

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang adalah amal usaha persyarikatan Muhammadiyah yang diresmikan pada tanggal 10 Dzulhijjah 1417 H/ 18 April 1997 oleh Gubernur Provinsi Sumatra Selatan Bapak H. Ramli Hasan Basri bersama Bapak Prof. DR. Amien Rais) merupakan satu satunya amal usaha dibawah langsung pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Sumatra Selatan.

2. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Muhammaadiyah Palembang

Visi dari Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang “Terwujudnya rumah sakit yang profesional dalam pelayanan dan berkarakter Islami”.

Adapun misi dari Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang antara lain:

1. Memberikan pelayanan, pendidikan dan penellitian kesehatan secara profesional, modern dan Islami.
2. Meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien.
3. Mewujudkan citra sebagai tempat ibadah dan pengembang dakwa amar ma'ruf nahi munkar dalam bidang kesehatan.
4. Menjadi pusat persemaian kader Muhammadiyah dalam bidang pelayanan, pendidikan dan penelitian kesehatan.

Sedangkan motto dari Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang “Melayani Sebagai Ibadah dan Dakwah”.

B. Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan pada responden berjumlah 50 responden. Dalam penelitian ini dapat diperoleh karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	19	38%
Perempuan	31	62%
Total	50	100%

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (38%) sedangkan perempuan sebanyak 31 orang (62%). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin pada pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang paling banyak berjenis kelamin perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2
Karakteristik berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	6	12%
D3	21	42%
SI	21	42%
SII	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 6 orang (12%), D III sebanyak 21 orang

(42%), S1 sebanyak 21 orang (42%) dan S2 sebanyak 2 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang paling banyak pendidikan terakhirnya adalah D3 dan SI

3. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
2-5	15	30%
6-10	17	34%
11-15	15	30%
16-20	2	4%
21-25	1	2%
Total	50	100%

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan lama berkerja 2-5 Tahun sebanyak 15 orang (30%), 6-10 Tahun sebanyak 17 Orang (34%), 11-15 Tahun sebanyak 15 orang (30%), 16-20 Tahun sebanyak 2 orang (4%), dan 21-25 Tahun sebanyak 1 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang paling banyak bekerja selama 6-10 Tahun.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} yang dimana $df = n-2$. N merupakan jumlah sampel penelitian dengan nilai alpha 0,05. Jika nilai $r_{hitung} >$ dari pada nilai r_{tabel} , maka dapat dikatakan valid, dan sebaliknya jika nilai $r_{hitung} <$ dari pada nilai r_{tabel} maka dapat dikatakan tidak

valid. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu $n = 50$ jadi $df = 50 - 2$, $df = 48$, dengan alpha 0,05 di dapat dari r tabel 0,2352. Jika r hitung pada tiap butir pernyataan yang dapat dilihat pada kolom *Correted Item- Total Correlation* lebih besar makasetiap pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correted Item- Total Correlation</i>	R. Tabel	Keterangan
Motivasi	Pertanyaan 1	0,777	0,2352	Valid
	Pertanyaan 2	0,713	0,2352	Valid
	Pertanyaan 3	0,767	0,2352	Valid
	Pertanyaan 4	0,630	0,2352	Valid
Stres Kerja	Pertanyaan 1	0,287	0,2352	Valid
	Pertanyaan 2	0,353	0,2352	Valid
	Pertanyaan 3	0,453	0,2352	Valid
	Pertanyaan 4	0,448	0,2352	Valid
	Pertanyaan 5	0,369	0,2352	Valid
Etika Kerja Islam	Pertanyaan 1	0,727	0,2352	Valid
	Pertanyaan 2	0,624	0,2352	Valid
	Pertanyaan 3	0,656	0,2352	Valid
	Pertanyaan 4	0,624	0,2352	Valid
	Pertanyaan 5	0,609	0,2352	Valid
	Pertanyaan 6	0,547	0,2352	Valid
	Pertanyaan 7	0,624	0,2352	Valid
	Pertanyaan 8	0,503	0,2352	Valid
Kinerja	Pertanyaan 1	0,585	0,2352	Valid
	Pertanyaan 2	0,505	0,2352	Valid
	Pertanyaan 3	0,649	0,2352	Valid
	Pertanyaan 4	0,515	0,2352	Valid
	Pertanyaan 5	0,616	0,2352	Valid
	Pertanyaan 6	0,549	0,2352	Valid
	Pertanyaan 7	0,598	0,2352	Valid

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,2352)$ sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji realibilitas dapat dilihat dari besar kecilnya *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel. Nilai *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui realibilitas konsisten atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Selain itu instrument ini digunakan uuntuk mengukur masing-masing variabel, data dinyatakan reabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,826	0,60	Reliabel
Motivasi (X1)	0,865	0,60	Reliabel
Stres Kerja(X2)	0,628	0,60	Reliabel
Etika Kerja Islam (X3)	0,861	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas pada tabel 4.5 diatas diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian variabel kinerja, motivasi, stres kerja, dan etika kerja Islam dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini, yaitu uji normalitas, multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji lineritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Asymp.Sig.* (2-tailed) > 0,05 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa residual menyebar dengan normal atau sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig.*(2-tailed) < 0,05 data yang menyebar tidak normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa *Kolmogorof-Smornov* (K-S) yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,36712538
Most Extreme	Absolute	,101
Differences	Positive	,083
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

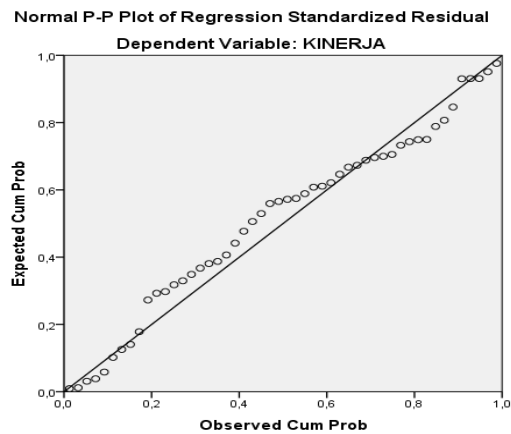
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Gambar 4.1



Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.6 dapat nilai *Asymp.Sigh.(2-tailed)* 0,200 >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data menyebar normal dan dapat dilihat dari gambar 4.1 bahwa titik-titik tersebar luas searah mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini perlu dikatakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Penguji dengan SPSS dengan menggunakan *Test For Linearty* yaitu perbandingan eta dan r kuadrat. Uji linieritas dapat dilihat dari tabel *Measure of Association*. Jika memiliki nilai $\eta > \eta^2$ maka model yang dapat yang tepat yaitu linier. Sedangkan dari anova tabel, model linier jika Sig. 0,05.

Tabel 4.7

Uji Linieritas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	3,110	9	,346	2,216	,041
		Linearity	1,089	1	1,089	6,982	,012
		Deviation from Linearity	2,021	8	,253	1,620	,150
	Within Groups		6,238	40	,156		
	Total		9,347	49			

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.8

Uji Linieritas

PMeasures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * MOTIVASI	,341	,116	,577	,333

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.7 diperoleh nilai *Devinition from linierty* Sig. 0,150. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan 5%), maka dapat menggunakan kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. *Devinition From Linierty* < 0,05 maka Ho diterima
- 2) Jika nilai sig *Devinition From Linierty* > 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan hasil uji linieritas pada *output* tabel “Anova Tabel”, diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linierity* sebesar 0,150. Karena nilai Sig. 0,150 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel motivasi dengan variabel kinerja.

Tabel 4.9

Uji Linieritas Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA* STRES_KERJA	Between Groups	(Combined)	1,434	7	,205	1,087	,389
		Linearity	,162	1	,162	,860	,359
		Deviation from Linearity	1,272	6	,212	1,125	,364
	Within Groups		7,913	42	,188		
Total			9,347	49			

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.10

Uji Linieritas

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * STRES_KERJA	-,132	,017	,392	,153

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.9 diperoleh nilai *Devinition from linierty* Sig.0,364. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan 5%), maka dapat menggunakan kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. *Devinition From Linierty* < 0,05 maka Ho diterima
- 2) Jika nilai sig *Devinition From Linierty* > 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan hasil uji linieritas pada *output* tabel “Anova Tabel” diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linierity* sebesar 0,364. Karena nilai Sig. 0,364 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel stres kerja dengan variabel kinerja.

Tabel 4.11

Uji Linieritas Etika Kerja Islam

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
KINERJA * ETIKA_KERJA_ISLAM	Between Groups	(Combined)	3,864	11	,351	2,434	,021
		Linearity	1,759	1	1,759	12,192	,001
		Deviation from Linearity	2,105	10	,210	1,458	,193
	Within Groups		5,483	38	,144		
	Total		9,347	49			

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.12

Uji Linieritas

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * ETIKA_KERJA_ISLAM	,434	,188	,643	,413

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.11 diatas diperoleh nilai *Devinition from linierty* Sig.0,193. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (mengunakan taraf signifikan 5%), maka dapat menggunakan kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. *Devinition From Linierty* <0,05 maka Ho diterima
- 2) Jika nilai sig *Devinition From Linierty*> 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan hasil uji linieritas pada *output* tabel “Anova Tabel”, diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linierity* sebesar 0,193. Karena nilai Sig. 0,193 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel etika kerja Islam dengan variabel kinerja.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadinya korelasi, maka dapat dikatakan terdapat masalah multikolinieritas. Nilai yang biasanya dipakai dalam menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel 4.13

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,348	,806		1,673	,101		
MOTIVASI	,264	,103	,324	2,566	,014	,965	1,036
STRES_KERJA	-,143	,153	-,119	-,932	,356	,949	1,054
ETIKA_KERJA_ISLAM	,449	,147	,386	3,052	,004	,962	1,040

a. Dependent Variabel: KINERJA

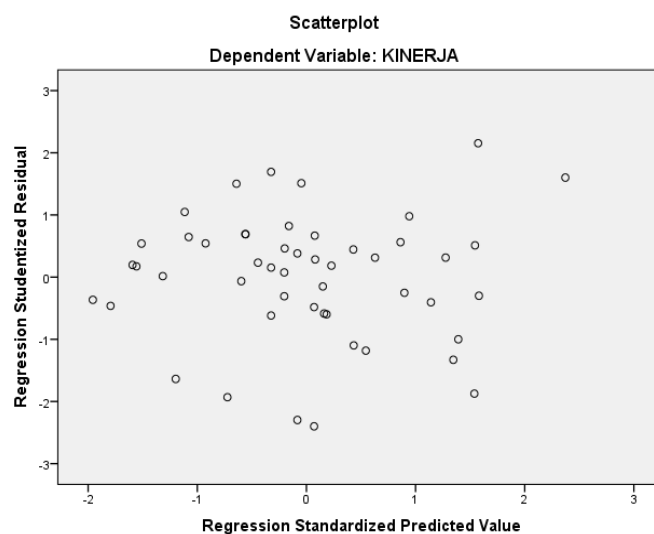
Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.13 bahwa pada kolom tolerance dan VIF. Hasil pada kolom tolerance ketiga variabel independen motivasi (X1) 0,965, stres kerja (X2) 0,949, etika kerja Islam (X3) 0,962, nilai tersebut menunjukkan $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen motivasi (X1) 1,036, stres kerja (X2) 1,054, etika kerja Islam (X3) 1,040 menunjukkan $< 10,00$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas dapat dilihat dengan hasil uji SPSS pada gambar *scatterplot*, yaitu dengan memiliki ketentuan apabila pada gambar berbentuk pola maka terjadinya heterokedasitas. Dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:

Gambar 4.2



Sumber: Output SPSS 20, 2020 (data diolah kembali)

Hasil pengujian heterokedasitas pada gambar 4.2, menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu, serta titik-titik tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan terjadi heterokedasitas dalam model regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui arah antara variabel independen dan variabel dependen, dengan variabel independen

motivasi (X1), stres kerja (X2), etika kerja Islam (X3) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22, adapun hasil dari pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,348	,806		1,673	,101
MOTIVASI	,264	,103	,324	2,566	,014
STRES_KERJA	-,143	,153	-,119	-,932	,356
ETIKA_KERJA_ISLAM	,449	,147	,386	3,052	,004

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber : Output SPSS 22.2020 (data diolah kembali)

Tabel 4.14 dapat diketahui hubungan variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,348 + 0,264 (X_1) - 0,143 (X_2) + 0,449 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui regresi linier berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,348 artinya jika motivasi (X1), stres kerja (X2), etika kerja Islam (X3), nilainya adalah (0), maka kinerja (Y) nilainya 1,348.

- b. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,264, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan setiap penambahan satu satuan skor motivasi maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,264.
- c. Koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar -0,143, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan setiap penambahan satu satuan skor stres kerja maka akan mengalami penurunan kinerja pegawai sebesar 0,143.
- d. Koefisien regresi variabel etika kerja Islam (X3) sebesar 0,449, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan setiap penambahan satu satuan skor etika kerja Islam maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,449.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji t dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel independen dan akan dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011.

Tabel 4.15
Uji Signifikan Paramenter Individual (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,348	,806		1,673	,101
MOTIVASI	,264	,103	,324	2,566	,014
STRES_KERJA	-,143	,153	-,119	-,932	,356
ETIKA_KERJA_ISLAM	,449	,147	,386	3,052	,004

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: Output SPSS 22, 2020 (data diolah kembali)

Menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut:

Ho: Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Ha: Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pada tabel 4.15 maka hasil uji t yakni sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 2,566 dengan nilai sig. 0,014.

Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,011. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh hasil $2,566 > 2,011$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh $0,014 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

2. Stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja, berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} -0,932 dengan nilai sig 0,356. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} 2,011. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh hasil $-0,932 < 2,011$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh $0,356 > 0,05$. Hal ini berarti stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang,
3. Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 3,052 dengan nilai sig. 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,011. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh hasil $3,052 > 2,011$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh $0,004 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti etika kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

b. Uji Signifikan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) atau mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan signifikan 0,05, maka dapat dinyatakan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya, jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dengan signifikan 0,05 maka bisa dinyatakan variabel independen tidak memiliki pengaruh secara simultan berikut hasil uji f pada penelitian ini.

Tabel 4.16

Hasil Uji F Signifikan Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,743	3	,914	6,369	,001 ^b
Residual	6,604	46	,144		
Total	9,347	49			

a. Dependent Variabel: KINERJA

b. Predictors: (Constant), ETIKA_KERJA_ISLAM, MOTIVASI, STRES_KERJA

Sumber: Output SPSS 22,2020 (data diolah kembali)

Besarnya nilai f tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k - 1)$ atau $(3-1=2)$ dan $df_2 = (50-3= 47)$ sehingga diperoleh nilai $f_{tabel} 3,195$. Jadi diperoleh nilai $f_{hitung} 6,369$, sehingga diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $6,369 > 3,195$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat juga dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi (R^2) bisa dilihat dari koefisien determinasinya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,293	,247	,37891

a. Predictors: (Constant), ETIKA_KERJA_ISLAM,

MOTIVASI, STRES_KERJA

b. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: Output SPSS 22,2020 (data diolah kembali)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0,247 atau 24,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, stres kerja, etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sebesar 24,7% sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, stres kerja, etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil analisis uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,566 dengan signifikan 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,011, maka yang diperoleh adalah $2,566 > 2,011$ atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sedangkan nilai signifikan yang diperoleh $0,014 < 0,05$, hal ini menunjukkan tingkat signifikan lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka hipotesis t diterima yaitu, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memotivasi pegawai dengan cara memberikan *reward* atau setiap tahunnya diadakan seleksi umrah untuk pegawai yang memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja dan dapat saling menghormati antara sesama rekan kerja, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan

denga hasil penelitian Yuli Suwati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan (*arousal*), mengarahkan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.¹

Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Memberikan motivasi secara rutin dan berkala maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dikarenakan pemberian motivasi tersebut merupakan dorongan terpenting yang dapat membuat seorang pegawai bekerja secara optimal tanpa adanya suatu paksaan.

Motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada hasil uji validitas dimana pertanyaan 1 dengan indikator *engagement* yaitu motivasi kinerja pegawai menunjukkan bahwa tingkat antusiasisme, inisiatif dan usaha untuk terus maju memiliki nilai lebih besar dari pada indikator lain, artinya kinerja pegawai rumah sakit muhammadiyah Palembang menunjukkan motivasi untuk terus maju dan memiliki inisiatif yang tinggi.

¹Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. (Depok: Rajawali Pers.2019),hlm.111

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t_{hitung} -0,932 dengan nilai signifikan 0,356. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} 2,011, maka yang diperoleh adalah $-0,932 < 2,011$ atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , sedangkan nilai signifikan yang diperoleh $0,356 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari pada tingkat kesalahan. Maka hipotesis t ditolak yaitu, stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang tidak mengalami stres dalam bekerja. Hal ini dapat ditandai dengan adanya semangat kerja, karyawan dapat bekerja sama dengan lebih baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat serta kemanfaatan demi tercapainya tujuan organisasi yang diwujudkan secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian. Faizatur Rohmah, Hesti Budiwati dan Riza Bahtiar S(2019) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian I Gede Sudha.C dan I Ketut Jati (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnely dan Konopaske yang dikutip oleh Wibowo stres adalah respon adaptif, dimediasi oleh

perbedaan individual, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau kejadian yang mengenakan tuntutan khusus pada orang.²

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Pada hasil uji validitas dimana pertanyaan 3 dengan indikator faktor interpersonal memiliki nilai lebih besar dari indikator lain dan hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang tidak mengalami stres dalam bekerja.

3. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,052 dengan nilai signifikan 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,011, maka yang diperoleh adalah $3,052 > 2,011$ atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , sedangkan nilai signifikan yang diperoleh $0,004 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka hipotesis t diterima yaitu, etika kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan tngkah laku seperti rasa

²*Ibid*, hlm.188

tanggungjawab dan rasa simpati sehingga etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Moh. Nur Faqih (2011) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Amirus Soddiq (2018) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang menerapkan etika kerja Islam yang baik dalam bekerja hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Etika kerja Islam merupakan kesepakatan bekerja berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist yang sesuai dengan kepribadian Qur'ani yang memiliki sikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sangat bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan setengah hati.³

Etika kerja Islam merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Pada hasil uji validitas dimana pertanyaan 1 dengan indikator faktor kereligiusan memiliki nilai lebih besar dari indikator lain dan hasil uji t menunjukkan bahwa etika berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya faktor kereligiusan dari indikator etika

³Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani.2002),hlm.16

kerja Islam sudah diterapkan dan dijalankan oleh pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

4. Pengaruh motivasi, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan uji f atau uji simultan analisis data yang diketahui bahwa motivasi, stres kerja, etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang secara simultan dengan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $6,369 > 3,195$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$ ini berarti peningkatan motivasi, stres kerja dan etika kerja Islam secara bersama-sama akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.