

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA
PERAWAT RUMAH SAKIT SANTA MARIA PEKANBARU**

Oleh:

Dian Prapty Anggrenni

Email :dianprapty17@yahoo.co.id

Dosen Pembimbing:

Endang Sutrisna, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya jl. H.R Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293- Telp/Fax.
0761-63277

abstract

This research aims to find the implications of leadership on keep spirit of nurses in Santa Maria Hospital Pekanbaru. Leadership as an independent variable (X) consist of leadership telling, selling, participating, and delegating. And keep spirit as the dependent variable (Y) consist pf salary, incentive and allowance and improvement of welfare.

The research used sample of the nurses in Santa Maria Pekanbaru. The number of this sample is 67 persons with slovin. This research is also used Stratified proportional random sampling. Data of this research is primary data, with spread questions to the nurses. The data analysis of this research is statistical analysis with SPSS program.

This research shows that leadership as independent variable is positive implications for the nurses who worked at Santa Maria Hospital Pekanbaru as coefficeents determination value (R^2) is 0,40, it mens that 40% and 60% is not served in this researvh.

Keyword : Leadership Situational, Keep sprit, nurses

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang terjadi saat ini semakin hari semakin mengalami kemajuan yang pesat sehingga mendorong pelaku bisnis tetap dapat bertahan untuk mampu bersaing. Menghadapi hal tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Rumah sakit merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan operasional jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat

dimana sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak rumah sakit maka dapat dilakukan dengan cara membentuk suatu semangat kerja pada perawatnya. Dengan adanya semangat kerja perawat maka diharapkan mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan. Para pemimpin organisasi harus mampu mempergunakan kewenangannya dalam merubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal.

Gaya kepemimpinan yang efektifitas ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para bawahan yang dipimpinya mampu diberi semangat yang baik dan mampu melaksanakan program kerja yang telah diterapkan. Konsep-konsep kepemimpinan telah banyak yang diterapkan dan di pergunakan dalam berbagai konteks organisasi maupun manajemen. Namun banyak pula kegagalan-kegagalan dalam tingkatan manajerial sebagai akibat adanya kekurangsiapan seorang pemimpin melakukan perubahan-perubahan baik

pada sumber daya manusianya maupun pada kegiatan bisnisnya.

Rumah Sakit Santa Maria menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi. Kepemimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yaitu pada bagian Kepala Perawat di Rumah Sakit Santa Maria. Adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas, kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Melalui kepemimpinan, seorang atasan akan mempengaruhi dan membimbing bawahannya agar bekerja dengan baik.

Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja semakin kondusif dan pada akhirnya semangat kerja dalam perusahaan akan meningkat untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Pada dasarnya semangat kerja yang tersedia direkrut oleh suatu organisasi adalah harapan mendapat imbalan yang baik dengan yang telah dikerjakannya pada perusahaan tersebut guna pemenuhan kebutuhan hidup.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan

karyawan, dan produktivitas yang rendah. Apabila suatu perusahaan tidak dapat meningkatkan semangat kerja maka perusahaan tersebut akan banyak menghadapi masalah.

Rumah sakit merupakan sebuah institusi tentunya juga memiliki tujuan-tujuan yang dituangkan kedalam misi. Dalam hal ini rumah sakit mempunyai misi sosial dan misi bisnis. Misi sosial dari sebuah rumah sakit adalah pemberian pelayanan medis yang berkualitas kepada masyarakat yang membutuhkan. Sedangkan misi bisnisnya adalah pencapaian keuntungan dalam batas kewajaran sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit dan juga dalam rangka ekspansi kegiatan rumah sakit.

Banyaknya jumlah rumah sakit terutama rumah sakit swasta di kota Pekanbaru, menyebabkan rumah sakit benar-benar memperhatikan semangat kerja perawat sehingga perawat dapat bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pasiennya dengan baik. Karena hal tersebut akan mempengaruhi perkembangan jumlah pasien pada rumah sakit. Pemimpin juga harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh perawatnya dalam berbagai permasalahan yang dihadapi perawatnya tersebut. Contohnya yaitu pimpinan harus memberi perhatian lebih kepada perawat yang belum mengerti dan memahami peraturan pada rumah sakit, ini biasanya terjadi pada perawat baru. Dan apabila perawat tersebut memahami aturannya dan sudah bertanggung jawab serta mampu mengambil keputusan, maka pimpinan perlahan-lahan akan mengurangi perhatiannya.

Dengan melakukan pendekatan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi organisasi, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab yang tepat.

Salah satu yang menggambarkan turunnya semangat kerja perawat Rumah Sakit Santa Maria adalah berdasarkan absensi, semakin rendah semangat kerja perawat maka semakin tinggi absensi perawat dalam bekerja.

Fenomena tingginya tingkat keterlambatan masuk dan absen perawat di pandang dapat berdampak pada kinerja perawat yang akhirnya dapat mempengaruhi kegiatan operasional rumah sakit. Oleh karena itu, fenomena ini harus menjadi perhatian bagi pemimpin rumah sakit untuk mencari solusi penyelesaian. Selain itu fakta lain yang juga mengindikasikan rendahnya tingkat semangat kerja pada rumah sakit Santa Maria adalah dilihat dari tingkat keluar masuk perawat (Labour Turnover).

Keluarnya perawat sebagai akibat dari kurang semangatnya kerja yang berdampak buruk bagi rumah sakit. Keluarnya perawat berarti harus diganti perawat baru, masa lowong maka perawat yang ada kadang mendapatkan porsi pekerjaan semakin banyak, sehingga pasien menjadi terbengkalai. Ini memungkinkan pasien menjadi tidak puas dan mencari rumah sakit yang lain yang pelayanannya jauh lebih baik. Kondisi ini tentu saja menjadi masalah bagi pihak rumah sakit karena menurunkan jumlah pasien.

Jika tingkat absensi, keterlambatan serta tingkat *labour turnover* perawat ini terus berlangsung, maka hal ini merupakan masalah yang perlu dicari penyebabnya

guna mendapatkan penyelesaiannya, Karena apabila tingkat absensi, keterlambatan dan tingkat *labour turnover* perawat terus terjadi, akan mengganggu keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuan.

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap semangat kerja bagi perawat Rumah sakit Santa Maria Pekanbaru ini, penulis merasa tertarik untuk melihat lebih dekat lagi mengenai bagaimana sebenarnya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja bagi perawat Rumah sakit Santa Maria Pekanbaru memenuhi semangat perawat agar kinerja perawat lebih meningkat maka penulis menuangkan dalam proposal yang berjudul : “ PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT SANTA MARIA PEKANBARU ”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan situasional terhadap perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru ?
2. Bagaimana semangat kerja perawat pada rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru ?
3. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap semangat kerja perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan yang diterapkan pada Rumah sakit Santa Maria Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Semangat Kerja pada Perawat Rumah Sakit Maria Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan; yaitu diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran mengenai kepemimpinan dan semangat kerja organisasi yang dilaksanakan oleh sebuah perusahaan serta dijadikan pertimbangan dan perbaikan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan perawat yang ada di Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru guna meningkatkan kepemimpinan situasional sehingga nilainya berdampak pada semangat kerja perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru.

D. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu pada Rumah Sakit Santa Maria yang terletak di Jalan Ahmad Yani No. 68 Kota Pekanbaru. Rumah. Penelitian ini dilakukan karena penulis tertarik dengan lokasinya yang strategis, serta Rumah Sakit Santa Maria yang awalnya berupa

Balai Pengobatan, kini telah menjadi Rumah Sakit Umum Swasta.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru. Yang tercatat sebanyak 200 orang.

b. Sampel

Merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

Untuk menggunakan ukuran besarnya sampel maka dapat menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dalam penelitian ini. (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1).

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot 0,1} = 66,67 \text{ (digenapkan menjadi 67)}$$

Dari perhitungan di dapat hasil 66,67 (dibulatkan menjadi 67 orang). Jadi jumlah sampel diteliti adalah 67 orang. Alasan menggunakan rumus slovin ini untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan. *Stratified random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari populasi yang terdiri dari strata yang mempunyai susunan bertingkat.

c. Jenis dan Sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, berupa tanggapan responden tentang pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat.
- b. Data Sekunder, data penunjang yang dapat mendukung penulisan agar lebih baik. Data sekunder ini berupa sejarah rumah sakit, jumlah karyawan, struktur organisasi, fasilitas, peralatan perusahaan dan hal lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

d. Teknik pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung atau wawancara dari pihak rumah sakit terutama pimpinan dan karyawan Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada para responden atau perawat.

e. Metode Analisa Data

Sebelum menganalisa data terlebih dahulu dianalisa dengan menggunakan uji instrumen. Dalam penelitian ini sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik. Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang baik, oleh karena itu sering kali dilakukan sebelum penelitian alat-alat yang digunakan diterapkan terlebih dahulu. Hal ini agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel.

• Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item* – total *correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2 - (\sum X)^2)](n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

• Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*.

f. Analisis Regresi Linier

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh pengaruh kepemimpinan situasional terhadap semangat kerja perawat.

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Uji determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b_{12.3} \sum X_{2i} Y_i + b_{13.2} \sum X_{3i} Y_i}{\sum Y_i^2}$$

3. Uji Signifikansi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (kepemimpinan situasional) dengan variabel Y (semangat kerja).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan ketentuan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (kepemimpinan situasional) dengan variabel terikat (semangat kerja)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas (kepemimpinan situasional) dengan variabel terikat (semangat kerja). Uji t ini dimanfaatkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis peneliti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (kepemimpinan situasional) terhadap variabel Y (semangat kerja). Ada pun rumus hipotesis statistiknya adalah :

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Kepemimpinan Situasional Perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru

Suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin yang disebut dengan gaya. Adapun gaya kepemimpinan yaitu suatu sikap atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan semangat kerja karyawan yang tinggi pada organisasi.

Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

**Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap Kepemimpinan
pada Rumah Sakit Santa Maria
Pekanbaru**

No	Indikator	SS (%)	S (%)	CS (%)	KS (%)	TS (%)	Skor
1	Gaya Kepemimpinan <i>Telling</i>	31 (11,5%) 155	153 (57,5%) 612	83 (31,0%) 249	0 (0%) 0	0 (0%) 0	1020
2	Gaya Kepemimpinan <i>Selling</i>	28 (10,4%) 140	156 (58,2%) 624	84 (31,3%) 252	0 (0%) 0	0 (0%) 0	1016
3	Gaya Kepemimpinan <i>participating</i>	44 (16,4%) 220	140 (52,3%) 560	84 (31,3%) 252	0 (0%) 0	0 (0%) 0	1032
4	Gaya Kepemimpinan <i>delegating</i>	40 (14,9%) 200	139 (51,8%) 556	87 (32,4%) 261	2 (3,0%) 6	0 (0%) 0	1021
Jumlah		143	588	338	0	0	4089
Rata-rata Persante		(13,3%)	(54,9%)	(31,5%)	(3,0%)	(0%)	1022,2

Nilai kategori = 1- 5

Jumlah indikator = 16

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkat maka rentang skor antara tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

Skor tertinggi = $5 \times 16 \times 67 = 5360$

Skor terendah = $1 \times 16 \times 67 = 1072$

Maka rentang skor = $\frac{5360-1072}{5}$

= 857,6 = 858

**Interval Skor Penelitian pada Variabel
Kepemimpinan Situasional**

Interval Skor	Kategori Responden
---------------	--------------------

4508 – 5366	Sangat Seetuju
3649 – 4507	Setuju
2790 – 3648	Kurang setuju
1931 – 2789	Tidak setuju
1072 – 1930	Sangat tidak setuju

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah skor responden dari 16 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah 4089 yang berada pada rentang 3649-4507 yang dikategorikan setuju dan tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan persepsi dan sikap perawat. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang cenderung diterapkan Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru adalah gaya kepemimpinan participating dengan jumlah 1032 dan gaya kepemimpinan yang kurang dominan atau gaya kepemimpinan yang relatif rendah diterapkan pada Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru adalah Gaya Kepemimpinan *Selling* dengan jumlah 1016. Ini menunjukkan pimpinan dalam mempengaruhi perawat cenderung menggunakan kebebasan dalam bekerja, memberi peluang karyawan yang kreatif, melimpahkan wewenang kepada pembuatan keputusan.

B. Analisis Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang baik terhadap perusahaan, menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta lebih aktif dalam menjalankan tugas atau instruksi yang diberikan oleh pimpinan. Dengan adanya semangat pada setiap perawat akan membawa keuntungan bagi

rumah sakit, karena perawat merupakan tenaga kerja utama yang menggerakkan roda rumah sakit untuk mencapai tujuan

No	Indikator	SS (%)	S (%)	CS (%)	KS (%)	TS (%)	Jumlah
1	Displin	19 (15,4%) 95	47 (23,4%) 188	112 (55,7%) 336	23 (11,4%) 46	0 (0%) 0	65 4
2	Kerjasama	22 (10,9%) 110	42 (20,9%) 168	111 (55,2%) 333	26 (12,9%) 52	0 (0%) 0	65 4
3	Kepuasan kerja	22 (10,9%) 110	35 (5,5%) 140	124 (61,7%) 372	20 (9,9%) 40	0 (0%) 0	68 2
Jumlah		63	124	347	126	0	19 90
Rata-rata Persante		(12,4%)	(16,6%)	(57,5%)	(11,4%)	(0%)	66 3,3

yang sudah ditetapkan.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru

Nilai kategori = 1- 5

Jumlah indikator = 16

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkat maka rentang skor antara tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

Skor tertinggi = $5 \times 9 \times 67 = 3015$

Skor terendah = $1 \times 9 \times 67 = 603$

Maka rentang skor = $\frac{3015-603}{5}$
= $482,4 = 482$

Interval Skor Penelitian pada Variabel Semangat Kerja

Interval Skor	Kategori Responden
2535 – 3017	Sangat Baik
2052 – 2534	Baik
1569 – 2051	Cukup Baik
1086 – 1568	Kurang Baik
603 – 1085	Tidak Baik

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah skor responden dari 9 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah 1990 yang berada pada rentang 1569-2051 atau tepat dalam menerapkan semangat kerja yang cukup baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh semangat kerja pada Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru menurut responden adalah cukup baik.

Ini menunjukkan bahwa perlu adanya perhatian yang lebih lagi dari pimpinan kepada perawat dalam memenuhi kebutuhan perawatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik dan demi kelancaran rumah sakit dan juga kesejahteraan perawat.

C. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas pertanyaan pada kuisioner adalah kecermatan suatu pertanyaan atau instrumen data dalam mengukur apa yang ingin diukur. Adapun kriteria untuk menentukan validnya pertanyaan atau instrumen adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total*

Correlation pada tabel *Item-Total Statistics*.

Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan *r tabel product moment*. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar daripada *r tabel product*

moment, maka pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kuisiener pada Variabel Kepemimpinan Situasional (X) dan Semangat Kerja (Y)

Indikator	Item	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Telling	Item 1	0,504	0,244	valid
	Item 2	0,411	0,244	Valid
	Item 3	0,459	0,244	Valid
	Item 4	0,326	0,244	Valid
Selling	Item 1	0,459	0,244	Valid
	Item 2	0,365	0,244	Valid
	Item 3	0,314	0,244	Valid
	Item 4	0,587	0,244	Valid
Participating	Item 1	0,393	0,244	Valid
	Item 2	0,443	0,244	Valid
	Item 3	0,334	0,244	Valid
	Item 4	0,409	0,244	Valid
Delegating	Item 1	0,469	0,244	Valid
	Item 2	0,420	0,244	Valid
	Item 3	0,473	0,244	Valid
	Item 4	0,421	0,244	Valid
Disiplin	Item 1	0,634	0,244	Valid
	Item 2	0,599	0,244	Valid
	Item 3	0,332	0,244	Valid
Kerjasama	Item 1	0,638	0,244	Valid
	Item 2	0,534	0,244	Valid
	Item 3	0,575	0,244	Valid
Kepuasan Kerja	Item 1	0,509	0,244	Valid
	Item 2	0,618	0,244	Valid
	Item 3	0,295	0,244	Valid

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten kuisiener

No	Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kepemimpinan Situasional	.818	0,60	Reliabel
2	Semangat Kerja	.825	0,60	Reliabel

dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontrak-kontrak pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisiener. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,60

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel III.15 dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kepemimpinan (X) adalah 0,818 dan dinilai Reliabel. Untuk variabel Semangat Kerja (Y) didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,825 dan dinilai Reliabel. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut, telah memenuhi kriteria nilai yang ditentukan batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

D. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat Rumah Sakit Santa Maria digunakan analisis strategi dengan bantuan program spss.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
Konstanta	15,959	7,482
Kepemimpinan	0,3952	6,711
R= 0,640 R ² = 0,409 Adjusted R = 0,400		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2015

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (α) sebesar 15,959 dan koefisien variabel kepemimpinan 0,3952. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 15,959 + 0,3952Y$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta sebesar 15,959 Artinya adalah apabila kepemimpinan diasumsikan nol (0), maka semangat kerja bernilai 15,959 poin
- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,3952,

Artinya adalah bahwa setiap kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,3952.

Tingkat korelasi yaitu 0,400 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara independen terhadap variabel dependennya, menurut Sugiono memiliki hubungan sedang.

Nilai Koefisien

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Keeratan hubungan rendah
0,40 – 0,599	Keeratan hubungan sedang
0,60 – 0,799	Keeratan hubungan kuat
0,80 – 1,000	Keeratan hubungan sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2002 :214)

2. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase kepemimpinan terhadap semangat kerja. pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,400 artinya bahwa kepemimpinan terhadap semangat kerja adalah sebesar 40,0%. Sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

3. Uji parsial (t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel indepen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% (2-tailed). Nilai t tabel ($\alpha=5\%$; $df=65$) = 1,997.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat terbukti bahwa hipotesis secara alternatif dapat diterima bahwa Kepemimpinan Perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru dipengaruhi oleh Semangat kerja. Dengan demikian diketahui t hitung (13,488) > t tabel (1,997) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel tersebut berpengaruh terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan atas penelitian pada Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori ini dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan berikut :

1. Dari penjelasan tanggapan perawat mengenai kepemimpinan pada Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru, maka ditarik kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan dikategorikan setuju serta baik diterapkan, terlihat dari variabel kepemimpinan sebagian besar perawat memberikan tanggapan setuju pada kepemimpinan delegating, yang artinya kepemimpinan tersebut mampu diterapkan di Rumah Sakit Santa Maria pada kepala perawat dan perawat cenderung menggunakan kebebasan dalam bekerja, memberi peluang karyawan yang kreatif, melimpahkan wewenang kepada pembuatan keputusan.
2. Tanggapan responden terhadap semangat kerja pada Rumah Sakit Santa

Maria Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwasanya perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru telah merasa cukup baik pada semangat kerja. Artinya semangat kerja perawat harus dapat ditingkatkan lagi pada kepuasan pelanggan dan progres Rumah Sakit menjadi semakin lebih baik lagi.

3. Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru. Hubungan antara kepemimpinan dan semangat kerja perawat berkorelasi positif, artinya ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dengan semangat kerja perawat.

B. Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat ditemukan menyangkut kepemimpinan dengan semangat kerja perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan di masa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis dapat diberikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang dilakukan pada Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru terkesan sudah baik, sesuai dengan tanggapan responden perawat yang sudah setuju walaupun masih ada beberapa yang masih memberikan jawaban kurang setuju dari perawat. Akan lebih baik apabila pihak pimpinan atau kepala perawat mengevaluasi kepemimpinan mereka sehingga yang akan datang kepemimpinan Rumah Sakit Santa Maria semakin lebih baik lagi.
2. Semangat kerja perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru sudah cukup

baik namun masih ada indikator-indikator yang belum optimal yaitu indikator gaji dan insentif yang diinginkan perawat. Untuk kedepannya agar pihak perusahaan meningkatkan lagi indikator-indikator tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Diharapkan oleh perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinan agar tetap kondusif karena kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja perawat dengan memperhatikan faktor-faktor gaji, insentif dan kesejahteraan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi teguh, 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan pada karoseri akai pekanbaru.*
- Ernayanti, 2011. *Hubungan kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan pada divisi accounting di PT RiauJaya Cemerlang pekanbaru.*
- Handoko Hani. T, 1998. *Manajemen*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta (IKAPI).
- Hariandja Efendi, *Manajemen Sumberdaya Manusi*, Penerbit Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta. 2002.
- Khoiru Mastura, 2014. *Hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan semangat kerja pegawai PT. Taspen (Persero) KC Pekanbaru.*
- Manullang M & Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.* Yogyakarta; BPFE.
- Moekijat, 2001. *Manajemen Kepengawasan (Personalia Manajemen)*, Penerbit Alumni. Bandung
- Nitisemito, Alex S., 2002, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1, Alfabeta, Bandung.
- Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Edisi Kedua.* Jakarta: Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis dan R&D*, Bandung; Alfabeta.2004
- _____ *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; Alfabeta.2009.
- Sutarto, 2001. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi.* Jogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tohardi Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen SDM.* Bandung : Mandar.
- Umar, Husein. *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama 2007.
- _____ 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.