

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Obyek dari penelitian ini diambil dari Timkes Asy-Syifa' Jogjakarta. Berikut gambaran umum dari obyek penelitian mengenai organisasi, visi dan misi, serta bidang kerja yang akan diteliti.

1. Profil Timkes Asy-Syifa' Jogjakarta

Timkes Asy-syifa' Jogjakarta adalah organisasi mahasiswa kesehatan masyarakat di Yogyakarta yang didirikan pada bulan Mei tahun 2006 dan memiliki anggota sebanyak 100 orang. Organisasi ini terdiri dari mahasiswa kesehatan dan non kesehatan.

2. Visi dan Misi Timkes Asy-Syifa' Jogjakarta

Visi Timkes Asy-syifa' Jogjakarta adalah menjadi organisasi yang solid dan professional untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat yang lebih baik.

Misi Timkes Asy-syifa' :

- a. Melakukan upaya *promotif* melalui penyuluhan kesehatan
- b. Melakukan upaya *preventif* dan *kuratif* untuk meningkatkan kesehatan masyarakat
- c. Melakukan upaya *kuratif* sesuai wewenang dan tanggung jawab
- d. Mempererat silaturahmi antara anggota organisasi

3. Keanggotaan

Dalam organisasi Timkes Asy-syifa' dibagi menjadi 4 bagian atau bidang kerja, yaitu: Bidang Humas, Yankesmas, PSDM dan Pengembangan ekonomi. Total anggota adalah 58 orang, dengan rincian anggota sebagai berikut :

Tabel 4.1
Demografi subyek penelitian berdasar jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Subyek
1	Pria	12
2	Wanita	46
Total		58

Sumber : Timkes Asy-syifa'

4. Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada 58 responden yang diambil dari Timkes Asy-syifa' yang memiliki jumlah anggota 58 orang. Dari keseluruhan responden dapat mengembalikan kuisisioner, jadi seluruh anggota Timkes Asy-syifa' menjadi responden dalam penelitian ini.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

a. Skala Kepemimpinan

Uji validitas dilakukan terhadap 60 responden dalam penelitian ini. Responden dalam uji validitas diambil di tempat yang berbeda dengan obyek penelitian yaitu pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah

STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta. Hasil perhitungan dari analisis validitas kepemimpinan maka dapat diketahui bahwa

8 item dinyatakan valid, maka Berikut hasil analisis validitas skala kepemimpinan.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Validitas
Kepemimpinan

No Item	Nilai Pearson Correlation	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Kesimpulan
1	.415**	.001	VALID
2	.350**	.006	VALID
3	.282*	.029	VALID
4	.285*	.027	VALID
5	.335**	.009	VALID
6	.415**	.001	VALID
7	.357**	.005	VALID
8	.278*	.031	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji tampak nilai korelasi *Pearson* yang menunjukkan signifikansi. Tanda ** menunjukkan korelasi tersebut signifikan pada 0,01, sementara tanda * menunjukkan nilai korelasi tersebut signifikan pada 0,05. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa no item 2,4 dan 8 signifikan pada 0,05 sedangkan

item 1,3,5 dan 7 pada variabel kepemimpinan signifikan pada

b. Skala Struktur Organisasi

Hasil perhitungan dari analisa validitas struktur organisasi dapat diketahui bahwa 8 item dinyatakan valid. Berikut hasil analisis validitas skala struktur organisasi.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Validitas
Struktur Organisasi

No Item	Nilai Pearson Correlation	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Kesimpulan
1	.336**	.009	VALID
2	.292*	.024	VALID
3	.494**	.000	VALID
4	.589**	.000	VALID
5	.594**	.000	VALID
6	.635**	.000	VALID
7	.659**	.000	VALID
8	.685**	.000	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel struktur organisasi pada item no 2 signifikan pada 0,05 dan no item 1,3,4,5,6,7,8 signifikan pada 0,01

Skala Inovasi Organisasi

Hasil perhitungan dari analisa validitas inovasi organisasi dapat diketahui bahwa terdapat 8 dinyatakan valid. Berikut hasil analisis validitas skala struktur organisasi

Tabel 4.4
Hasil Analisis Validitas
Inovasi Organisasi

No Item	Nilai Pearson Correlation	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Kesimpulan
1	.576**	.000	VALID
2	.670**	.000	VALID
3	.601**	.000	VALID
4	.730**	.000	VALID
5	.598**	.000	VALID
6	.702**	.000	VALID
7	.760**	.000	VALID
8	.740**	.000	VALID
9	.684**	.000	VALID
10	.728**	.000	VALID
11	.503**	.000	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji validitas variabel inovasi organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel ini signifikan pada 0,001.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach*. Analisa data dengan menggunakan SPSS 17. Menurut Ghazali (2006) hasil uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian ini

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan	.758	Reliabel
Struktur organisasi	.718	Reliabel
Inovasi Organisasi	.871	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2010

Sehingga dari hasil analisa uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa skala kepemimpinan, struktur organisasi dan inovasi organisasi adalah reliabel atau konsisten.

C. Hasil Penelitian dan Analisis Data

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap inovasi organisasi.

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk memperkirakan pengaruh antara keseluruhan variabel (Jugianto, 2007). Variabel tergantung adalah Inovasi organisasi (Y), dan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), dan stuktur organisasi (X2), Tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikansi pengaruh variabel independen kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap variabel dependen inovasi

..... Hasil penelitiannya terdapat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	537.341	2	268.671	13.392	.000 ^e
Residual	1103.435	55	20.062		
Total	1640.776	57			

- a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, struktur
b. Dependent Variable: inovasi

Dari uji ANOVA atau F Test diperoleh F hitung 13.392 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti probabilitas (0,000) lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi sebesar 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap inovasi organisasi.

Tabel 4.7
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	11.688	6.179		1.892	.06
Struktur	.805	.185	.481	4.346	.00
Kepemimpinan	.226	.080	.312	2.817	.01

- a. Dependent Variabel: inovasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel struktur memiliki t hitung sebesar 4.346 dengan *p-value* 0,000, hal ini

menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap

inovasi organisasi, kemudian pada variabel kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 2.817 dengan *p-value* 0,007, hal ini menunjukkan bahwa variable struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi, dengan demikian menyatakan hipotesis 1 dan 2 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi terbukti.

Tabel 4.8
Koefesien Determinasi (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.303	4.479

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, struktur

Setelah dilakukan penelitian terhadap responden yang berjumlah 58 orang yang diambil dari seluruh anggota Timkes Asy-syifa' maka dari hasil analisa regresi diketahui nilai *R Square* adalah 0,327. Hal ini berarti besarnya sumbangan efektif dari struktur organisasi dan kepemimpinan sebesar 32,7% Sedangkan sisanya ($100\% - 32,7\% = 67,3\%$) dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar model.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwasannya faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi, faktor yang kedua yaitu struktur organisasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi, penelitian ini mendukung

penelitian sebelumnya oleh Suaedi Falih (2008), meskipun dalam penelitian ini kepemimpinan dan struktur organisasi hanya memiliki sumbangan efektif sebesar 32,6%, akan tetapi kedua faktor tersebut tidak boleh dikesampingkan dalam mempengaruhi inovasi organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi inovasi organisasi adalah kepemimpinan, hal ini didukung didalam kajian teori dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha dan motivasi yang lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya Wexley dan Yukl, 1991 (dalam Andarika, 2004). Dalam teori yang lain Yukl (2005) menyebutkan bahwasannya kepemimpinan yang efektif dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik, kepemimpinan juga diperlukan untuk menunjang proses inovasi dalam organisasi karena dapat mempengaruhi anggota untuk bisa berfikir lebih inovatif (Yukl, 1994 & Robbins, 1996 dalam Suaedi, 2008). Faktor yang kedua yang dapat mempengaruhi inovasi organisasi adalah struktur, didalam kajian teori juga dijelaskan bahwasanya organisasi tidak dapat berjalan secara baik jika di dalamnya tidak ada struktur. Hal ini dikarenakan struktur organisasi merupakan bagian inti yang ada dalam organisasi (Gibson, 1994). Dalam teori yang lain juga disebutkan beberapa bentuk struktur organisasi bersifat

Meskipun faktor kepemimpinan dan srruktur organisasi penting bagi terwujudnya inovasi dalam organisasi akan tetapi tidak menutup kemungkinan bagi anggota Timkes Asy-syifa untuk menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat dan mencoba untuk tetap kreatif dan menciptakan inovasi dalam organisasi. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap ketua bidang dan anggota Timkes Asy-syifa terhadap faktor-faktor inovasi organisasi di Timkes Asy-syifa, maka dapat diketahui bahwa:

1. Faktor budaya organisasi

Para anggota Timkes Asy-syifa yang mayoritas adalah mahasiswa kesehatan yang terdiri dari beberapa universitas dan akademi yang ada di Yogyakarta dapat beriteraksi secara nyaman dan tidak terlalu formal sehingga menciptakan persaudaraan yang lekat sesama anggota serta dapat bekerja sama dalam pekerjaan,

2. Faktor sosial

Pekerjaan dibidang sosial kemasyarakatan yang menjadi tugas setiap anggota membuat motivasi yang tinggi bagi anggota Timkes Asy-syifa, ini dapat dilihat dari antusiasme anggota dalam terjun ke masyarakat ataupun relawan beencana alam.

3. Penerapan ilmu baru

Dalam dunia medis selalu muncul hal-hal baru, hal ini memunculkan ide baru untuk menambah program-program yang baru yang dapat diimplementasikan oleh anggota dan disebarkan manfaatnya oleh masyarakat

seperti terapi herbal thibun nabawi dan fisioterapi bagi manula, penyuluhan kesehatan pencegahan virus H1N1 dan hal lain yang baru.

4. Keingintahuan yang besar

Anggota Timkes Asy-syifa yang terdiri dari berbagai jurusan kesehatan menciptakan suatu komunitas yang *hiterogen*, seiring berjalanya oragnisasi ini anggota dapat saling berbagi dan bertukar ilmu yang dimiliki masing- masing anggota, sehingga dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada pada Timkes Asy-syifa.

5. Inisiatif

Program kerja yang terkadang tidak berjalan sebagaimana mestinya yang sudah menjadi amanah salah satu bidang dikarenakan permasalahan yang terjadi pada bidang kerja tersebut tidak membuat program kerja tersebut dibatalkan, akan tetapi ada inisiatif dari bidang kerja lain yang membantu dalam melaksaka program kerja tersebut