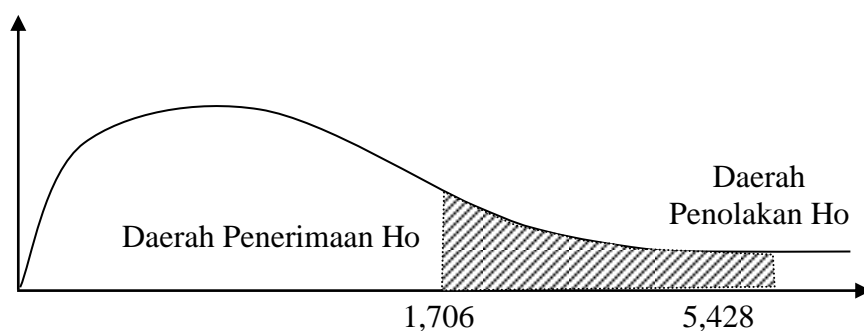
4.3.2.3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan probabilitas signifikansi (sign.) dengan tingkat kesalahan (α). Nilai t_{tabel} dengan $df = 26$ ($n-k-1 = 30-3-1$) dan tingkat kesalahan 5% adalah $t_{tabel} = 1,706$.

a). Uji t untuk variabel Peningkatan semangat kerja berdasarkan Komitmen

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS diperoleh $t_{hitung} = 5,428$ (Tabel 4.9) $> t_{tabel} = 1,706$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut berarti variabel Komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Peningkatan semangat kerja pada Puskesmas Bangsri II.

Gambar untuk uji hipotesis t variabel Peningkatan semangat kerja berdasarkan Komitmen adalah:

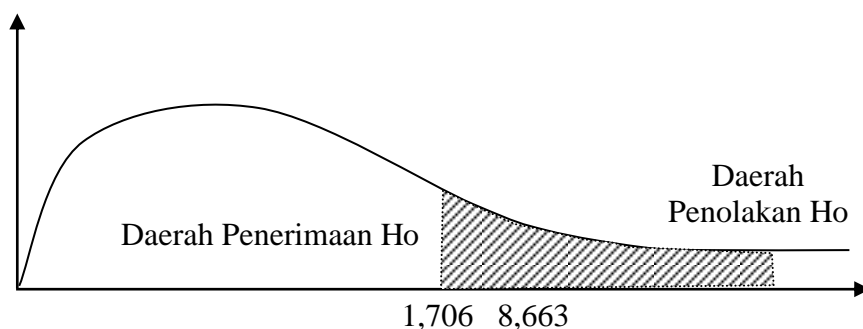


Gambar 4.3
Uji Hipotesis t Variabel Peningkatan semangat kerja
berdasarkan Komitmen

b). Uji t untuk variabel Peningkatan semangat kerja berdasarkan pemberian insentif

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS diperoleh $t_{hitung} = 8,663$ (Tabel 4.9) $> t_{tabel} = 1,706$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut berarti variabel Pemberian Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Peningkatan semangat kerja pada Puskesmas Bangsri II.

Gambar untuk uji hipotesis t variabel Peningkatan semangat kerja berdasarkan pemberian insentif adalah:

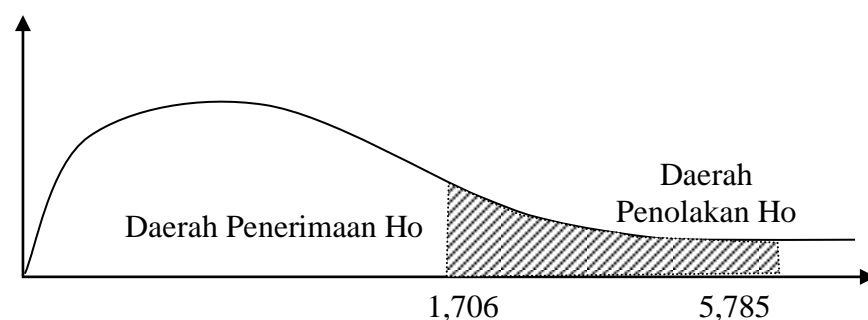


Gambar 4.4
Uji Hipotesis t Variabel Peningkatan semangat kerja
berdasarkan Pemberian Insentif

c). Uji t untuk variabel Peningkatan semangat kerja berdasarkan Budaya Organisasi

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS diperoleh $t_{hitung} = 5,785$ (Tabel 4.9) $> t_{tabel} = 1,706$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut berarti variabel Budaya

Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Peningkatan semangat kerja pada Puskesmas Bangsri II.



Gambar 4.5
Uji Hipotesis t Variabel Peningkatan semangat kerja berdasarkan Budaya Organisasi

4.3.2.4. Koefisien Determinasi

Adjusted R Square (r^2) digunakan untuk mengukur Persentase pengaruh variabel–variabel bebas (Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi) terhadap perubahan variabel tidak bebas (Peningkatan Semangat Kerja Puskesmas Bangsri II).

Nilai *Adjusted R Square* untuk Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan semangat kerja Puskesmas Bangsri II berdasarkan perhitungan SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.645 ^a	.632	.684	.673	.721	11.575	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif, Komitmen

b. Dependent Variable: Peningkatan Semangat Kerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diketahui nilai *Adjusted rSquare* (r^2) = $0,684 \times 100\% = 68,4\%$, ini berarti bahwa ketiga variabel independen (Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi) mempunyai pengaruh sebesar 68,4% terhadap variabel dependen (Peningkatan semangat kerja Puskesmas Bangsri II) dan yang 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian di atas.

4.4. Pembahasan

Pembahasan adalah uraian hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui hubungan komitmen, pemberian insentif, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan yang ada di Puskesmas Bangsri II berdasarkan kuesioner yang diukur dengan skala likerts, pengolahan data dengan menggunakan uji regresi berganda sedangkan untuk mengetahui tingkat pengaruh secara personal dengan uji t dan uji f secara bersama-sama, hasil pengukuran dan olah data di intreprastasikan sebagaimana hasil berikut.

Dari hasil analisis regresi berganda didapat persamaan $Y = 0,092X_1 + 0,355X_2 + 0,143X_3$. Dari persamaan tersebut menunjukkan koefisien regresi untuk variabel independen (Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi) positif, artinya setiap perubahan naiknya variabel Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi akan mempengaruhi perubahan naiknya semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan di Puskesmas Bangsri II (Y). Sedangkan dari analisis *Adjusted rSquare* diketahui variabel Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi

mempengaruhi perubahan terhadap peningkatan semangat kerja sebesar 68,4%, sedangkan yang 31,6% peningkatan semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut di atas, misalnya dipengaruhi oleh kedisiplinan, kepemimpinan, kepuasan, interaksi dengan atasan, tanggungjawab.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji F ditunjukkan $F_{hitung} = 11,575 > F_{tabel} = 2,98$ dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Berarti hasil pengujian hipotesis tersebut mendukung kebenaran dari hipotesis yang menyatakan, bahwa: "Ada pengaruh positif antara Peningkatan Komitmen, Pemberian Insentif, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap peningkatan semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan di Puskesmas Bangsri II". Jadi Komitmen, Pemberian Insentif dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bangsri II.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Agus Prihantoro(2012) dengan judul Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen dengan hasil bahwa Motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen mempengaruhi secara positif terhadap kinerja SDM.

Penelitian ini sesuai dengan teori Nitisemito (2003:161) bahwa peningkatan semangat kerja secara operasional dipengaruhi oleh 4 (empat) hal, yaitu:(1) komitmen dari pegawai yang ada diperusahaan untuk

mencapai visi dan misi perusahaan, (2) Pemberian insentif dalam rangka peningkatan semangat kinerja, (3) lingkungan dan budaya organisasi yang mendukung, (4) kepemimpinan yang baik.

Hasil pengujian hipotesis uji t untuk variabel Komitmen terhadap peningkatan semangat kerja Puskesmas Bangsri II ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,428 > 1,706$) dengan nilai signifikan $0,003 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hasil pengujian hipotesis tersebut mendukung kebenaran dari hipotesis yang menyatakan, bahwa: "Ada pengaruh positif antara Komitmen terhadap peningkatan semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan di Puskesmas Bangsri II" artinya dengan adanya komitmen yang tinggi maka akan meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan yang ada di Puskesmas Bangsri II. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Agus Prihantoro (2012) dengan judul Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen dengan hasil bahwa Motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen mempengaruhi secara positif terhadap kinerja SDM.

Penelitian ini sesuai hasil studi *Christina and Maren* (2010) menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari pegawai dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hasil penelitian dari Harrison dan Hubard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) organisasi. Kinerja

pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Pegawai yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Pendapat tersebut didukung oleh *Moncrief et al* (1997) yang mengungkapkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil studi *McNeese-Smith* (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson (r) sebesar 0,31 (signifikan pada level 0,001) terhadap peningkatan kinerja pegawai produksi.

Hasil pengujian hipotesis uji t untuk variabel Pemberian Insentif terhadap peningkatan semangat kerja Puskesmas Bangsri II ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,663 > 1,706$) dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hasil pengujian hipotesis tersebut mendukung kebenaran dari hipotesis yang menyatakan, bahwa: "Ada pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap peningkatan semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan di Puskesmas Bangsri II" artinya dengan adanya pemberian insentif yang tinggi maka akan meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan yang ada di Puskesmas Bangsri II.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiolina Evi (2009) dengan judul Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan dengan hasil bahwa

Insentif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, penelitian ini juga diperkuat oleh Erdian Suhendra dan Mariaty Ibrahim (2015) yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan yang menyatakan bahwa Semakin tinggi Insentif yang diberikan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Hal ini sesuai teori T. Hari Handoko (1987 : 176) yang menyatakan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Hasil pengujian hipotesis uji t untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan semangat kerja Puskesmas Bangsri II ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,785 > 1,706$) dengan nilai signifikan $0,006 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hasil pengujian hipotesis tersebut mendukung kebenaran dari hipotesis yang menyatakan, bahwa: "Ada pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Peningkatan semangat kerja Puskesmas Bangsri II". artinya dengan lingkungan budaya yang baik dan mendukung maka akan meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan yang ada di Puskesmas Bangsri II.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International) yang menyatakan bahwa Motivasi, Kepemimpinan, Budaya organisasi mempengaruhi secara positif semangat kerja karyawan, penelitian ini juga

diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hilma (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempengaruhi secara positif semangat kerja karyawan.

Hal ini sesuai teori menurut Mangkunegara, 2005. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal dalam meningkatkan semangat kerja.