



## Analisis Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. FL. Tobing Sibolga

### *Analysis of Working Environment on Employee Motivation at General Hospital (RSU) Dr. FL. Tobing Sibolga*

Hadijah Sipahutar<sup>1\*</sup>, Debora Herta Sari Situmorang<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author\*: [hadijahsipahutar@gmail.com](mailto:hadijahsipahutar@gmail.com)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan desain penelitian deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga yang berjumlah 260 orang dan dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 25% dari jumlah populasi sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga, kepercayaan pasien terhadap Rumah Sakit Umum Dr. FL. Tobing Sibolga meningkat yang dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah pasien rawat inap, rawat jalan dan pembelian obat pada apotik Rumah Sakit Umum Dr. FL. Tobing Sibolga. Hubungan diperoleh korelasi dengan tingkat korelasi tinggi sebesar  $=0,752$ . Untuk melihat pengaruhnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 56,52% dan sisanya sebesar 43,48% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel Kepemimpinan, beban kerja, pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan model regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y=18,82+0,71X$ . Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (motivasi kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,71, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (motivasi kerja) atau nilai tertentu maka variabel Y (semangat kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji hipotesis dalam penelitian ini, terdapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,049 > 2,005$ ) maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja dan Semangat Kerja

#### Abstract

*This study aims to determine whether or not the influence of work motivation on employee morale at the General Hospital (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga. To answer these problems used descriptive qualitative research design and quantitative analysis. The population in this study were all employees of the General Hospital (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga totaling 260 people and because the population is more than 100 people, the authors take 25% of the total population of 65 people. The results showed that there was an effect of work motivation on employee morale at the General Hospital (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga, the patient's trust in Dr. General Hospital. FL. Tobing Sibolga increased as evidenced by an increase in the number of inpatients, outpatients and drug purchases at the Dr. General Hospital pharmacies. FL. Tobing Sibolga. The correlation obtained with a high correlation level of  $= 0.752$ . To see the effect, the coefficient of determination is 56.52% and the remaining 43.48% is determined by other variables not examined in this study, such as leadership, workload, education and training variables. Based on the simple linear regression model, the regression equation  $Y=18.82+0.71X$  was obtained.*



# All Fields of Science J-LAS

Jurnal Penelitian

Available Online: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index>



*This means that the effect of the dependent variable (work motivation) is determined by the independent variable (work motivation) with a regression coefficient of 0.71, where if one unit of variable X (work motivation) is added or a certain value, the Y variable (work spirit) will be also increases multiplied by that particular value. From the hypothesis test in this study, there is a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $9.049 > 2.005$ ), then the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted.*

**Keywords:** Work Motivation and Work Spirit

## **PENDAHULUAN**

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya peran pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap pegawai dalam pelaksanaan tugas yang dikerjakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal dan salah satunya perhatian mengenai peningkatan motivasi kerja pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berbicara mengenai semangat kerja pegawai dimanapun mereka bekerja dan meniti karier tidak terlepas dari unsur kepemimpinan yang merupakan sentra dan pucuk pimpinan yang mempunyai andil dan peran yang cukup besar dan menentukan. Setiap organisasi menginginkan terciptanya dan terwujudnya kinerja yang betul-betul baik dan berkesinambungan demi terciptanya tujuan dan cita-cita organisasi baik swasta maupun pemerintah. Semangat kerja akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja kerja sehingga pada akhirnya bermuara pada sistem kerja yang lebih dinamis, harmonis, selaras, efisien dan efektif serta akan mendatangkan dan menghasilkan serangkaian keuntungan (profit) bagi perusahaan dan prestasi serta penghargaan untuk organisasi pemerintahan.

Kemudian berdasarkan pengamatan sementara, penulis melihat bahwa usaha untuk meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga belum memberikan dampak yang berarti terhadap semangat kerja pegawai. Pengamatan sementara yang penulis lakukan, ditemukan fenomena atau gejala sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kesadaran tiap individu sebagai pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
2. Masih adanya terjadi keluhan atas kurang nyamannya pelayanan yang diberikan perawat rumah sakit.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya meninggalkan ruang kerja sehingga pelaksanaan kegiatan kurang maksimal.

Adapun alasan memilih Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga sebagai organisasi yang akan diteliti merupakan satu-satunya Rumah Sakit milik daerah (pemerintah daerah Kota Sibolga) yang mempunyai fungsi melakukan pembangunan kesehatan khususnya di Kota Sibolga dan menjadikan pusat rujukan pelayanan kesehatan di wilayah pantai barat Sumatera Utara.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah Ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga. Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga adalah : Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga.

Hasibuan (2010:143) menyatakan motivasi adalah “Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Lebih lanjut lagi, Atmaja (2014:103) menjelaskan motivasi adalah “Variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran”.

Hamalik (2010:175) menjelaskan fungsi motivasi adalah “Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Perbuatan belajar akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak”. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Adapun tujuan dari motivasi menurut Rahman (2010:112) adalah: Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambatnya suatu pekerjaan, motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan, penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai. penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Ishak (2010:48) seseorang yang termotivasi dalam bekerja dapat dilihat dari indikator berikut ini: 1) Bekerja sesuai dengan standar, artinya pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, dan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. 2) Senang bekerja, yaitu senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. 3) Merasa berharga/dihargai, artinya orang yang merasa berharga/dihargai karena hal ini terjadi bahwa pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi. 4) Bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. 5) Sedikit pengawasan, seorang karywan apabila tanpa diawasi terus menurun,tetapi masih memiliki semangat dalam bekerja dapat diartikan bila pegawai tersebut telah memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. 6) Semangat juang yang tinggi, merupakan sifat psikologis seseorang yang selalu memiliki semangat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Darmawan (2013:51) semangat kerja merupakan “Keadaan psikologis seseorang, dimana bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Selanjutnya menurut Moeheriono (2009:45) semangat kerja adalah “Kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan”.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja menurut M. Ridwan dalam Badriyah (2015:61) yaitu: 1) Kebutuhan individu, mengkaji masalah semangat kerja merupakan upaya untuk mengerti, memahami, dan mencari kebutuhan dan keinginan manusia dalam organisasi. Individu akan termotivasi melakukan apabila individu tersebut dapat memenuhi kebutuhannya pada saat itu. 2) Harapan individu, dalam teori pengharapan mengemukakan bahwa orang berperilaku dalam cara tertentu karena mengharapkan hasil-hasil tertentu dalam perilaku tersebut. 3) Kejelasan tujuan, kejelasan tujuan merupakan tingkat pemahaman seseorang terhadap fungsi dan pekerjaan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kejelasan ini, tujuan yang terperinci akan dapat: Meningkatnya produktivitas, memberikan pengertian dan pemahaman. 4) Perlakuan adil, setiap orang yang berbeda dalam suatu organisasi menghendaki adanya perlakuan adil dari atasan ataupun mendapatkan adanya perlakuan sama diantara kelompok. Individu-individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang-orang lain dan kemudian merespons untuk menghapus setiap ketidakadilan.

Menurut Siswanto (2009:67) indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja pegawai adalah: 1) Disiplin adalah suatu keadaan tertib, karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan serta dilaksanakan dengan senang hati. Kepatuhan pegawai pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut, 2) Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan seluruh kemampuannya. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara baik, 3) Kepuasan dalam bekerja, kepuasan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap semangat kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai dalam kerja, situasi kerja, serta kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai, 4) Persentasi kehadiran, pada umumnya suatu organisasi selalu mengharapkan kehadiran pegawainya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kehadiran pegawai dapat diukur melalui kehadiran, ketepatan pegawai datang/pulang, 5) Kegairahan dalam bekerja, setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif. Karena pekerjaannya sesuai dengan minatnya, 6) Hubungan kerja harmonis, pimpinan yang memperlakukan pegawai secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan dalam pencapaian tujuan kerja.

Untuk menjaga keaslian penelitian ini, maka dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut: 1) Zuhendra (2007). Judul penelitian: Hubungan pemberian motivasi dengan semangat kerja pegawai. Dari pengujian koefisien korelasi diperoleh hubungan atau korelasi tinggi dengan nilai 0,70. 2) Cecep Rohimat (2002). Judul penelitian "Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi. Dari pengujian koefisien determinasi, diperoleh pengaruhnya sebesar 50%. 3) Putri Maidora (2004) Judul penelitian : Peningkatan semangat kerja ditinjau dari pemberian motivasi. Dari pengujian koefisien korelasi diperoleh korelasi tinggi dengan nilai 0,72.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Moleong (2014:71) desain adalah "Pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan untuk membangun strategi yang berguna untuk membangun strategi yang menghasilkan blueprint atau model penelitian". Dalam penelitian ini menggunakan Desain Penelitian Diskriptif. Penelitian mengambil lokasi pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga yang berada di Jl. di Jl. DR. F. L. Tobing Kota Sibolga. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga yang berjumlah 260 orang. Berdasarkan pendapat para ahli

diatas, dikarenakan jumlah populasi di atas 100 orang, maka penulis mengambil 25% dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 (enam puluh lima) orang.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Studi Literatur yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan. 2) Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara: Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang motivasi kerja dan semangat kerja yang menjadi variabel dalam penelitian. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Untuk menganalisa data digunakan metode hipotesis kausal (hubungan) dengan korelasi product moment. Penelitian akan memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagai mana yang dikutip oleh Umar (2005:207) untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment. Adapaun rumus koefisien korelasi yang digunakan, sebagai berikut:

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

Keterangan :

- rx<sub>y</sub> = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah sampel
- x = Variabel Bebas (*Independent Variable*)
- y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

## HASIL DANPEMBAHASAN

Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) DR. Fl. Tobing Sibolga memiliki semangat kerja yang baik, dapat dilihat dari meningkatnya jumlah pasien yang dapat dilayani oleh pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.2. Rekapitulasi jumlah pasien (Januari s/d Juni 2019)

No	Perawatan dan Pelayanan	Waktu						total
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	
1	Rawat inap	75	102	119	138	152	161	747
2	Rawat jalan	195	211	237	251	271	297	1462
3	Pembelian obat	285	295	306	324	341	362	1913
Total		555	608	662	713	764	820	4122

Sumber : Rumah Sakit Umum Dr. F.L. Tobing Kota Sibolga, 2019

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat adanya peningkatan semangat kerja pegawai dalam melayani pasien sehingga kepercayaan pasien terhadap Rumah Sakit Umum Dr. F.L. Tobing Kota Sibolga meningkat yang dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah pasien rawat inap, rawat jalan dan pembelian obat pada apotik Rumah Sakit Umum Dr. F.L. Tobing Kota Sibolga. Adapun peningkatan tersebut dalam 5 bulan terakhir sebanyak 333 pasien (898 orang-565 orang) dan bila dirata-ratakan perbulannya, meningkat sebanyak 66 orang (333 : 5).

## Analisis Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction* program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows*. Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (*corrected item total correction*) lebih besar dari r kritis atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X (motivasi kerja) yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel. 4.8. Item-Total Statistik Validitas Variabel X

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,746	0,300	Valid
VAR00002	0,732	0,300	Valid
VAR00003	0,676	0,300	Valid
VAR00004	0,786	0,300	Valid
VAR00005	0,738	0,300	Valid
VAR00006	0,692	0,300	Valid
VAR00007	0,681	0,300	Valid
VAR00008	0,760	0,300	Valid
VAR00009	0,772	0,300	Valid
VAR00010	0,738	0,300	Valid
VAR00011	0,692	0,300	Valid
VAR00012	0,681	0,300	Valid
VAR00013	0,760	0,300	Valid
VAR00014	0,772	0,300	Valid
VAR00015	0,741	0,300	Valid
VAR00016	0,692	0,300	Valid
VAR00017	0,681	0,300	Valid
VAR00018	0,760	0,300	Valid
VAR00019	0,772	0,300	Valid
VAR00020	0,741	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X (motivasi kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (semangat kerja), sebagai berikut:

Tabel. 4.9. Item-Total Statistik Validitas Variabel Y

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,691	0,300	Valid
VAR00002	0,560	0,300	Valid
VAR00003	0,655	0,300	Valid

VAR00004	0,689	0,300	Valid
VAR00005	0,818	0,300	Valid
VAR00006	0,646	0,300	Valid
VAR00007	0,817	0,300	Valid
VAR00008	0,755	0,300	Valid
VAR00009	0,678	0,300	Valid
VAR00010	0,818	0,300	Valid
VAR00011	0,646	0,300	Valid
VAR00012	0,817	0,300	Valid
VAR00013	0,755	0,300	Valid
VAR00014	0,678	0,300	Valid
VAR00015	0,803	0,300	Valid
VAR00016	0,646	0,300	Valid
VAR00017	0,817	0,300	Valid
VAR00018	0,755	0,300	Valid
VAR00019	0,678	0,300	Valid
VAR00020	0,803	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (semangat kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X dan Y dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows* maka diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.10. Hasil pengolahan data uji reliabilitas

No.	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Motivasi kerja	0,961	15	Reliabel
2.	semangat kerja	0,960	15	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

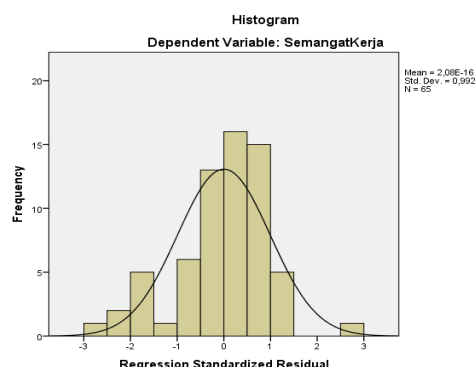
Berdasarkan data tabel diatas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (motivasi kerja) sebesar 0,961 dan untuk variabel Y (semangat kerja) sebesar 0,960 dan ini lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X dan Y dinyatakan reliabel.

#### c. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisi grafik. Analisi grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisi grafik histogram dan grafik P-P Plot. Pada grafik histogram, data yang mengikuti distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng.



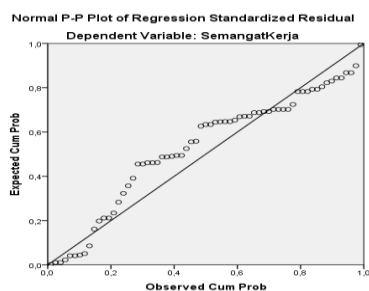
Gambar. 4.2. Grafik Histogram



Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Berdasarkan gambar diatas (Grafik Histogram), menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel motivasi kerja dan semangat kerja dapat disimpulkan normal.

Gambar.4.3. Grafik P-P Plot



Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Pada output SPSS-23 normal probability plot of regression, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Hasil Analisis Data

#### d. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara motivasi kerja (variabel X) terhadap semangat kerja (variabel Y), maka nilai nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program SPSS Versi 23 *Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Perhitungan koefisien antara variabel X dan Y dilakukan dengan menggunakan rumus Product Moment sebagai berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{65 \times 345.003 - 4.697 \times 4.571}{\sqrt{(65(360.033 - (4.697)^2)(65(339.977) - (4.571)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{22.425.195 - 21.469.987}{\sqrt{(23.402.145 - 22.061.809) \times (22.098.505 - 20.894.041)}}$$

$$r_{xy} = \frac{955.208}{\sqrt{1.340.336 \times 1.204.464}}$$

$$r_{xy} = \frac{955.208}{\sqrt{1.614.386.459.904}}$$

$$r_{xy} = \frac{955.208}{0,752}$$

$$r_{xy} = 1.270.585$$

Dari perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi positif antara variabel X dan Y adalah dengan nilai 0,752, artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja (variabel X) dengan semangat kerja (variabel Y), dan hubungan tersebut tergolong korelasi kuat.

*a. Uji Korelasi (uji t)*

Selanjutnya setelah nilai korelasi antara variabel X dan variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari  $t_{hitung}$  dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

- 1) Membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan ketentuan:
  - a) Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis 0 (Ho) ditolak.
  - b) Apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternative (Ha) ditolak dan hipotesis 0 (Ho) diterima.
- 2) Mencari nilai derajat kebebasan (dk), :  $dk = n - 2$ , maka  $dk = 65 - 2 = 63$
- 3) Setelah nilai dk diketahui maka nilai  $t_{tabel}$  (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk  $dk = 63$  pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2,005.

Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  Menurut Arikunto (2006:294) dapat dicari dengan rumus :

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

$$t = \frac{0,752\sqrt{(65-2)}}{\sqrt{(1-0,752^2)}}$$

$$t = \frac{0,752 \times 7,937}{\sqrt{(1-0,5652)}}$$

$$t = \frac{5,967}{\sqrt{0,4348}}$$

$$t = \frac{5,967}{0,659}$$

$$t = 9,049$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, maka selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $9,049 > 2,005$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka korelasi yang diperoleh cukup signifikan

*b. Koefisien Determinasi*

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat

juga dilakukan dengan menghitung menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,752^2 \times 100\% \\ &= 0,5652 \times 100\% \\ &= 56,52\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel Y (semangat kerja) pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga adalah sebesar 56,52% dan sisanya sebesar 43,48% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel Kepemimpinan, beban kerja, pendidikan dan pelatihan dan lain-lain.

*c. Regresi Linier Sederhana*

Selanjutnya untuk melihat hubungan yang signifikan antara variable X dan vaariabel Y, digunakan perhitungan regresi linier dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ a &= \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ a &= \frac{(4.571)(360.033) - (4.697)(345.003)}{65 \cdot 360.033 - 4.697^2} \\ a &= \frac{1.645.710.843 - 1.620.479.091}{23.402.145 - 22.061.809} \\ a &= \frac{25.231.752}{1.340.336} \\ a &= 18,82 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\ b &= \frac{65 \cdot 345.003 - 4.697 \times 4.571}{22.425.195 - 21.469.987} \\ b &= \frac{955.208}{1.340.336} \\ b &= 0,71 \end{aligned}$$

Dengan demikian persamaan garis regresi linier variabel X dan variabel Y adalah:  $Y=18,82+0,71X$ . Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (motivasi kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,71, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (motivasi kerja) atau nilai tertentu maka variabel Y (semangat kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut

*d. Uji F (Anova)*

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui fungsi linear atau garis regresi linear yang terbangun/terbentuk apabila benar linear dalam terapan populasinya yang diperoleh lewat pengujian linearitas dengan kata lain linear yang terbangun/terbentuk apakah signifikan.

Selain uji linearitas yang terbentuk, perlu diketahui apakah memiliki

kecenderungan atau regresi yang berarti (regresi yang signifikan) yang diperoleh lewat uji regresi linear. Untuk analisis uji di atas, beberapa langkah ditempuh sebagai berikut :

a. *Menghitung jumlah kuadrat (JK)*

$$JK (T) = \sum Y^2 = 339.977$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(4.571)^2}{65} = 321.446$$

$$JK (b/a) = b \cdot \sum xy = 2,6286 \times 14.695,5 = 38.628,6$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)$$

$$= 339.977 - 321.446 - 38.628,6$$

$$= 20.098,4$$

$$JK (G) = 1.091,2$$

$$JK (TC) = JK (S) - JK (G)$$

$$= 20.098,4 - 1.091,2$$

$$= 19.007,2$$

b. *Menghitung derajat bebas (db)*

$$db (T) = n = 65$$

$$db (a) = 1$$

$$db (b/a) = 1$$

$$db (S) = n - 2 = 65 - 2 = 63$$

$$db (G) = n - k = 65 - \text{Kelompok} = 65 - 32 = 33$$

$$db (TC) = k - 2 = 32 - 2 = 30$$

c. *Menghitung rata-rata jumlah kuadrat (RJK)*

$$RJK (a) = \frac{JK (a)}{db (a)} = \frac{321.446}{1} = 321.446$$

$$RJK (b/a) = \frac{JK (b/a)}{db (b/a)} = \frac{38.628,6}{1} = 38.628,6$$

$$RJK (S) = \frac{JK (S)}{db (S)} = \frac{20.098,4}{63} = 319,02$$

$$RJK (G) = \frac{JK (G)}{db (G)} = \frac{1.091,2}{33} = 33,067$$

$$RJK (TC) = \frac{JK (TC)}{db (TC)} = \frac{19.007,2}{30} = 633,57$$

d. Menentukan  $F_{hitung}$  berkaitan dengan limitas dan signifikansi.

1) Uji linearitas regresi Y atas X

Dengan hipotesis statistic sebagai berikut :

$$H_0 = Y = \alpha + BX \text{ (Regresi linearitas)}$$

$$H_a \neq Y = \alpha + BX \text{ (Regresi linearitas)}$$

$$F_{hitung}(TC) = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{633,57}{33,067} = 19,16$$

$$\text{Membandingkan dengan } F_{tabel} (\alpha : dbTc : dbG) = 0,05 : 30 : 33 = 1,84$$

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $19,16 > 1,84$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Uji signifikansi regresi Y atas X

Dengan hipotesis statistic sebagai berikut:

$$H_0 = B = 0 \text{ (Regresi tak berarti)}$$

$$H_a = B \neq 0 \text{ (Regresi berarti)}$$

$$F_{hitung}(b/a) = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{38.628,6}{319,02} = 121,08$$

$$\text{Membandingkan dengan } F_{tabel} (\alpha : db(b/a) : db(S)) = 0,05 : 1 : 30 = 4,17$$

Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi persamaan regresi Y atas X adalah regresi yang signifikan.

e. Menyusun tabel anova regresi Y atas X

Tabel. 12. Hasil pengolahan data uji F (Anova)

Sumber Varian	ab	JK	RJK	F- Hitung	F- Tabel
Total	65	339.977			
Regresi (a)	1	321.446	321.446		
Regresi (b)	1	38.628,6	38.628,6	19,16	1,84
Sisa	63	20.098,4	319,02		
TC Galat	33	19.007,2	633,57	121,08	4,17
	32	319,02	33,067		

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2019

Dari analisis di atas dan uji hipotesis statistik diatas, dapat dikatakan hipotesis penelitian diterima, bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga dengan tingkat linearitasnya yang cukup signifikan sehingga hipotesis penelitian yang diajukan pada Bab-I dapat "Diterima".

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan-penjelasan pada uraian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan di dalam hal motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Rumah Sakit Umum (RSU) DR. FL. Tobing Sibolga sebagai berikut : 1) Dari uji validitas variabel X dan Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1-Quiz 20), nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan

variable X dan Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel. 2) Dari uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel X dan Y berada diatas 0,60, hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X dan Y adalah reliabel, Dari uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot sehingga untuk variabel motivasi kerja dan semangat kerja dapat disimpulkan normal. 3) Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh hubungan dengan tingkat korelasi kuat sebesar = 0,752. 4) Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 56,52% dan sisanya sebesar 43,48% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel Kepemimpinan, beban kerja, pendidikan dan pelatihan dan lain-lain. 5) Dari perhitungan persamaan garis regresi linier variabel X dan variabel Y adalah :  $Y=18,82+0,71X$ . Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat ditentukan oleh variabel bebas dengan koefisien regresi sebesar 0,71, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. 6) Dari uji korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9,049 > 2,005$ ), ini berarti bahwa korelasi yang diperoleh cukup signifikan. 7) Dari persamaan regresi yang terbangun dalam pengujian regresi,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak). 8) Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,16 dengan angka signifikansi sebesar 1,84. Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  ditolak atau berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja (memiliki regresi yang signifikan)

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran, sebagai berikut: 1) Untuk lebih meningkatkan semangat kinerja pegawai, hendaknya dalam melakukan pemberian motivasi, terlebih dahulu diadakan penilaian dan evaluasi sehingga para pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. 2) Untuk lebih meningkatkan semangat kinerja pegawai, hendaknya kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan. 3) Agar motivasi kerja pegawai dapat meningkat, hendaknya penambahan kendaraan dinas untuk pegawai ditambah jumlahnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaja Prawira, 2014. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Azwar. Ahmad. 2007. *Metode penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.
- Badriyah, 2015, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Darmawan, 2013. *Organisasi dan Masalah*. Jakarta: Andi.
- Dressler. 2008. *Manajemen Personalial*, (Alih bahasa Moh Masud) Jilid. II, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, P. 2008. *Manajemen Strategis Daya Saing Globalisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hamalik. Oemar. 2010. *Motivasi dan Pemotivasion dalam Manajemen*, Jakarta, Raja Grafindo Persada

- Hasibuan Malayu S. P. 2008. *Organisasi & Motivasi*, Cetakan Keenam. Bumi Aksara, Jakarta.
- 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iksan. *Kamus besar bahasa indonesia*, 2012. *Panitia Istilah Manajemen*, Jakarta: Lembaga PPM Balai Aksara.
- Ishak Arep. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ismiyanto, 2009. *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Julianty. 2008. *Analisis Eksistensial*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Moeheriono. 2009, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*, Yogyakarta : BPFE.
- Moleong, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2008, *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rahman. Abdul 2010. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. Sondang 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Andi
- 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Siswanto. 2009. *Analisis Jabatan*. Bandung : Bandar Maju.
- Situmorang, dan Lufti., 2012, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Medan : USU Press.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2018, *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/Laporan Penelitian*. Sibolga: STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Sudarwan Dami. 2010. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke enam belas, Bandung: Alfabeta.
- 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Syaodih. 2006. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sunaryo. 2009. *Pengetahuan, dalam Psikologi Untuk Ketenagakerjaan*. Jakarta: EGC.
- Sunyoto Danim. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwatno. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Pressindo.
- Umar Housen. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukuran. Analisis Di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy, 4(2), 174-182.

- From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Ali Mukti Tanjung, dkk (2022). *Implementation of the Guidance Policy for Fostered Citizens at Technical Implementation Unit (UPT) of Social Services for Homeless and Beggars Binjai, Social Service of North Sumatra Province; Journal: International Journal of Mechanical Engineering, V.7, No.1(hal:425-431).*  
URL: [https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME\\_Vol7.1\\_56.pdf](https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME_Vol7.1_56.pdf).
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 14-22.*  
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/9>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy, 3(2), 76-83.*  
From <Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773>
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy, 4(2), 183-196.*  
From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy, V.5, No.2 (hal:96-114),*  
URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4(hal.316-333).*
- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53.*  
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/7>
- Khairuddin Tampubolon, Elazhari, dkk (2021); Penyuluhan Tentang Mengenal Mesin Pompa Air dan Cara Perawatannya di Serikat Tolong Menolong Nurul Iman (STMNI) Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas; *J-LAS (Journal Liaison Academia and Society);V.1,No.2;(1-8).*