

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta

PKU Muhammadiyah Yogyakarta berdiri sejak 15 Februari 1923 yaitu sekitar 22 tahun sebelum Indonesia Merdeka 17 Agustus 1945 atas inisiatif KH. Sujak yang didukung oleh pendiri Muhammadiyah KH Ahmad Dahlan. Pada awalnya hanya berupa klinik rawat jalan yang sangat sederhana dengan nama ‘‘PKO’’ (Penolong Kesengsaraan Oemoem) di kampung Jagang Notoprajan Yogyakarta. Diselenggarakan oleh Persyarikatan Muhammadiyah dalam rangka menolong kaum duafa, khususnya yang sedang sakit dan tidak mampu berobat. Pada tahun 1936 klinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi lagi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik berkembang menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

RS PKU Muhammadiyah adalah salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang merupakan amal usaha Pimpinan Pusat Persyarikatan Muhammadiyah. Pada tanggal 5 Januari 2016 rumah sakit ini telah terakreditasi Paripurna versi tahun 2012 yang ditetapkan melalui SK Komisi Akreditasi Rumah Sakit nomor: KARS-SERT/186/I/2016 dan rumah sakit non pendidikan dengan klasifikasi B yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor

:HK.03.05/I/1161/2011 pada tanggal 12 Mei 2011. Rumah sakit ini juga pernah mendapatkan sertifikasi ISO 9001: 2000 di bulan Agustus 2008 dan pada tanggal 18 November 2010 telah diresertifikasi ulang di semua bidang pelayanan kesehatan dan penunjang medik.

Visi RSUD Muhammadiyah adalah menjadi rumah sakit Muhammadiyah rujukan yang terpercaya dengan kualitas pelayanan kesehatan yang Islami, bermutu dan terjangkau setara dengan kualitas pelayanan rumah sakit-rumah sakit terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara. Misi dari rumah sakit ini yaitu:

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna bagi seluruh lapisan masyarakat sesuai dengan peraturan/ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Melakukan upaya peningkatan mutu sumber daya Islami melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara profesional dan sesuai tuntunan ajaran Islam.
- c. Melaksanakan da'wah Islam, amar ma'ruf nahi munkar melalui pelayanan kesehatan yang peduli pada kaum dhuafa.

Moto rumah sakit Muhammadiyah Yogyakarta adalah memberikan layanan secara **Amanah** yaitu: Antusias, mutu, aman, nyaman, akurat dan handal. Antusias adalah memberikan pelayanan dengan sepenuh hati, mutu adalah memberikan pelayanan dengan standar kualitas yang terbaik, aman adalah tujuan utama dari pelayanan kesehatan bagi konsumen dan pemberi layanan, nyaman adalah kondisi yang

diharapkan dari tersedianya sarana, prasarana serta sikap profesional dari pemberi layanan kesehatan, akurat adalah kecepatan dan ketepatan dalam segala aspek pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan dan handal adalah standar kemampuan yang tinggi dalam segala situasi untuk memberikan layanan kepada konsumen.

Adapun falsafah dari RSU PKU Muhammadiyah adalah 1). Jagalah dirimu dan keluargamu dari siksa api neraka (QS. At-Tahrim:6) dan 2). apabila aku sakit, Dia-lah yang menyembuhkan aku (QS. Asy-Syuara:80) RS (Rumah Sakit) PKU (Pembina Kesejahteraan Umat) Muhammadiyah adalah perwujudan dari amal shalih sebagai sarana ibadah yang dilandasi iman dan taqwa kepada Allah SWT. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dikelola dengan menerapkan sistem manajemen yang kreatif dan jeli dalam melihat peluang usaha serta dikelola secara cerdas dan bijaksana bertumpu pada nilai-nilai yang bersumber dari Al Qur'an yaitu : Dapat dipercaya konsumen, jujur dalam perkataan dan perbuatan, menyampaikan kebenaran, menjadi agen perubahan dan menjalin hubungan persaudaraan.

PKU Muhammadiyah memiliki 207 serta 60 bed di rumah sakit yang baru, yang terdiri dari 25 bed VIP, 22 bed kelas I, 37 bed kelas II, 76 bed kelas III, 2 bed isolasi dan 43 bed untuk KBY-ICU-IMC. PKU Muhammadiyah memiliki Poliklinik yang cukup lengkap yaitu : 1).Klinik Umum; 2). Klinik Penyakit Jantung dan Pembuluh Darah; 3).Klinik Penyakit Dalam; 4).Klinik Penyakit Syaraf; 5). Klinik Penyakit Jiwa; 6). Klinik Penyakit Mata; 7). Klinik Penyakit THT; 8). Klinik Penyakit Gigi;

9) Klinik Penyakit Kulit & Kelamin; 10). Klinik Penyakit Paru; 11). Klinik Rematologi; 12). Klinik Penyakit Anak; 13). Klinik Bedah Umum; 14). Klinik Bedah Tulang; 15). Klinik Bedah Urologi; 16). Klinik Bedah Syaraf; 17). Klinik Bedah Plastik/Thorax; 18). Klinik Bedah Gigi & Mulut; 19). Klinik Bedah Anak 20). Klinik Bedah Digestif; 21). Klinik Obsgyn; 22).Klinik VCT HIV/ AIDS.

Sumber daya manusia yang dimiliki PKU Muhammadiyah terdiri dari 92 profesi dokter, 252 pekerja dan staf umum, 245 tenaga perawat dan 76 tenaga penunjang. Tenaga profesi dokter sendiri dibagi lagi menjadi dokter umum 10 orang dan dokter spesialis 69 orang. Adapun unit pelayanan yang berperan menunjang pelayanan medis yaitu Farmasi (24 jam), Laboratorium (24 jam), Radiologi (24 jam), Gizi, Fisioterapi, EKG, EEG, USG, Laparaskopi, Haemodialisa, Treadmil, TUR, Endoskopi, Bronkhoskopi, CT. Scan, Audiometri, Spirometri dan Brain Mapping. Adapun unit penunjang lainnya yaitu Pembinaan Kerohanian Islam, Imunisasi, Konsultasi Psikologi, Pelayanan KB, PMI Unit RSU PKU, Perpustakaan, General Check Up, Bank, Transportasi & Telepon, Ambulance, Senam Hamil, Kegiatan Kemasyarakatan, Perawatan Jenazah (unit layanan Husnul Khotimah), Konsultasi Gizi, Kantin, Home care, Khitanan Massal, Dana Sehat Muhammadiyah, BPJS, JPKM Takaful dan Hot Line Services AIDS.

2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Muhammadiyah Yogyakarta. Jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 70 responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.1.
Karakteristik Perawat RSUD Muhammadiyah Yogyakarta

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	12	17,14
	Perempuan	58	82,86
	Jumlah	70	100,00
2	Usia		
	< 25 tahun	14	20,00
	25 - 35 tahun	48	68,57
	> 35 tahun	8	11,43
	Jumlah	70	100,00

Sumber: data diolah

Responden perempuan (82,86%) lebih banyak dari pada responden laki-laki (17,14%). Usia perawat yang menjadi responden paling banyak berusia kurang 25 sampai 35 tahun yaitu 68,57%, kemudian diikuti usia kurang dari 25 tahun sebanyak 20,00% sedangkan paling sedikit berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 11,43%.

B. Kesahihan dan Keandalan Angket Penelitian

1. Kepemimpinan

Item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan terdiri atas 48 item. Koefisien validitas masing-masing item pertanyaan dan koefisien reliabilitas dari daftar pertanyaan tersebut disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	$r_{xyhitung}$	$r_{xytabel}$	Keterangan
X1.1	0,759	0,374	valid
X1.2	0,850	0,374	valid
X1.3	0,794	0,374	valid
X1.4	0,727	0,374	valid
X1.5	0,744	0,374	valid
X1.6	0,538	0,374	valid
X1.7	0,713	0,374	valid
X1.8	0,659	0,374	valid
X1.9	0,232	0,374	gugur
X1.10	0,824	0,374	valid
X1.11	0,812	0,374	valid
X1.12	0,814	0,374	valid
X1.13	0,716	0,374	valid
X1.14	0,682	0,374	valid
X1.15	0,458	0,374	valid
X1.16	0,671	0,374	valid
X1.17	0,537	0,374	valid
X1.18	0,052	0,374	gugur
X1.19	0,710	0,374	valid
X1.20	0,703	0,374	valid
X1.21	0,674	0,374	valid
X1.22	0,536	0,374	valid
X1.23	0,691	0,374	valid
X1.24	0,736	0,374	valid
X1.25	0,483	0,374	valid
X1.26	0,599	0,374	valid
X1.27	0,749	0,374	valid
X1.28	0,753	0,374	valid
X1.29	0,595	0,374	valid
X1.30	0,138	0,374	gugur
X1.31	0,698	0,374	valid
X1.32	0,690	0,374	valid
X1.33	0,853	0,374	valid
X1.34	0,784	0,374	valid
X1.35	0,752	0,374	valid
X1.36	0,698	0,374	valid
X1.37	0,759	0,374	valid
X1.38	0,682	0,374	valid
X1.39	0,689	0,374	valid

X1.40	0,698	0,374	valid
X1.41	0,645	0,374	valid
X1.42	0,731	0,374	valid
X1.43	0,682	0,374	valid
X1.44	0,106	0,374	gugur
X1.45	0,699	0,374	valid
X1.46	0,726	0,374	valid
X1.47	0,682	0,374	valid
X1.48	0,781	0,374	valid
Koefisien reliabilitas Alfa cronbach = 0,976			

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di item pertanyaan memiliki nilai r_{xy} hitung lebih kecil dari r_{xy} tabel sebanyak 4 item sehingga dinyatakan gugur, item pertanyaan yang dinyatakan valid sebanyak 44 butir. Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,976 atau lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian tersebut reliabel. Mengacu pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini, maka daftar pertanyaan pengukur kepemimpinan layak digunakan sebagai alat pengambil data.

2. Kompensasi

Item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kompensasi terdiri atas 9 item. Koefisien validitas masing-masing item pertanyaan dan koefisien reliabilitas dari daftar pertanyaan tersebut disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Kompensasi

Butir pertanyaan	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	Keterangan
X2.1	0,814	0,374	valid
X2.2	0,899	0,374	valid
X2.3	0,805	0,374	valid
X2.4	0,833	0,374	valid

X2.5	0,865	0,374	valid
X2.6	0,794	0,374	valid
X2.7	0,807	0,374	valid
X2.8	0,581	0,374	valid
X2.9	0,839	0,374	valid
Koefisien reliabilitas Alfa cronbach = 0,932			

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas semua item pertanyaan memiliki nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel sehingga ke-9 item pertanyaan kompensasi dinyatakan valid. Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,932 atau lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian tersebut reliabel. Mengacu pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini, maka daftar pertanyaan pengukur kompensasi layak digunakan sebagai alat pengambil data.

3. Motivasi

Item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur motivasi perawat terdiri atas 12 item. Koefisien validitas masing-masing item pertanyaan dan koefisien reliabilitas dari daftar pertanyaan tersebut disajikan pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Motivasi

Butir pertanyaan	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	Keterangan
Y.1	0,753	0,374	valid
Y.2	0,613	0,374	valid
Y.3	0,816	0,374	valid
Y.4	0,682	0,374	valid
Y.5	0,749	0,374	valid
Y.6	0,662	0,374	valid
Y.7	0,806	0,374	valid
Y.9	0,585	0,374	valid

Y.10	0,729	0,374	valid
Y.11	0,813	0,374	valid
Y.12	0,709	0,374	valid
Koefisien reliabilitas Alfa cronbach = 0,915			

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas semua item pertanyaan memiliki nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel sehingga ke-12 item pertanyaan motivasi dinyatakan valid. Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,915 atau lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian tersebut reliabel. Mengacu pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini, maka daftar pertanyaan pengukur motivasi layak digunakan sebagai alat pengambil data.

4. Kinerja perawat

Item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat terdiri atas 12 item. Koefisien validitas masing-masing item pertanyaan dan koefisien reliabilitas dari daftar pertanyaan tersebut disajikan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Kinerja Perawat

Butir pertanyaan	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	Keterangan
Z.1	0,690	0,374	valid
Z.2	0,645	0,374	valid
Z.3	0,787	0,374	valid
Z.4	0,434	0,374	valid
Z.5	0,757	0,374	valid
Z.6	0,896	0,374	valid
Y.7	0,903	0,374	valid
Z.8	0,657	0,374	valid
Z.9	0,890	0,374	valid
Z.10	0,865	0,374	valid

Z.11	0,841	0,374	valid
Z.12	0,726	0,374	valid
Koefisien reliabilitas Alfa cronbach = 0,935			

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas semua item pertanyaan memiliki nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel sehingga ke-12 item pertanyaan kinerja perawat dinyatakan valid. Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,937 atau lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian tersebut reliabel. Mengacu pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini, maka daftar pertanyaan pengukur kinerja perawat layak digunakan sebagai alat pengambil data.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja perawat. Penilaian responden terhadap variabel tersebut secara deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata dan standard deviasi. Penentuan kategori penilaian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan interval berdasarkan kategori. Penentuan interval skor nilai jawaban responden adalah sebagai berikut:

$$Range/interval = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ terendah}{Jumlah\ kategori}$$

Penentuan kategori dengan 5 kategori adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Range/interval &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Kategori ditentukan sebagai berikut:

1 – 1,79	= Sangat rendah
1,80 – 2,59	= Rendah
2,60 – 3,39	= Sedang
3,40 – 4,19	= Tinggi
4,20 – 5	= Sangat tinggi

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian digunakan tabel statistika deskriptif yang menunjukkan rata-rata serta deviasi standar dapat disajikan pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Atas Kepemimpinan

Indikator		STS	TS	RR	S	SS	Mean
X1.1	Frekueensi	0	11	34	22	3	3,24
	Persentase	0,0	15,7	48,6	31,4	4,3	
X1.2	Frekueensi	1	15	25	26	3	3,21
	Persentase	1,4	21,4	35,7	37,1	4,3	
X1.3	Frekueensi	1	10	31	22	6	3,31
	Persentase	1,4	14,3	44,3	31,4	8,6	
X1.4	Frekueensi	2	6	35	21	6	3,33
	Persentase	2,9	8,6	50,0	30,0	8,6	
X1.5	Frekueensi	2	10	28	26	4	3,29
	Persentase	2,9	14,3	40,0	37,1	5,7	
X1.6	Frekueensi	0	11	31	22	6	3,33
	Persentase	0,0	15,7	44,3	31,4	8,6	
X1.7	Frekueensi	2	11	30	20	7	3,27
	Persentase	2,9	15,7	42,9	28,6	10,0	
X1.8	Frekueensi	2	10	34	17	7	3,24
	Persentase	2,9	14,3	48,6	24,3	10,0	
X1.10	Frekueensi	1	7	35	24	3	3,30
	Persentase	1,4	10,0	50,0	34,3	4,3	
X1.11	Frekueensi	4	7	36	15	8	3,23
	Persentase	5,7	10,0	51,4	21,4	11,4	
X1.12	Frekueensi	0	11	31	26	2	3,27
	Persentase	0,0	15,7	44,3	37,1	2,9	

X1.13	Frekueensi	3	10	30	18	9	3,29
	Persentase	4,3	14,3	42,9	25,7	12,9	
X1.14	Frekueensi	3	8	32	20	7	3,29
	Persentase	4,3	11,4	45,7	28,6	10,0	
X1.15	Frekueensi	0	11	39	16	4	3,19
	Persentase	0,0	15,7	55,7	22,9	5,7	
X1.16	Frekueensi	4	3	40	15	8	3,29
	Persentase	5,7	4,3	57,1	21,4	11,4	
X1.17	Frekueensi	2	13	27	19	9	3,29
	Persentase	2,9	18,6	38,6	27,1	12,9	
X1.19	Frekueensi	2	9	33	20	6	3,27
	Persentase	2,9	12,9	47,1	28,6	8,6	
X1.20	Frekueensi	2	10	35	16	7	3,23
	Persentase	2,9	14,3	50,0	22,9	10,0	
X1.21	Frekueensi	3	10	32	14	11	3,29
	Persentase	4,3	14,3	45,7	20,0	15,7	
X1.22	Frekueensi	2	14	26	23	5	3,21
	Persentase	2,9	20,0	37,1	32,9	7,1	
X1.23	Frekueensi	2	12	31	19	6	3,21
	Persentase	2,9	17,1	44,3	27,1	8,6	
X1.24	Frekueensi	4	10	29	19	8	3,24
	Persentase	5,7	14,3	41,4	27,1	11,4	
X1.25	Frekueensi	2	12	31	20	5	3,20
	Persentase	2,9	17,1	44,3	28,6	7,1	
X1.26	Frekueensi	2	16	23	21	8	3,24
	Persentase	2,9	22,9	32,9	30,0	11,4	
X1.27	Frekueensi	1	13	28	22	6	3,27
	Persentase	1,4	18,6	40,0	31,4	8,6	
X1.28	Frekueensi	2	10	32	19	7	3,27
	Persentase	2,9	14,3	45,7	27,1	10,0	
X1.29	Frekueensi	2	11	29	21	7	3,29
	Persentase	2,9	15,7	41,4	30,0	10,0	
X1.31	Frekueensi	1	14	27	23	5	3,24
	Persentase	1,4	20,0	38,6	32,9	7,1	
X1.32	Frekueensi	4	11	27	23	5	3,20
	Persentase	5,7	15,7	38,6	32,9	7,1	
X1.33	Frekueensi	0	15	28	20	7	3,27
	Persentase	0,0	21,4	40,0	28,6	10,0	
X1.34	Frekueensi	0	5	34	29	2	3,40
	Persentase	0,0	7,1	48,6	41,4	2,9	
X1.35	Frekueensi	1	13	30	18	8	3,27
	Persentase	1,4	18,6	42,9	25,7	11,4	
X1.36	Frekueensi	0	15	23	26	6	3,33
	Persentase	0,0	21,4	32,9	37,1	8,6	
X1.37	Frekueensi	1	13	26	27	3	3,26
	Persentase	1,4	18,6	37,1	38,6	4,3	
X1.38	Frekueensi	1	10	27	28	4	3,34
	Persentase	1,4	14,3	38,6	40,0	5,7	

X1.39	Frekueensi	0	15	21	30	4	3,33
	Persentase	0,0	21,4	30,0	42,9	5,7	
X1.40	Frekueensi	1	13	30	22	4	3,21
	Persentase	1,4	18,6	42,9	31,4	5,7	
X1.41	Frekueensi	1	11	34	21	3	3,20
	Persentase	1,4	15,7	48,6	30,0	4,3	
X1.42	Frekueensi	0	14	29	21	6	3,27
	Persentase	0,0	20,0	41,4	30,0	8,6	
X1.43	Frekueensi	1	16	26	22	5	3,20
	Persentase	1,4	22,9	37,1	31,4	7,1	
X1.45	Frekueensi	1	16	26	23	4	3,19
	Persentase	1,4	22,9	37,1	32,9	5,7	
X1.46	Frekueensi	1	12	31	24	2	3,20
	Persentase	1,4	17,1	44,3	34,3	2,9	
X1.47	Frekueensi	0	17	29	20	4	3,16
	Persentase	0,0	24,3	41,4	28,6	5,7	
X1.48	Frekueensi	2	15	27	22	4	3,16
	Persentase	2,9	21,4	38,6	31,4	5,7	
X1	Frekueensi	66	506	1322	942	244	3,26
	Persentase	2,1	16,4	42,9	30,6	7,9	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan mayoritas responden menjawab ragu-ragu yaitu sebesar 42,9% , disusul responden yang menjawab setuju sebanyak 30,6 % , tidak setuju sebanyak 16,4%, sangat setuju 7,9% dan sangat tidak setuju sebanyak 2,1%. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator X1.34 sebesar 3,40, dan terendah adalah indikator X1.47 dan X1.48 sebesar 3,16.

Tabel 4.7
Jawaban Responden Atas Kompensasi

Indikator		STS	TS	RR	S	SS	Mean
X2.1	Frekueensi	0	12	27	27	4	3,33
	Persentase	0,0	17,1	38,6	38,6	5,7	
X2.2	Frekueensi	0	5	34	29	2	3,40
	Persentase	0,0	7,1	48,6	41,4	2,9	
X2.3	Frekueensi	0	6	32	24	8	3,49
	Persentase	0,0	8,6	45,7	34,3	11,4	
X2.4	Frekueensi	0	7	29	29	5	3,46

	Persentase	0,0	10,0	41,4	41,4	7,1	
X2.5	Frekuensi	0	8	25	30	7	3,51
	Persentase	0,0	11,4	35,7	42,9	10,0	
X2.6	Frekuensi	0	7	31	27	5	3,43
	Persentase	0,0	10,0	44,3	38,6	7,1	
X2.7	Frekuensi	0	10	25	29	6	3,44
	Persentase	0,0	14,3	35,7	41,4	8,6	
X2.8	Frekuensi	0	10	30	23	7	3,39
	Persentase	0,0	14,3	42,9	32,9	10,0	
X2.9	Frekuensi	1	15	24	26	4	3,24
	Persentase	1,4	21,4	34,3	37,1	5,7	
X2	Frekuensi	1	80	257	244	48	3,41
	Persentase	0,2	12,7	40,8	38,7	7,6	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi mayoritas responden menjawab ragu-ragu yaitu sebesar 40,8% , disusul responden yang menjawab setuju sebanyak 38,7% , tidak setuju sebanyak 12,7%, sangat setuju 7,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,2%. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator X2.5 sebesar 3,51, dan terendah adalah indikator X2.9 sebesar 3,24.

Tabel 4.8
Jawaban Responden Atas Motivasi

Indikator		STS	TS	RR	S	SS	Mean
Y.1	Frekuensi	0	1	47	22	0	3,30
	Persentase	0,0	1,4	67,1	31,4	0,0	
Y.2	Frekuensi	0	3	42	21	4	3,37
	Persentase	0,0	4,3	60,0	30,0	5,7	
Y.3	Frekuensi	0	6	33	29	2	3,39
	Persentase	0,0	8,6	47,1	41,4	2,9	
Y.4	Frekuensi	0	4	36	29	1	3,39
	Persentase	0,0	5,7	51,4	41,4	1,4	
Y.5	Frekuensi	0	5	36	29	0	3,34
	Persentase	0,0	7,1	51,4	41,4	0,0	
Y.6	Frekuensi	0	7	33	29	1	3,34
	Persentase	0,0	10,0	47,1	41,4	1,4	
Y.7	Frekuensi	0	12	26	30	2	3,31
	Persentase	0,0	17,1	37,1	42,9	2,9	
Y.8	Frekuensi	0	12	27	28	3	3,31
	Persentase	0,0	17,1	38,6	40,0	4,3	

Y.9	Frekueensi	0	12	24	30	4	3,37
	Persentase	0,0	17,1	34,3	42,9	5,7	
Y.10	Frekueensi	0	14	25	30	1	3,26
	Persentase	0,0	20,0	35,7	42,9	1,4	
Y.11	Frekueensi	0	8	34	26	2	3,31
	Persentase	0,0	11,4	48,6	37,1	2,9	
Y.12	Frekueensi	0	7	37	24	2	3,30
	Persentase	0,0	10,0	52,9	34,3	2,9	
Y	Frekueensi	0	91	400	327	22	3,33
	Persentase	0,0	10,8	47,6	38,9	2,6	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap motivasi mayoritas responden menjawab ragu-ragu yaitu sebesar 47,6% , disusul responden yang menjawab setuju sebanyak 38,9 %, tidak setuju sebanyak 10,8%, sangat setuju 2,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator Y.3 dan Y.4 sebesar 3,39, dan terendah adalah indikator Y.10 sebesar 3,26.

Tabel 4.9
Jawaban Responden Atas Kinerja Perawat

Indikator	STS	TS	RR	S	SS	Mean	
Z.1	Frekueensi	0	0	45	23	2	3,39
	Persentase	0,0	0,0	64,3	32,9	2,9	
Z.2	Frekueensi	0	2	41	23	4	3,41
	Persentase	0,0	2,9	58,6	32,9	5,7	
Z.3	Frekueensi	0	5	32	31	2	3,43
	Persentase	0,0	7,1	45,7	44,3	2,9	
Z.4	Frekueensi	0	2	44	19	5	3,39
	Persentase	0,0	2,9	62,9	27,1	7,1	
Z.5	Frekueensi	0	6	33	30	1	3,37
	Persentase	0,0	8,6	47,1	42,9	1,4	
Z.6	Frekueensi	0	5	39	23	3	3,34
	Persentase	0,0	7,1	55,7	32,9	4,3	
Z.7	Frekueensi	0	5	31	33	1	3,43
	Persentase	0,0	7,1	44,3	47,1	1,4	
Z.8	Frekueensi	0	7	35	26	2	3,33
	Persentase	0,0	10,0	50,0	37,1	2,9	
Z.9	Frekueensi	0	11	25	34	0	3,33

	Persentase	0,0	15,7	35,7	48,6	0,0	
Z.10	Frekuensi	0	8	38	20	4	3,29
	Persentase	0,0	11,4	54,3	28,6	5,7	
Z.11	Frekuensi	0	8	29	31	2	3,39
	Persentase	0,0	11,4	41,4	44,3	2,9	
Z.12	Frekuensi	0	11	29	28	2	3,30
	Persentase	0,0	15,7	41,4	40,0	2,9	
Z	Frekuensi	0	70	421	321	28	3,37
	Persentase	0,0	8,3	50,1	38,2	3,3	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap motivasi kinerja perawat responden menjawab ragu-ragu yaitu sebesar 50,1% , disusul responden yang menjawab setuju sebanyak 38,2% , tidak setuju sebanyak 8,3% , sangat setuju 3,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator Z.2 sebesar 3,41, dan terendah adalah indikator Z.10 sebesar 3,29.

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	N	Mean	Std	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1)	70	3,26	0,73	Sedang
2	Kompensasi (X_2)	70	3,41	0,69	Tinggi
3	Motivasi (Y)	70	3,33	0,57	Sedang
4	Kinerja perawat (Z)	70	3,37	0,54	Sedang

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.10 di atas kepemimpinan, motivasi dan kinerja perawat RSUD PKU Muhammadiyah Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Ini menunjukkan perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta telah mempunyai motivasi dan kinerja yang cukup baik, dan mereka juga mempunyai persepsi yang cukup baik terhadap kepemimpinan di rumah sakit tersebut. Persepsi perawat terhadap kompensasi termasuk tinggi.

Hal ini terlihat bahwa RSUD Muhammadiyah Yogyakarta telah melakukan penggajian sesuai dengan kinerja dan harapan perawat.

2. Analisis Jalur

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi melalui motivasi adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 17.0 di uji dan menggunakan uji t dan uji F sebagai berikut:

a. Analisis jalur 1

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi. Hasil analisis jalur 1 terdiri dari uji t, uji f dan koefisien determinasi.

1). Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap motivasi. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi adalah dengan cara melihat nilai probabilitas (*sig*)

Tabel 4.11
Hasil Uji t Analisis Jalur 1

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	1,260	0,256		4,932	,000
Kepemimpinan (X_1)	0,352	0,090	0,451	3,918	,000
Kompensasi (X_2)	0,271	0,095	0,330	2,867	,006

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,451X_1 + 0,330X_2$$

Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan ($p = 0,000 < 0,05$) terhadap motivasi (Y) dan nilai t hitung (3,918) bernilai positif artinya apabila kepemimpinan meningkat maka motivasi juga akan meningkat, namun apabila kepemimpinan menurun maka motivasi juga akan menurun. Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan ($p = 0,006 < 0,05$) terhadap motivasi (Y) dan nilai t hitung (2,867) bernilai positif artinya apabila kompensasi meningkat maka motivasi juga akan meningkat, namun apabila kompensasi menurun maka motivasi juga akan menurun.

2). Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi.

Tabel 4.12.
Hasil Uji F Analisis Jalur 1

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	11,369	2	5,685	35,222	0,000
Residual	10,814	67	0,161		
Total	22,183	69			

Sumber : Data diolah

Hasil perhitungan dengan SPSS 17.0 terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 35,222 dan p -value = 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi.

3). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Analisis Jalur 1

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,716	0,513	0,498	0,40175

Sumber : Data diolah

Koefisien determinasi atau nilai R^2 sebesar 0,513 yang menunjukkan bahwa 51,3% motivasi dapat jelaskan oleh kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian atau dapat dikatakan bahwa nilai residu sebesar $\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - R_1^2)} = \sqrt{(1 - 0,513)} = 0,698$.

b. Analisis jalur 2

Analisis regresi jalur 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat. Hasil analisis jalur terdiri dari uji t, uji f dan koefisien determinasi.

1). Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap motivasi. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat signifikansi

pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat adalah dengan cara melihat nilai probabilitas (*sig*)

Tabel 4.14
Hasil Uji t Analisis Jalur 2

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	0,781	0,244		3,202	,002
Kepemimpinan (X_1)	0,187	0,082	0,250	2,295	,025
Kompensasi (X_2)	0,240	0,082	0,304	2,924	,005
Motivasi (Y)	0,347	0,100	0,362	3,476	,001

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = 0,250X_1 + 0,304X_2 + 0,362Y$$

Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan ($p = 0,025 < 0,05$) terhadap kinerja perawat (Z) dan nilai t hitung (2,295) bernilai positif artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat, namun apabila kepemimpinan menurun maka kinerja perawat juga akan menurun. Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan ($p = 0,005 < 0,05$) terhadap kinerja perawat (Z) dan nilai t hitung (2,924) bernilai positif artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat, namun apabila kompensasi menurun maka kinerja perawat juga akan menurun. Motivasi (Y) mempunyai pengaruh signifikan ($p = 0,001 < 0,05$) terhadap kinerja perawat (Z) dan nilai t hitung (3,476) bernilai positif artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat, namun apabila motivasi menurun maka kinerja perawat juga akan menurun.

2). Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat.

Tabel 4.15.
Hasil Uji F Analisis Jalur 2

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	13,243	3	4,414	40,916	0,000
Residual	7,121	66	,108		
Total	20,364	69			

Sumber : Data diolah

Hasil perhitungan dengan SPSS 17.0 terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 40,916 dan p-value = 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat.

3). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat.

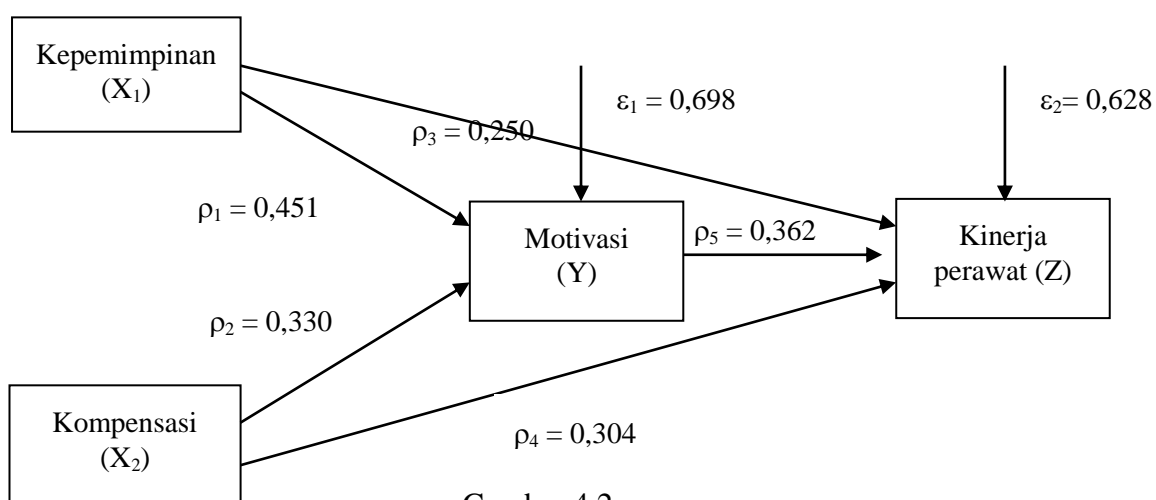
Tabel 4.16.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Analisis Jalur 2

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,806	0,650	0,634	0,32846

Sumber : Data diolah

Koefisien determinasi atau nilai R^2 sebesar 0,650 yang menunjukkan bahwa 65,0% kinerja perawat dapat jelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi

dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian atau dapat dikatakan bahwa nilai residu sebesar $\varepsilon_2 = \sqrt{(1 - R_2^2)} = \sqrt{(1 - 0,605)} = 0,628$. Nilai beta pada analisis jalur 1 dan 2 digunakan untuk menunjukkan koefisien jalur yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4.2
Diagram Analisis Jalur/Path Analysis

Berdasarkan hasil analisis regresi analisis jalur 1 (Tabel 4.11) dan jalur 2 (Tabel 4.14) diperoleh pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja perawat melalui motivasi adalah:

Pengaruh langsung	= ρ_3	= 0,250
Pengaruh tidak langsung	= $(\rho_1 \times \rho_5)$	= 0,163
Total pengaruh	= $\rho_3 + (\rho_1 \times \rho_5)$	= 0,413

Pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi adalah:

Pengaruh langsung	$= \rho_4$	$= 0,304$
Pengaruh tidak langsung	$= (\rho_2 \times \rho_5)$	$= 0,120$
Total pengaruh	$= \rho_4 + (\rho_2 \times \rho_5)$	$= 0,424$

D. Pembahasan

1. Kepemimpinan

Nilai rata-rata kepemimpinan adalah 3,26 atau termasuk dalam kategori sedang. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dan kemampuan dari perawat atas dasar kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk menggerakkan dan mempengaruhi pihak lain, Crisp (2016: 335). Persepsi perawat terhadap kepemimpinan berupa kharisma, inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan yang diindividualkan.

2. Kompensasi

Nilai rata-rata kompensasi di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta adalah 3,41 atau termasuk dalam kategori tinggi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima perawat sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh rumah sakit. Persepsi perawat terhadap kompensasi yang berupa kompensasi bersifat finansial dan kompensasi secara tidak langsung, Rad et al (2006: 25). Dalam penelitiannya dengan menggunakan analisis deskriptif dan studi cross sectional Rad et al menarik kesimpulan bahwa ketidakpuasan karyawan di area penggajian dan manfaat lainnya secara langsung maupun tidak langsung merupakan suatu tanda untuk memulai perubahan. Gaji yang diterima sebagai

kompensasi jabatan (dalam hal ini adalah perawat), dapat meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai dan organisasi (W. Hou at al , 2017).

3. Motivasi

Nilai rata-rata motivasi perawat RSUD Muhammadiyah Yogyakarta adalah 3,33 atau termasuk dalam kategori sedang. Suatu serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang perawat guna mencapai tujuan tertentu di dorong oleh suatu kekuatan yang disebut sebagai motivasi. Motivasi ini menurut Herzberg (2017: 44-47) dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan faktor dari luar yang besarnya bervariasi pada masing-masing individu serta dipengaruhi oleh derajat keahlian dan kebutuhan dari suatu organisasi. Motivasi perawat dalam bekerja dapat diukur dari kebutuhan berprestasi dengan jalan meningkatkan kompetensinya atau dengan kata lain sesuatu yang diinginkan oleh seseorang yang membuat dirinya merasa senang dan bangga akan pekerjaannya selain kebutuhan pertemanan dan kebutuhan akan kekuasaan.

4. Kinerja perawat

Nilai rata-rata kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta adalah 3,37 atau termasuk dalam kategori sedang. Kesuksesan perawat dalam melaksanakan suatu pekerjaan disebut sebagai kinerja. Kinerja perawat dapat diukur dengan indikator yang meliputi *caring*, kolaborasi, empati, kecepatan respons, *courtesy* dan *sincerety*. Menurut Salminen (2012: 1380), melalui analisa deskriptif dan cross sectional studi disimpulkan bahwa

dalam kinerja seorang perawat kompetensinya ditentukan oleh keahlian, perhatian dan tanggung jawabnya terhadap pasien dan sesama perawat.

5. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa motivasi perawat di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi sebesar 51,3% sedangkan 48,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan secara positif dan signifikan. Menurut Tannady & Sitorus (2017: 46), gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, dapat menurunkan motivasi, dan kinerja perawat. Berpijak pada hal tersebut maka idealnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang rumah sakit mampu membangkitkan motivasi perawat dan selanjutnya dapat membangkitkan kinerja perawat. Menurut F Herzberg (2008: 4) manajer yang langsung ingin mendapatkan hasil kinerja karyawannya, pada umumnya menerapkan pemberian aturan dan penghargaan baik secara fisik berupa uang, status atau jabatan maupun secara psikologi yang dikenal dengan istilah motivasi

Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang layak dan dapat diterima.

6. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat

Setelah melakukan serangkaian pengujian dapat diketahui bahwa kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 65,0% sedangkan 35,0% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Christilia O. Posuma (2013) yang membuktikan bahwa di suatu rumah sakit kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Melalui motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga dipengaruhi kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat. Apabila kepemimpinan baik maka kinerja perawat juga akan baik, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan tidak atau kurang baik maka kinerja perawat juga dapat mengalami penurunan atau menjadi buruk. Tuntutan karyawan kepada pemimpin untuk bersikap tegas, adil dan partisipatif merupakan suatu keharusan dalam menggerakkan dan memajukan suatu perusahaan. Menurut Aiken et al (2012: 152), perbaikan kinerja perawat juga ditentukan oleh faktor perubahan iklim organisasi yang membantu pimpinan untuk membuat suatu keputusan dan aturan. Partisipasi dari anak buah dalam Partisipasi dari anak buah dalam dalam interaksi dengan atasannya dilingkungan kerjanya dalam suatu perusahaan mengindikasikan kepemimpinan yang efektif. Rumah sakit tidak hanya milik orang-orang tertentu tetapi perawat dan karyawan lainnya

juga merasa memiliki rumah sakit sehingga dalam bekerja lebih bersungguh-lasungguh, produktif serta mempunyai rasa bertanggungjawab yang besar dan dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja perawat itu sendiri.

Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Hubungan yang bersifat profesional juga dipengaruhi oleh kompensasi yaitu salah satu faktor yang memotivasi seorang perawat untuk bekerja guna memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan hidupnya, sementara disisi lain untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan, perusahaan membayar karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan. Rivai dan Sagala (2010) mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan secara layak dan dapat diterima sesuai dengan kemampuan dan tugas yang diberikan kepadanya dapat meningkatkan kemampuan perawat dalam melakukan tugasnya dengan profesional dan sungguh-sungguh serta berupaya agar kinerjanya dapat lebih meningkat dengan cara mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. As'ad (2001: 57) menyatakan bahwa *performance* (kinerja) adalah hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan). Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi tinggi

inilah yang mendorong perawat akan selalu meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dengan kata lain kinerjanya akan senantiasa meningkat. Perawat yang terpenuhi kebutuhannya seperti gaji, kesejahteraan, lingkungan kerja dan lain-lainnya tentu saja akan merasa senang dalam bekerja.