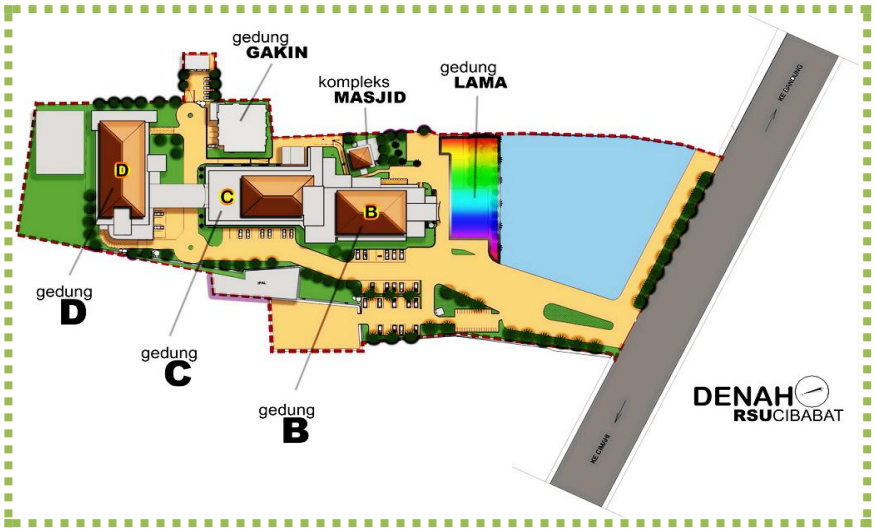
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Rumah Sakit Umum Cibabat adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat sejak tahun 2001 yang sebelumnya di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Rumah sakit ini berdiri diarea seluas 20.290 m^2. Dengan area sebesar itu RSUD Cibabat Cimahi telah memiliki Gedung Gakin, Kompleks Masjid dan 4 Gedung yang terintegrasi sesuai kebutuhan pasien yaitu Gedung IGD (Instalasi Gawat Darurat), gedung B dan Gedung C sebagai pusat pelayanan medik , Gedung D sebagai Kantor admnistrasi, kepegawaian dan lain- lain. Bahkan saat ini juga sedang dilakukan pengembangan Gedung C dan IGD yang akan diperluas untuk memenuhi kapasitas pasien.



Gambar 4.1

Denah RSUD Cibabat Cimahi

RSUD Cibabat Cimahi melayani masyarakat dalam bidang kesehatan baik pelayanan secara umum maupun pelayanan yang bersifat spesialistik. Pelayanan RSUD Cibabat kepada masyarakat yaitu pelayanan rawat jalan untuk poliklinik, pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD), Pelayanan Rawat Inap, Pelayanan Tindakan Operatif (Di Kamar Operasi), Pelayanan Persalinan dan Pelayanan bagi Keluarga Miskin (GAKIN).

Cakupan pasien RSUD Cibabat Cimahi pada tahun 2010 baik untuk Rawat Inap dan Rawat Jalan berjumlah 91.443 orang karena cakupannya tidak hanya wilayah Kota Cimahi saja melainkan termasuk Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat dan Kota Bandung.

Pada bahasan ini penulis akan membahas sejarah RSUD Cibabat Cimahi, Struktur Organisasi pada RSUD Cibabat Cimahi, Uraian Pekerjaan (*Job Description*) Perawat RSUD Cibabat Cimahi, serta aspek kegiatan perusahaan.

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejarah berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi ini bermula sekitar tahun1943 yang saat itu masih bertempat di kediaman Mr. Rydee dimana pada saat masa itu masih dalam pendudukan kolonial Jepang. Pada masa ini RSUD Cibabat Cimahi bernama Klinik Kesehatan Masyarakat dan Tahanan Perang Belanda. Lalu pada kemerdekaan Republik Indonesia tahun 1945 berganti nama menjadi Klinik Kesehatan Plus Markas Badan Keamanan Rakyat (BKR) dan berubah nama menjadi Klinik Kesehatan Plus Markas BKR dan Markas Palang Merah Indonesia (PMI) pada tahun 1947. Lalu menjadi Rumah Sakit Pembantu Cibabat dibawah koordinasi Kantor Kesehatan Kab. Bandung pada tahun 1949. Lalu pada tahun 1978 menjadi Rumah Sakit Umum (RSU) Kelas D dibawah koordinasi Dinas Kesehatan Kab. Bandung. RSU Kelas D – Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kab. Bandung pada tahun 1985. Kemudian untuk RSU Pemerintah Daerah Kelas C – Unit Pelaksana Daerah (UPD) Kab. Bandung

di tahun 1987. RSUD Kelas C – Unit Swadana Daerah (USD) Kab. Bandung tahun 1996. Pada tahun 2001 menjadi RSUD Kota Cimahi Kelas B Non Pendidikan, dan semenjak tahun 2009 sampai sekarang menjadi Badan Pelayanan Umum Daerah (BLUD).

Visi, Misi dan Tujuan R.S.U.D. Cibabat

Visi dari R.S.U.D. Cibabat adalah *"Mewujudkan Pelayanan Kesehatan Prima Tahun 2012."* Dengan Motto *"Mitra Anda Menuju Sehat"* Sementara misinya adalah *"Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Untuk Kepuasan Pelanggan."* dengan falsafah antara lain;

- *Kualitas Pelayanan Kesehatan Tujuan Utama*
- *Kepuasan Pelanggan Paling Utama*
- *Pegawai Modal Utama*
- *Kerjasama Kunci Utama.*

Adapun tujuan dari R.S.U.D. Cibabat diantaranya :

1. Meningkatkan mutu, efisiensi dan akuntabilitas pelayanan kesehatan.
2. Mewujudkan pelayanan kesehatan paripurna sesuai kebutuhan masyarakat.
3. Meningkatkan profesionalisme pegawai.

4. Mewujudkan kemandirian rumah sakit.

Dasar Hukum

1. Undang-undang Nomor 9 tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi.
2. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 Lembaga Teknis Daerah dan Kantor Pelayanan Perijinan terpadu Kota Cimahi.
3. Peraturan Daerah Kota Cimahi No. 6 Tahun 2008 Tentang Penetapan Tarip Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi.
4. Peraturan Walikota Cimahi Nomor. 20 Tahun 2008 tentang Penetapan Tarip Pelayanan Kesehatan Kelas II, II dan VIP, Tindakan Medik dan Pelayanan Non Kesehatan RSU Cibabat Cimahi.
5. Kep Menkes RI Nomor 39/Menkes/SK/2002 tentang Pe-ningkatan Kelas RSU Cibabat Milik Pemerintah Kabupaten Bandung menjadi Rumah Sakit Kelas B.
6. Keputusan Walikota Cimahi Nomor : 900/Kep.201-059/2009 Tentang RSUD Cibabat Cimahi Sebagai Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD).

Makna Lambang Rumah Sakit



Gambar 4.2

Lambang RSUD Cibabat Cimahi

- Bola Dunia dengan lambang Bhakti Husada

Melambangkan kebulatan tekad (komitmen), kebersamaan, kesatuan tujuan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang sifatnya universal (mendunia) yang tidak dibatasi oleh letak geografis, agama, ras, gender, dll.

- Latar Orange dan Garis Kuning Keemasan

Melambangkan kekuatan internal organisasi yang mengandung nilai-nilai pegawai yang optimisme dan intelek-tualitas yang tinggi sebagai human capital untuk mendukung tujuan pelayanan kesehatan.

4.1.2 Struktur Organisasi RSUD Cibabat Cimahi

Organisasi menurut Edgar H.Shein dalam Yayat Hayati (2004: 8) yaitu koordinasi yang direncanakan mengenai kegiatan – kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian kerja dan fungsi berdasarkan tingkatan otoritas (kewenangan) dan tanggung jawab.

Didalam organisasi formal, hubungan antara orang – orang dan antara pekerjaan diatur dan ditampilkan dalam struktur organisasi. Pada dasarnya struktur organisasi menurut Yayat Hayati (2008) adalah kerangka yang menunjukkan segenap tugas pekerjaan serta hubungannya satu sama lain dan batas wewenang serta tanggung jawab setiap anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini seluruh proses kerj aterikat dengan aturan yang dirumuskan secara resmi dan yang keberlakuannya bersifat tegas.

RSUD Cibabat Cimahi menyadari akan pentingnya menyusun suatu tingkatan wewenang dan struktur organisasi, dimana struktur tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan yang ditargetkan.

RSUD Cibabat mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis operasional di bidang pelayanan medis, keuangan dan program serta melaksankan urusan ketatausahaan.

RSUD Cibabat menyelenggarakan fungsi :

a. Perumuskan kebijakan teknis operasional di bidang Pelayanan
b. Perumuskan kebijakan teknis operasional di bidang Penunjang Medis
c. Perumusan kebijakan teknis operasional bidang Akuntansi, Keuangan, Umum dan Program;
d. Pelaksanaan urusan Ketatausahaan.

Unsur dalam struktur organisasi RSUD Cibabat Cimahi yaitu sebagai berikut:

a. Direktur

b. Wakil Direktur Umum dan Keuangan

c. Wakil Direktur Pelayanan

d. Bagian Umum dan Program, membawahi :

1. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan

2. Sub Bagian Kepegawaian

3. Sub Bagian Program dan Pelaporan.

e. Bagian Keuangan dan Akuntansi, membawahi :

1. Sub Bagian Anggaran

2. Sub Bagian Mobilisasi Dana

3. Sub Bagian Akuntansi.

a. Bidang Pelayanan Medis, membawahi :

1. Seksi Pelayanan Medis

2. Seksi Keperawatan.

b. Bidang Penunjang Medis, membawahi :

1. Seksi Penunjang Medis

2. Seksi Rekam Medis.

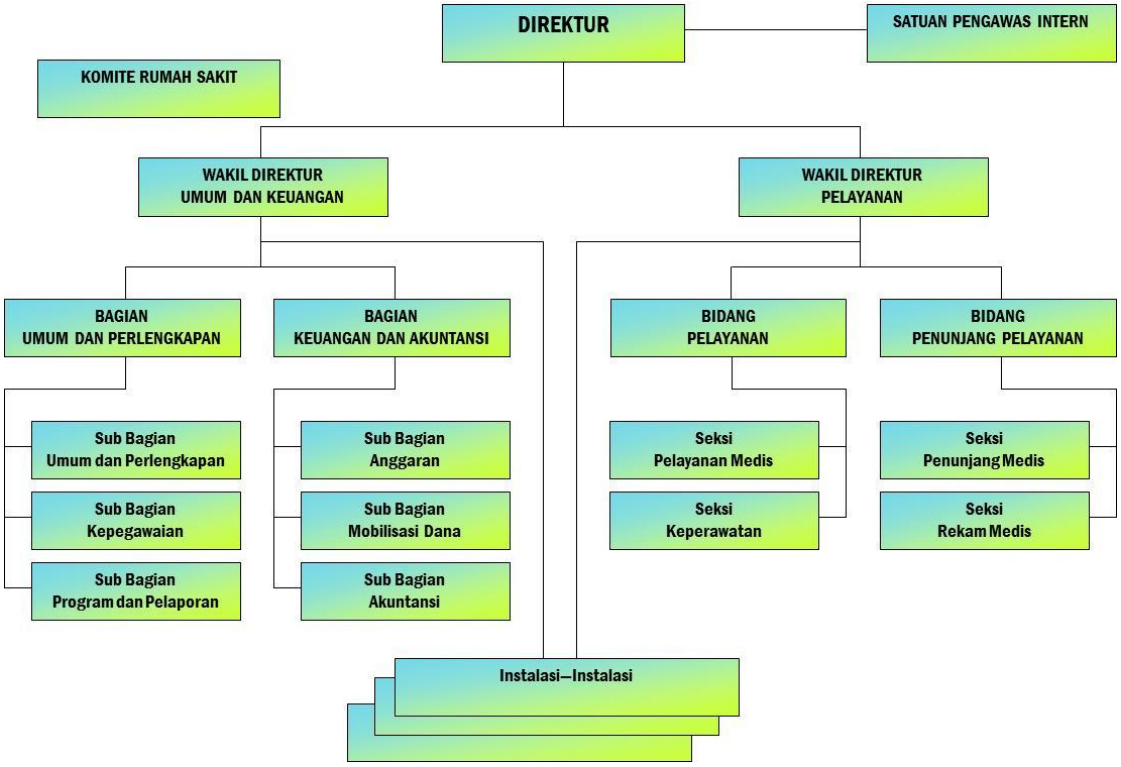
c. Satuan Pengawas Intern;

1. Komite Rumah Sakit

2. Kelompok Jabatan Fungsional

3. Instalasi.

Susunan Organisasi RSUD Cibabat Cimahi adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Struktur Organisasi RSUD Cibabat Cimahi

4.1.3 Job Description

Berikut uraian tugas bagian keperawatan:

A. Kepala Seksi Keperawatan

Kepala Seksi Keperawatan memiliki tugas pokok yaitu Melaksanakan pengelolaan kebutuhan pelayanan keperawatan dirawat jalan, gawat darurat, rawat inap dan rawat khusus.

- Uraian Tugas Kepala Seksi Keperawatan yaitu:

a. Menyusun misi falsafah dan tujuan pelayanan keperawatan yang mengacu pada visi misi rumah sakit.
b. Menyusun dan menganalisa rencana strategis dan rencana kerja urusan keperawatan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
c. Merumuskan sasaran yang hendak dicapai berdasarkan skala prioritas dan dana yang tersedia sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas
d. Menyusun dan menganalisa laporan akuntabilitas kinerja sesuai bidangnya
e. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas urusan keperawatan.
f. Menghimpun, menganalisa, mengkoordinasikan dan mengevaluasi laporan - laporan dan penyelenggaraan urusan keperawatan.

g. Mengkoordinasikan penyusunan peningkatan mutu ,sistem,,standar pelayanan minimal (SPM),standar operasional prosedur (SOP)keperawatan

B. Kepala ruangan

Kepala Ruangan memliki tugas pokok yaitu Merencanakan , mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi serta mengevaluasi kegiatan pelayanan keperawatan diruang rawat inap.

- Uraian tugas:

a. Membaca laporan kejadian diruangan yang dibuat oleh pelaksana perawatan
b. Melaksanakan pengkajian keperawatan terhadap status biopsikososial spiritual pasien
c. Memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pelaksana perawatan dalam memecahkan masalah-masalah keperawatan yang dihadapi oleh pasien
d. Membantu pelaksana perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai kebutuhan atau masalah yang dihadapi
e. Mengendalikan, mengatur dan memelihara peralatan agar dalam keadaan siap pakai serta menyusun permintaan kebutuhan-kebutuhan alat, obat-obatan dan bahan habis pakai.

f. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan hasil kegiatan pelaksanaan perawatan yang dilakukan
g. Mengklarifikasi /mengelompokan pasien diruang inap menurut tingkat kegawatan infeksi dan noninfeksi.
h. Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai bagi tenaga pelaksana perawatan
i. Memberikan program orientasi bagi tenaga perawat baru atau tenaga lainnya yang akan bekerja diruang rawat.
j. Mengadakan pertemuan berkala dengan pelaksana perawatan
k. Memelihara hubungan baik dengan unit lain dan tim kesehatan lainnya
l. Mengawasi pelaksanaan sistem pencatatan dan pelaporan
m. Menghadiri pertemuan berkala yang diadakan oleh Ka. Sie keperawatan dan staf Ka. Instalasi rawat inap
n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Ka. Sie Keperwatan dan ka. Instalasi rawat inap

C. Clinical Insturktur (CI)

Jabatan ini memiliki tugas pokok yaitu:

a. Mengawasi dan mengendalikan kegiatan pelayanan perawatan bila KA. Ruangan berhalangan.

b. Mengawasi dan melaksanakan bimbingan kepada perawat baru siswa atau mahasiswa.

- Uraian tugas

a. Melaksanakan fungsi pergerakan dan pelaksanaan tenaga keperawatan yang bekerja diruangan
b. Merencanakan jenis kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasien
c. Menyusun dan mengatur jadwal dinas perawat dan tenaga lainnya.
d. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan yang ada dengan cara bekerjasama dengan pihak lain yang terkait dengan pelayanan diruangan
e. Memberikan pengarahan motivasi kepada tenaga keperawatan untuk melaksanakan pelayanan keperawatan yang sesuai dengan standar keperawatan
f. Menyusun permintaan kebutuhan rutin , alat,obat dan bahan yang diperlukan diruangan
g. Mengatur dan mengkoordinasikan peralatan agar selalu dalam keadaan siap pakai
h. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan inventaris ruangan
i. Mengklarifikasikan atau mengelompokan pasien diruang rawat menurut tingkat kegawatan infeksi dan noninfeksi

j. Memberi asuhan keperawatan.

k. Mengadakan kerjasama dan memelihara hubungan baik dengan unit lain dan Ka. Instalasi

l. Memberikan program orientasi bagi tenaga perawatan baru atau tenaga lainnya yang akan bekerja diruang rawat

m. Mengawasi dan membimbing siswa dan mahasiswa praktek

n. Mengawasi pelaksanaan pencatatan dan pelaporan

o. Melaksanakan fungsi penggerakan dan pelaksanaan tenaga perawatan

D. Kepala Tim(Katim)

Kepala Tim memiliki tugas pokok yaitu Mengkoordinasikan pemberian asuhan keperawatan sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional pada pasien

- Uraian tugas

a. Melaksanakan fungsi pergerakan dan pelaksanaan tenaga keperawatan yang bekerja diruangan

b. Merencanakan jenis kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasien

c. Menyusun dan mengatur jadwal dinas perawat dan tenaga lainnya

d. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan yang ada dengan cara bekerjasama dengan pihak lain yang terkait dengan pelayanan keperawatan

e. Menyusun permintaan kebutuhan rutin, alat dan obat dan bahan yang diperlukan diruangan
f. Mengatur dan mengkoordinasikan peralatan agar selalu dalam keadaan siap pakai
g. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan inventaris ruangan
h. Mengklarifikasikan atau mengkelompokan pasien diruang rawat menurut tingkat kegawatan infeksi dan noninfeksi.
i. Memberi asuhan keperawatan
j. Mengadakan kerjasama dan memelihara hubungan baik dengan unit lain dan Ka. Instalasi
k. Memberikan program orientasi bagi tenaga perawatan baru atau tenaga lainnya yang akan bekerja diruang rawat
l. Mengawasi dan membimbing siswa dan mahasiswa praktek
m. Mengawasi pelaksanaan pencatatan dan pelaporan
n. Melaksanakan fungsi penggerakan dan pelaksanaan tenaga perawatan

E. Penjaga Shift (PJ shif) :

Jabatan ini memiliki tugas pokok yaitu

1. Mengatur dan mengkoordinasikan kelancaran pelayanan perawatan pada pagi,sore dan malam hari

2. Melaksanakan serah terima tugas kepada petugas pengganti secara lisan maupun tertulis pada saat penggantian dinas
3. Memberikan asuhan keperawatan
4. Memberikan penyuluhan kepada pasien dan keluarga pasien untuk melaksanakan program kesehatan
5. Menerima pasien sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku
6. Melaksanakan program orientasi kepada pasien tentang ruang rawat, lingkungan , peraturan dan tata tertib
7. Menciptakan hubungan baik dengan tim kesehatan lain diunit kerja
8. Menyiapkan dan memelihara alat keperawatan dan alat lainnya diruang rawat inap agar selalu siap pakai
9. Melaksanakan tugas jaga pagi, sore, malam secara benar sesuai jadwal dinas
10. Melaksanakan dan memelihara sistem perawatan dan pelaporan pelayanan perawatan yang tepat dan benar sesuai prosedur
11. Mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala instalasi atau ruang / seksi perawatan
12. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dibidang perawatan
13. Memelihara kebersihan ruangan dan lingkungan
14. Melaksanakan gugus kendali mutu

15. Memegang rahasia jabatan

F. Perawat Pelaksana

Jabatan ini memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan asuhan keperawatan diruang rawat inap.

- Uraian tugas

a. Melaksanakan serah terima tugas kepada petugas pengganti secara lisan maupun tulisan pada saat penggantian dinas
b. Memberikan asuhan keperawatan kepada pasien
c. Melakukan pengkajian dalam upaya mengumpulkan data dan informasi
d. Menegakkan diagnosa perawatan
e. Merencanakan tindakan
f. Melaksanakan tindakan keperawatan
g. Melaksanakan evaluasi terhadap tindakan yang dilakukan
h. Mendokumentasikan hasil tindakan
i. Memberikan penyuluhan kepada pasien dan keluarga pasien untuk memberikan program kesehatan
j. Menerima pasien sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku
k. Melaksanakan program orientasi kepada pasien tentang ruang rawat dan lingkungan peraturan dan tata tertib

l. Menyiapkan dan memelihara alat keperawatan dan rawat lainnya diruang rawat inap agar selalu siap pakai
m. Melaksanakan tugas jaga pagi,sore dan malam dan hari libur secara bergilir sesuai jadwal dinas
n. Melaksanakan dan memelihara sistem perawatan dan pelaporan pelayanan keperawatan yang tepat dan benar sesuai dengan prosedur
o. Membina hubungan baik dengan unit lain dan tim kesehatan lainnya
p. Memelihara kebersihan ruangan dan lingkungan
q. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dibidang perawatan
r. Mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh Ka. Instalasi atau Ka. Ruangan atau Sie keperawatan
s. Melaksanakan gugus kendali mutu
t. Memegang rahasia jabatan

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

RSUD Cibabat Cimahi melayani pelayanan Medik yang terdiri dari Pelayanan Umum dan Pelayanan Spesialistik. Pelayanan Umum ini terbagi sebagai berikut :

1. Pelayanan Rawat Jalan
2. Pelayanan Rawat Inap

3. Pelayanan Gawat Darurat
4. Pelayanan Radiologi
5. Pelayanan Laboratorium Patologi Klinik dan Anatomi
6. Pelayanan USG, EKG, EEG,Endoskopi, dll
7. Pelayanan Farmasi
8. Pelayanan Psikologi
9. Pelayanan Bank Darah
10. Pelayanan Terintegrasi

Sedangkan Pelayanan Spesialistik mencakup 19 pelayanan yaitu :

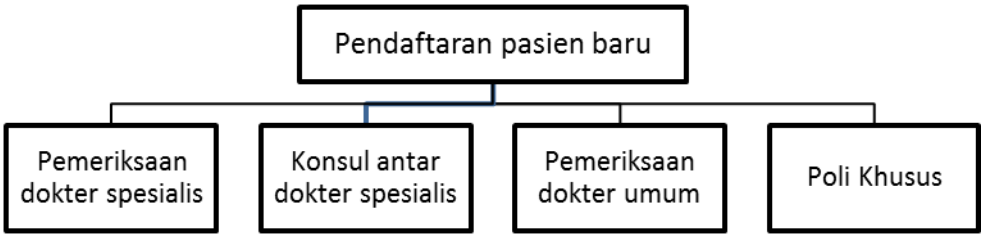
1. Spesialis Bedah
2. Spesialis Obstetri dan Gynekologi
3. Spesialisasi Kesehatan Anak
4. Spesialis Penyakit Dalam
5. Spesialis Kesehatan Mata
6. Spesialis THT
7. Spesialis Gigi dan Mulut
8. Spesialis Ortodonti
9. Spesialis Ortoprostie
10. Spesialis Rehabilitasi Medik

11. Spesialis Anestesi
12. Spesialis Bedah Orthopedi
13. Spesialis Bedah Onkologi
14. Spesialis Syaraf
15. Spesialis Bedah Syaraf
16. Spesialis Patologi Klinik
17. Spesialis Patologi Anatomi
18. Spesialis Radiologi
19. Spesialis Prostodonite

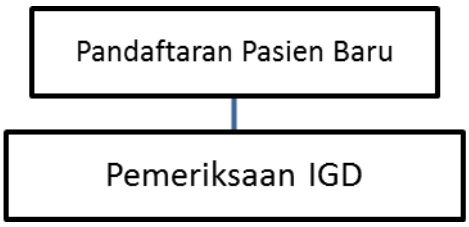
Kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh RSUD Cibabat Cimahi meliputi hal – hal berikut :

1. Rawat Jalan

a. Poliklinik



b. Instalasi Gawat Darurat (IGD)



2. Rawat Inap

a. Perawatan

- Visite dokter spesialis
- Visite dokter jaga
- Kelas perawatan terbagi menjadi : VIP, Kelas I, Kelas II, Kelas III.

b. Perawatan ICU

- Visite dokter spesialis utama
- Konsul dokter spesialis
- Visite dokter umum
- Kelas perawatan ICU : VIP, Kelas I, Kelas II, Kelas III.

c. Perawatan Bayi Khusus

- Visite dokter spesialis
- Visite dokter jaga

3. Tindakan Operatif (Di Kamar Operasi)

1. Operasi Khusus

2. Operasi Besar

3. Operasi Sedang

4. Kelas tindakan Operatif terbagi menjadi VIP, Kelas I, Kelas II, Kelas III

4. Persalinan

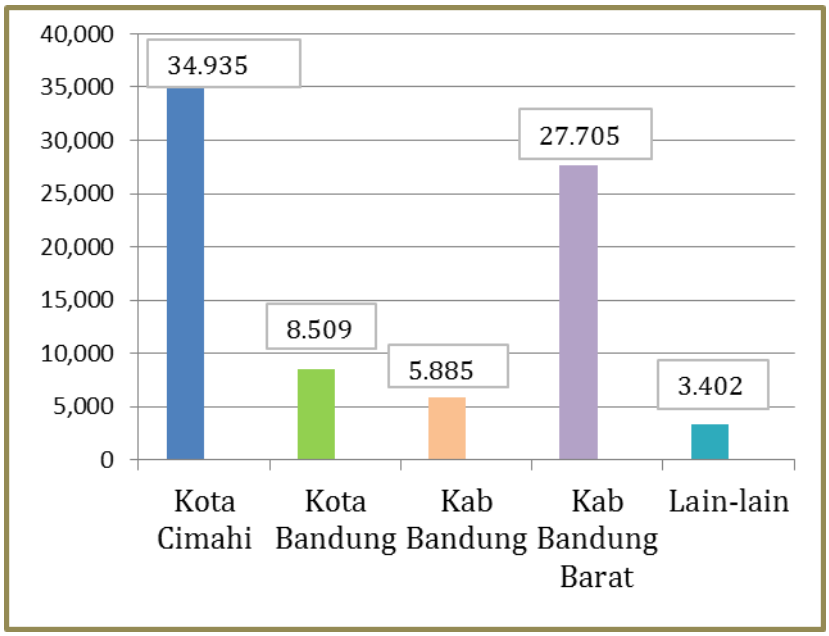
1. Persalinan Normal

2. Persalinan Patologis

3. Kelas persalinan terbagi menjadi VIP, Kelas I, Kelas II, Kelas III.

Pelayanan rawat inap RSUD Cibabat Cimahi berdasarkan asal kota pada tahun 2010 pasien terbanyak berasal dari Kabupaten Bandung Barat sebanyak 5.009 orang (46,33%), Kota Cimahi yaitu sebanyak 3.923 orang (35,64%), Kota Bandung sebanyak 1.166 orang (10,59%), Kabupaten Bandung sebanyak 641 orang (5,82%), dan sisanya dari kota lain-lain sebanyak 178 orang (1,62%).

Pelayanan Rawat Jalan RSUD Cibabat Cimahi berdasarkan asal Kota Tahun 2010 dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.4

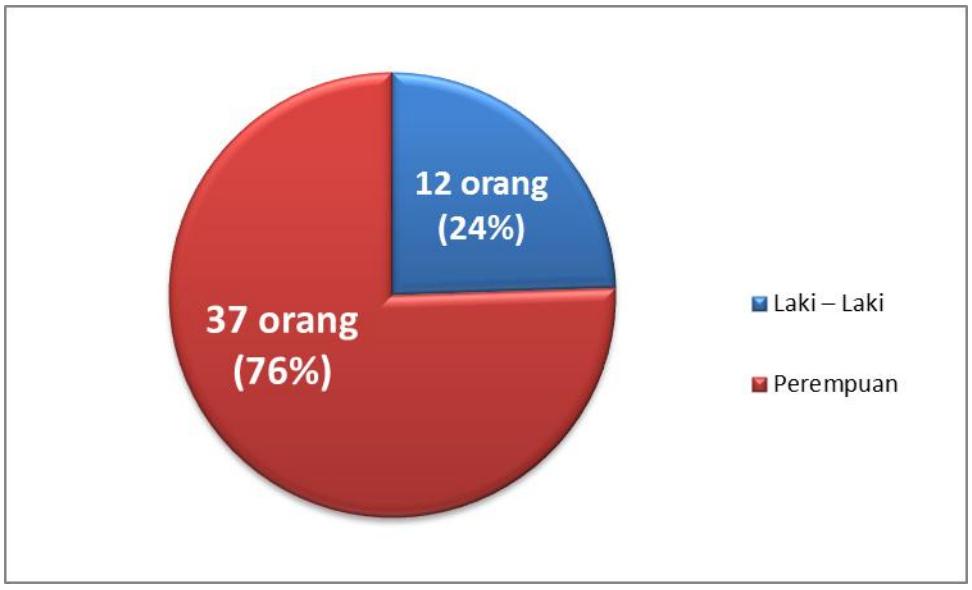
Jumlah Pelayanan Rawat Jalan

4.2 Karakteristik Responden

Unit analisis dari penelitian ini sebanyak 49 responden. Untuk variabel X, Y dan Z kuesioner diberikan kepada objek yaitu perawat. Data mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah gambar 4.5 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :



Sumber : Data primer yang sudah diolah,2012

Gambar 4.5

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa dari 49 orang responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 37 orang atau sebesar 76 % dan responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 12 orang atau sebesar 24 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Hal ini dapat dipahami karena mayoritas perawat rumah

sakit adalah perempuan, dimana hal tersebut membutuhkan ketelatenan, kerapihan, kesopanan, dan rasa supel pada pasien.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Profil Responden Berdasarkan Usia

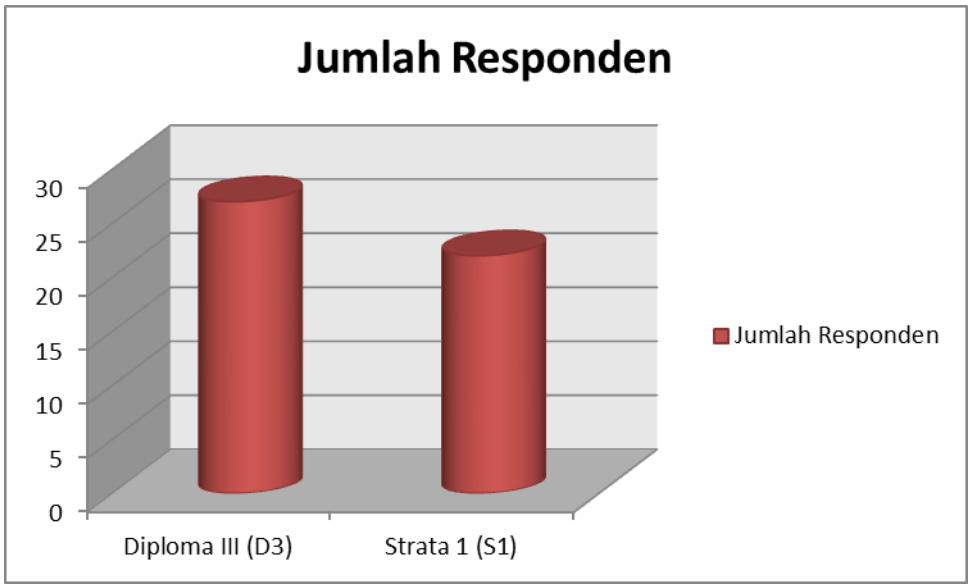
Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 – 29 tahun	14	28.60%
30 – 39 tahun	20	40.80%
> 40 tahun	15	30.60%
Jumlah	**49**	**100%**

Sumber : Data Primer yang sudah diolah,2012

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 28,60 % , sedangkan responden yang berusia 30 -39 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 40,80 % dan yang > 40 tahun jumlahnya 15 orang atau sebesar 30,60 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 30 – 39 tahun. Hal ini berarti perawat pada RSUD Cibabat Cimahi terdiri dari usia produktif.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar dibawah ini berisi keterangan responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu :



Sumber : Data Primer yang sudah diolah,2012

Gambar 4.6

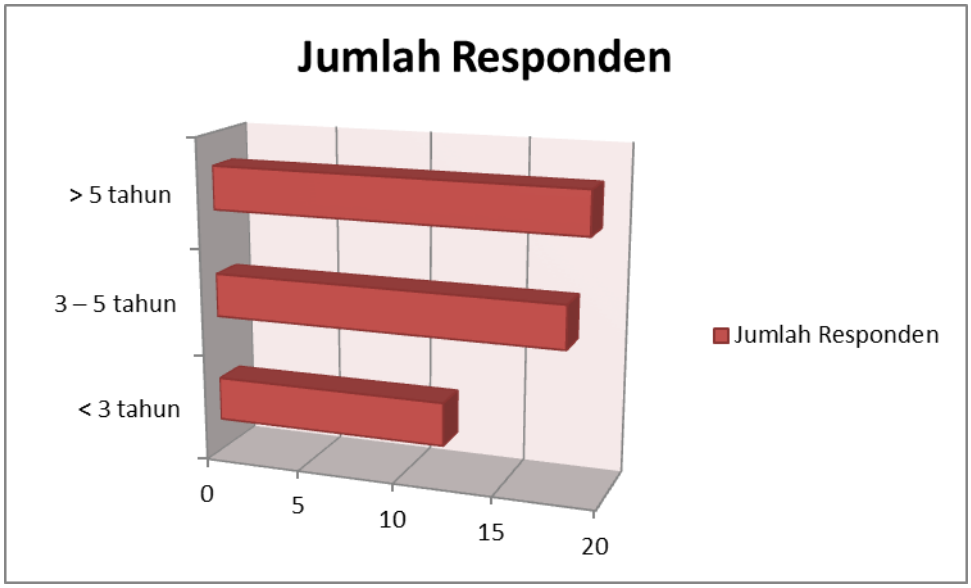
Persentase Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar 4.6 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir Diploma III (D3) berjumlah 27 orang atau sebesar 55,10% dan responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1)sebesar 22 orang atau 44,90 %. Sehingga mayoritas pendidikan terakhir responden pada penelitian ini adalah Diploma III (D3). Hal ini wajar karena untuk menjadi

seorang perawat dibutuhkan keterampilan khusus yang tidak didapat di SMA atau SMK tapi dibutuhkan pembelajaran khusus di sekolah tinggi keperawatan.

4. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan Lama kerja dapat dilihat pada gambar 4.7 sebagai berikut :



Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2012

Gambar 4.7

Grafik Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan gambar 4.7 dapat diketahui responden yang berkerja < 3 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 24,5%, sedangkan yang telah bekerja

3 – 5 tahun berjumlah 18 orang atau 36,7% dan yang sudah bekrja selam > 5 tahun adalah 19 orang atau 38,8%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Hal ini dapat dipahami karena rata – rata usia responden sudah produktif sehingga perawat rata – rata telah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap dimensi dan variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden melalui persentase jumlah skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan proses pemanfaatan kekuasaan untuk mempengaruhi individu atau pihak lain agar produktivitas meningkat sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berharap bawahannya bisa bergerak dalam suatu ikatan tertentu, aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh

tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Gaya kepemimpinan pada RSUD Cibabat Cimahi diukur menggunakan 2 (dua) indicator dan dibuat menjadi 15 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden pada masing – masing dimensi. Berikut tanggapan responden untuk setiap indicator:

Tabel 4.2

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1276	2205	57,9%	Cukup
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional	798	1470	54,3%	Cukup
Total		2074	3675	56,4%	Cukup

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa total skor dari kedua indikator tersebut adalah 56,4%. Angka tersebut masuk dalam kategori cukup atau

sedang. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Cibabat Cimahi dapat dinyatakan cukup baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing indikator pada setiap butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4.3 dibawah ini merupakan rekapitulasi untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh gaya kepemimpinan transformasional di RSUD Cibabat Cimahi.

Tabel 4.3

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Pengaruh Ideal	245	490	50%	Kurang Baik
2	Stimulasi Intelektual	128	245	52%	Kurang Baik
3	Pertimbangan Individual	387	735	53%	Cukup
4	Motivasi Inspirasional	382	735	52%	Kurang Baik
Total Dimensi		**897**	**1715**	**51,7%**	**Kurang Baik**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Pada table 4.3 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keempat indikator yang membentuk dimensi gaya kepemimpinan sebesar

51,7 % dan termasuk pada kategori kurang baik. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan pada RSUD Cibabat Cimahi belum baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing – masing indicator pada setiap butir pertanyaan akan dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Ideal

Indikator pengaruh ideal diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pengaruh Ideal

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Menurut saya pemimpin merupakan contoh yang paling baik dalam pekerjaan saya	F	0	7	23	19	0	135	245	55,1%
		%	0,0	14,3	46,9	38,8	0,0			
2	Pemimpin Saya bukan contoh pemimpin yang dapat ditiru	F	0	1	18	22	8	110	245	44,9%
		%	0,0	2,04	36.7	44,9	16,3			
Total Indikator								**245**	**490**	**50%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.4 persentase total skor tanggapan responden atas indicator sebesar 50%.

Berdasarkan persentase skor tanggapan responden terhadap pernyataan pemimpin merupakan contoh yang paling baik dalam pekerjaan dihasilkan persentase sebesar 55,1%, dikategorikan cukup, karena 14,3% responden menjawab pemimpin merupakan contoh yang paling baik, 46,9% responden menilai pemimpin merupakan orang yang cukup pantas dijadikan contoh yang baik, dan sisanya 38,8% menjawab pemimpin tidak bisa dijadikan contoh yang paling baik. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin di RSUD Cibabat Cimahi menjadi contoh yang cukup baik bagi bawahannya.

Sedangkan berdasarkan persentase skor tanggapan responden terhadap pernyataan pemimpin bukan contoh yang dapat ditiru dihasilkan persentase sebesar 44,9%, dikategorikan kurang baik. Dengan persentase 2,04% responden menyetujui bahwa pemimpin bukan contoh yang dapat ditiru, 36,7 responden merasa pemimpin merupakan contoh yang dapat ditiru, 44,9% responden memilih tidak setuju dengan pernyataan diatas dan 16,3% responden menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan pemimpin merupakan sosok yang tidak dapat ditiru. Sehingga dapat diketahui bahwa perawat RSUD Cibabat Cimahi tidak setuju apabila pemimpinnya dikatakan tidak dapat ditiru namun lebih merasa bahwa pemimpin belum menjadi yang contoh paling baik dan dapat ditiru.

b) Stimulasi Intelektual

Indikator stimulasi intelektual diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Stimulasi Intelektual

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Menurut saya pemimpin sering menggambarkan masalah yang kelak akan saya hadapi dalam bekerja	F	0	2	26	21	0	128	245	52%
		%	0,0	4,08	53	42,9	0,0			
Total Indikator								**128**	**245**	**52%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden merasa bahwa pemimpin masih kurang mampu menggambarkan masalah yang kelak akan Perawat RSUD Cibabat Cimahi hadapi, dengan persentase sebesar 52%.

Menggambarkan masalah yang akan dihadapi kelak merupakan kemampuan pemimpin yang dapat membantu bawahannya untuk mencari solusi yang paling baik sehingga pada saat terjadi masalah, bawahan mampu menyelesaikannya dengan baik dan meminimalisir resikonya. Dalam hal ini

perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa pemimpin masih kurang mampu memberikan arahan tersebut dengan hasil persentase sebesar 52%, karena 4,08% responden menyatakan pemimpin mampu menggambarkan masalah yang akan dihadapi kelak , 53% responden memilih bahwa pemimpin cukup mampu memberikan gambaran masalah yang kelak akan dihadapi, dan 42,9% responden menjawab pemimpin tidak mampu menggambarkan masalah tersebut.

c) Pertimbangan Individual

Indikator pertimbangan individual diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pertimbangan Individual

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Pemimpin saya sering memberi dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	F	0	9	28	8	4	140	245	57,1%
		%	0,0	18,4	57,1	16,3	8,2			
2	Pemimpin Saya menghargai hasil kerja saya	F	0	8	29	12	0	143	245	58,4%
		%	0,0	16,3	59,2	24,5	0,0			
3	Menurut saya, pemimpin kurang memperhatikan bawahannya	F	0	2	12	25	10	104	245	42,4%
		%	0,0	4,1	24,5	51	20,4			
Total Indikator								**387**	**735**	**52,7%**

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden merasa cukup didukung oleh pemimpinnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dengan jumlah persentase sebesar 52,7%.

Pertimbangan Individual dalam konteks ini meliputi pemberian dukungan dan dorongan bagi pengikut. Dalam pernyataan pemimpin sering memberi dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden merasa cukup mendapat dukungan dengan persentase 57,1%, karena 18,4% Perawat RSUD Cibabat Cimahi menyatakan pemimpin memberi dukungan dalam menyelesaikan pekerjaannya, 57,1% responden menjawab cukup mendapat dukungan dalam menyelesaikan pekerjaannya, 16,3% memilih tidak mendapat dukungan dari pemimpin dan 8,2% responden menjawab tidak pernah mendapat dukungan dari pemimpin. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa pemimpin dirasa cukup memberikan dukungan dalam penyelesaian pekerjaan bawahannya.

Sedangkan dalam pernyataan pemimpin menghargai hasil kerja saya diperoleh persentase 58,4% dimana hal ini menunjukkan bahwa belum banyak responden yang merasakan hal tersebut, karena 16,3% responden memilih bahwa pemimpin menghargai hasil kerjanya, 59,2% responden menjawab pemimpin cukup menghargai hasil kerja bawahan, dan 24,5%

memilih tidak karena pemimpin tidak menghargai hasil kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan penghargaan pemimpin terhadap hasil kerja perawat RSUD Cibabat Cimahi belum sepenuhnya merata.

Untuk pernyataan terakhir mengenai pemimpin kurang memperhatikan bawahannya, dihasilkan persentase 42,4% yang berarti bahwa responden kurang setuju dengan hal tersebut,karena 4,1% responden memilih bahwa pemimpin kurang memperhatikan bawahan, 24,5% responden menyatakan pemimpin cukup memperhatikan bawahannya, 51 % responden menyatakan bahwa pemimpin memperhatikan bawahannya dan 20,4% responden menyatakan bahwa pemimpin sangat memperhatikan bawahannya. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa Perawat RSUD Cibabat Cimahi kurang setuju apabila pemimpin dinilai kurang memperhatikan bawahannya responden lebih merasa bahwa pemimpin belum cukup memberi dukungan dan penghargaan pada pengikutnya.

d) Motivasi Inspirasional

Indikator motivasi inspirasional diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Motivasi Inspirasional

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Saya mengetahui tujuan penting perusahaan karena diberi pengertian yang jelas oleh pemimpin	F	0	7	24	18	0	136	245	55,5%
		%	0,0	14,3	48,9	36,7	0,0			
2	Saya tidak memahami petunjuk kerja yang diberikan pemimpin	F	0	0	16	28	5	109	245	44,5%
		%	0,0	0,0	32,7	57,1	10,2			
3	Pemimpin memberikan teguran pada bawahan yang terlambat atau tidak masuk kerja	F	0	9	25	12	3	137	245	55,9%
		%	0,0	18,4	51	24,5	6,1			
Total Indikator								**382**	**735**	**52%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan besar persentase pengukuran yaitu sebesar 52%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pemimpin dirasakan cukup.

Dilihat dari pernyataan mengenai pemimpin mampu memberikan arahan yang tepat tentang tujuan penting perusahaan diperoleh persentase 55,5% dimana hal ini menunjukkan bahwa perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa cukup mendapatkan arahan tersebut karena 14,3% responden

menjawab setuju, 48,9% responden memilih ragu-ragu dan 36,7% responden memilih tidak setuju. Walaupun secara keseluruhan sudah dapat dikatakan baik, namun mayoritas tanggapan responden banyak menjawab cukup mendapat arahan tersebut.

Dan berdasarkan pernyataan perawat RSUD Cibabat Cimahi tidak memahami petunjuk pekerjaan yang diberikan pemimpin, persentase skor tanggapan responden yaitu sebesar 44,5% dikategorikan tidak setuju, karena 32,7% responden menjawab bahwa pemimpin di RSUD Cibabat Cimahi dinilai cukup dalam memberikan petunjuk kerja pada bawahannya,dan 57,1% menilai bahwa pemimpin tidak setuju dengan pernyataan tersebut, dan 10,2% menyatakan bahwa pernyataan diatas adalah salah. Bila dilihat dari jawaban responden dapat diketahui bahwa mayoritas perawat RSUD Cibabat Cimahi memahami petunjuk kerja yang diberikan oleh pemimpin.

Dan berdasarkan pernyataan bahwa pemimpin perawat RSUD Cibabat Cimahi memberikan teguran pada bawahan yang terlambat dan tidak masuk kerja, persentase skor tanggapan responden yaitu sebesar 55,9% dikategorikan cukup, karena 18,4% responden menjawab bahwa pemimpin di RSUD Cibabat Cimahi memberikan teguran pada bawahan yang terlambat dan tidak masuk kerja, 51% menilai bahwa pemimpin memberikan cukup teguran pada bawahan yang terlambat dan tidak masuk kerja, menurut 24,5%

tanggapan responden, pemimpin tidak memberikan teguran pada bawahan yang terlambat dan tidak masuk kerja dan 6,1% menyatakan bahwa pemimpin tidak pernah memberikan teguran pada bawahan. Bila dilihat dari jawaban responden dapat diketahui bahwa mayoritas perawat RSUD Cibabat Cimahi merasakan bahwa pemimpinnya telah memberikan cukup teguran pada bawahannya yang terlambat dan tidak masuk kerja.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Tabel 4.8 dibawah ini merupakan rekapitulasi untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh gaya kepemimpinan transaksional di RSUD Cibabat Cimahi.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Perilaku Penghargaan yang Berhubungan	412	735	56%	Cukup
2	Manajemen pasif dengan pengecualian	136	245	55,5%	Cukup
3	Manajemen aktif dengan pengecualian	250	490	51%	Kurang Baik
Total Dimensi		**798**	**1470**	**54,3%**	**Cukup**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Pada tabel 4.11 dapat dilihat persentase total skor tanggapan atas ketiga indicator yang membentuk dimensi gaya kepemimpinan transaksional sebesar 54,3% termasuk dalam kategori cukup. Artinya, gaya kepemimpinan transaksional dirasakan cukup mempengaruhi kepemimpinan di RSUD Cibabat Cimahi. Lalu penilaian responden pada masing – masing indicator akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Perilaku Penghargaan yang Berhubungan

Indikator Perilaku Penghargaan yang Berhubungan diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Perilaku Penghargaan yang Berhubungan

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Pemimpin menjanjikan imbalan untuk hasil dari pekerjaan saya	F	0	7	25	14	3	134	245	54,7%
		%	0,0	14,3	51	28.6	6,1			
2	Pemimpin menyusun perjanjian kerja yang menguntungkan kedua belah pihak	F	0	7	30	12	0	142	245	57,9%
		%	0,0	14,3	61,2	24,5	0,0			
3	Pemimpin memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah insentif	F	0	7	24	18	0	136	245	55,5%
		%	0,0	14,3	48,9	36,7	0,0			
Total Indikator								**412**	**735**	**56%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.9 persentase total skor tanggapan responden atas indikator sebesar 56% dikategorikan cukup, hal ini berarti Perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa penghargaan yang diberikan pemimpin cukup mempengaruhi motivasi mereka.

Bila dilihat dari pernyataan pemimpin menjanjikan imbalan dari hasil pekerjaan didapatkan skor 54,7% karena 14,3% responden menyatakan pemimpin memberikan imbalan sesuai hasil kerja yang dilakukan perawat RSUD Cibabat Cimahi, 51% responden menyatakan pemimpin cukup sesuai memberikan imbalan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, 28,6% responden menyatakan pemimpin kurang sesuai memberikan imbalan terhadap hasil kerja yang dilakukan dan 6,1% menyatakan pemimpin tidak sesuai memberikan imbalan terhadap hasil kerja yang dilakukan. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar perawat sudah merasakan kesesuaian imbalan yang diberikan pemimpin sebagaimana hasil yang mereka dapatkan namun hal ini tidak meningkatkan motivasi perawat secara signifikan.

Selain itu pernyataan pemimpin menyusun perjanjian kerja yang menguntungkan kedua belah pihak tanggapan responden dihasilkan sebesar 57,9% termasuk dalam kategori cukup, dimana 14,3% responden menjawab pemimpin menyusun perjanjian yang menguntungkan kedua belah pihak, 61,2% responden menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat pemimpin cukup menguntungkan kedua belah pihak, dan 24,5% menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat pemimpin tidak menguntungkan kedua belah pihak. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas perawat RSUD Cibabat Cimahi menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat pemimpin

dirasakan cukup menguntungkan baik pihak pembuat perjanjian dan pihak penerima perjanjian tersebut.

Sedangkan pernyataan pemimpin memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah insentif dihasilkan skor sebesar 55,5% ini artinya upah insentif cukup memotivasi perawat RSUD Cibabat Cimahi, karena 14,3% menyatakan bahwa upah insentif mampu meningkatkan motivasi kerja perawat, 48,9% responden merasa upah insentif cukup memotivasi perawat dalam bekerja dan 36,7% responden merasa upah insentif tidak memotivasi perawat dalam bekerja. Sehingga dapat diketahui bahwa upah insentif yang diberlakukan pemimpin di RSUD Cibabat Cimahi dirasakan cukup mampu meningkatkan motivasi bekerja perawat.

b) Manajemen Pasif tanpa pengecualian

Indikator manajemen pasif tanpa pengecualian diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Manajemen Pasif dengan Pengecualian

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Pemimpin memberikan hukuman pada bawahan yang membuat kesalahan	F	0	7	25	16	1	136	245	55,5%
		%	0,0	14,3	51	32,7	2			
Total Indikator								**136**	**245**	**55,5%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan pada tabel 4.10 persentase total skor tanggapan responden atas indikator sebesar 55,5% dikategorikan cukup, karena 14,3% responden menyatakan pemimpin memberikan hukuman bagi perawatnya yang membuat kesalahan, 51% responden menyatakan pemimpin terkadang memberikan hukuman bagi perawatnya yang membuat kesalahan dan sisanya responden merasa pemimpin tidak memberikan hukuman. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar perawat RSUD Cibabat Cimahi merasakan terkadang pemimpin memberikan hukuman apabila perawat melakukan kesalahan.

c) Manajemen Aktif tanpa pengecualian

Indikator penerimaan dokumen diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Manajemen Aktif dengan Pengecualian

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Pemimpin sering mencari – cari kesalahan bawahannya	F	0	2	15	26	6	111	245	45,3%
		%	0,0	4	30,6	53	12,2			
2	Pemimpin selalu berpegang teguh pada peraturan yang berlaku	F	0	5	31	13	0	139	245	56,7%
		%	0,0	10,2	63,3	26,5	0,0			
Total Indikator								**250**	**490**	**51%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Pada tabel 4.11 dapat dilihat dengan total skor tanggapan responden sebesar 51% yang dikategorikan cukup menyatakan bahwa perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa pemimpin cukup sering mencari kesalahan bawahannya dan pemimpin cukup taat pada peraturan.

Berdasarkan pernyataan mengenai pemimpin sering mencari – cari kesalahan bawahan dihasilkan skor sebesar 45,3%, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa pemimpin tidak sering mencari – cari kesalahan bawahannya, karena 4% responden menyetujui bahwa pemimpin sering mencari – cari kesalahan perawat RSUD Cibabat Cimahi, 30,6% merasa pemimpin cukup sering mencari kesalahan yang dilakukan perawat,

53% responden menjawab pemimpin tidak sering mencari – cari kesalahan perawat dan sisanya merasa pemimpin tidak pernah mencari – cari kesalahan bawahannya.

Sedangkan pernyataan pemimpin selalu taat pada peraturan yang berlaku dihasilkan skor 56,7% termasuk dalam kategori cukup, dimana 10,2% responden menyetujui bahwa pemimpin selalu taat pada peraturan yang berlaku, 63,3% responden menjawab pemimpin cukup mentaati peraturan yang berlaku, dan 26,5% responden menyatakan pemimpin tidak mentaati peraturan yang berlaku. Dari hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas perawat mengetahui bahwa pemimpinnya cukup mematuhi peraturan yang berlaku di RSUD Cibabat Cimahi.

4.3.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan dorongan dari individu untuk meningkatkan loyalitas pada perusahaan, mengutamakan kepentingan organisasi dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi diukur menggunakan 3 (tiga)Indikator, dan dioperasionalkan menjadi 9 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada masing – masing dimensi:

Tabel 4.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Komitmen Afektif	613	735	83,4%	Baik
2	Komitmen Kontinyu	525	735	71,4%	Baik
3	Komitmen Normatif	638	735	86,8%	Sangat Baik
Total Dimensi		**1776**	**2205**	**80,5%**	**Baik**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa total skor dari ketiga indicator tersebut adalah 80,5%. Angka tersebut masuk dalam kategori baik. Artinya komitmen organisasi perawat di RSUD Cibabat Cimahi dapat dinyatakan tinggi. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing indikator pada setiap butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Komitmen Afektif

Tabel 4.13

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Afektif

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Saya ingin ikut berpartisipasi mewujudkan tujuan perusahaan	F	20	28	1	0	0	215	245	87,7 %
		%	40,8	57,1	2	0,0	0,0			
2	Saya merasa perusahaan saya jauh lebih baik dibandingkan perusahaan lain	F	17	20	7	5	0	196	245	80%
		%	34,7	40,8	14,3	10,2	0,0			
3	Saya merasa betah dan tidak ingin pindah dari perusahaan ini	F	16	25	6	2	0	202	245	82,4 %
		%	32,7	51	12,2	4	0,0			
Total Indikator								**613**	**735**	**83,4 %**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa skor tanggapan responden yang dihasilkan sebesar 83,4%, dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif perawat dinyatakan tinggi, artinya perawat RSUD Cibabat Cimahi memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan karena perawat mempercayai sepenuhnya misi yang telah dijalankan.

Pada pernyataan perawat ingin ikut berpartisipasi mewujudkan tujuan perusahaan didapatkan hasil skor sebesar 87,7%, termasuk dalam kategori sangat baik, karena 40,8% responden menyatakan sangat ingin ikut berpartisipasi, 57,1% responden menjawab ingin ikut berpartisipasi mewujudkan tujuan perusahaan, dan sisanya merasa cukup ingin ikut berpartisipasi. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa mayoritas perawat ingin ikut berpartisipasi untuk mewujudkan tujuan RSUD Cibabat Cimahi.

Selanjutnya pada pernyataan perawat merasa perusahaannya jauh lebih baik dibandingkan perusahaan lain mendapat hasil skor tanggapan sebesar 80% termasuk dalam kategori baik, karena 34,7% responden memilih sangat setuju bahwa RSUD Cibabat Cimahi jauh lebih baik dari RS lainnya, 40,8% responden menjawab RSUD Cibabat Cimahi jauh lebih baik daripada RS lain, 14,3% merasa ragu bahwa RSUD Cibabat Cimahi lebih baik dari RS lain dan sisanya tidak menyetujui bahwa RSUD Cibabat Cimahi jauh lebih baik dari RS lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat lebih banyak yang merasa bahwa RSUD Cibabat Cimahi lebih baik dari RS lain.

Terakhir dalam pernyataan perawat merasa betah dan tidak ingin pindah dari perusahaan mendapat skor tanggapan sebesar 82,4% artinya baik, bahwa 32,7% responden merasa sangat betah dan tidak ingin pindah dari

RSUD Cibabat Cimahi, 51% responden merasa betah dan tidak ingin pindah, dan sisanya menyatakan kurang betah dan tidak betah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa RSUD Cibabat Cimahi merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja.

b) Komitmen Kontinyu

Untuk mendapatkan gambaran komitmen kontinyu di RSUD Cibabat Cimahi, dilakukan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.14

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Kontinyu

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Saya ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama	F	13	25	9	2	0	196	245	80%
		%	26,5	51	18,4	4	0,0			
2	Saya merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik jika keluar dari perusahaan ini	F	4	17	12	8	8	148	245	60,4%
		%	8,2	35	24,5	16,3	16,3			
3	Saya lebih tertarik untuk mencoba pekerjaan diperusahaan lain	F	10	21	11	7	0	181	245	73,8%
		%	20,4	43	22,4	14,3	0,0			
Total Indikator								**525**	**735**	**71,4%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.14 mengenai komitmen kontinyu didapatkan skor 71,4% yang berarti mayoritas perawat RSUD Cibabat Cimahi merasakan komitmen kontinyu yang tinggi dimana perawat merasa memiliki kecukupan fasilitas dan merasa sejahtera selama bekerja disana.

Pada pernyataan perawat ingin bekerja diperusahaan ini dalam waktu yang lama, didapatkan skor sebesar 80% termasuk dalam kategori baik, dimana 26,5% responden menyatakan sangat ingin bekerja di RSUD Cibabat Cimahi dalam waktu yang lama, 51% responden menunjukkan ingin bekerja dalam waktu lama, 18,4% merasa cukup ingin tetap bekerja dan 4% responden merasa tidak ingin bekerja dalam waktu lama. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa banyak sekali perawat yang ingin bekerja di RSUD Cibabat Cimahi dalam waktu yang lama.

Pernyataan selanjutnya mengenai perawat merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik jika keluar dari perusahaan ini, didapatkan skor sebesar 60,4% termasuk dalam kategori cukup, dimana 8,2% responden menyatakan merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik jika keluar dari RSUD Cibabat Cimahi, 35% responden tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik jika keluar kerja, 24,5% merasa cukup ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan cara keluar dari

RSUD Cibabat Cimahi dan sisanya merasa akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik jika keluar kerja. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa beberapa perawat merasa jika keluar dari RSUD Cibabat Cimahi akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pada pernyataan perawat tidak tertarik mencoba pekerjaan diperusahaan lain mendapat hasil skor tanggapan sebesar 71,4% termasuk dalam kategori baik, karena 20,4% responden memilih sangat setuju bahwa perawat tidak tertarik mencoba pekerjaan diperusahaan lain, 43% responden menjawab tidak tertarik mencoba pekerjaan diperusahaan lain, 27,4% responden merasa ragu untuk tidak tertarik mencoba pekerjaan diperusahaan lain dan sisanya tertarik mencoba pekerjaan diperusahaan lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat lebih banyak yang merasa tidak tertarik mencoba pekerjaan di tempat lain.

c) Komitmen Normatif

Indikator komitmen normatif diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Normatif

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Alasan utama saya tetap bekerja diperusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan	F	16	30	1	2	0	207	245	84,4%
		%	32,7	61,2	2	4	0,0			
2	Saya merasa bertanggung jawab pada setiap tugas yang saya emban	F	27	20	2	0	0	221	245	90,2%
		%	55,1	40,8	4	0,0	0,0			
3	Saya suka menunda – nuda pekerjaan	F	20	26	3	0	0	210	245	85,7%
		%	40,8	53	6,1	0,0	0,0			
Total Indikator								**638**	**735**	**86,8%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa skor tanggapan responden yang dihasilkan sebesar 86,8%, dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen normatif perawat dinyatakan tinggi, artinya perawat RSUD Cibabat Cimahi memiliki tanggung jawab moral untuk tetap tinggal.

Pada pernyataan alasan utama perawat tetap bekerja diperusahaan ini adalah Karena loyalitas didapatkan hasil skor sebesar 84,4%,termasuk dalam

kategori sangat baik, karena 32,7% responden menyatakan sangat loyal, 61,2% responden menjawab loyal pada RSUD Cibabat Cimahi,dan sisanya merasa cukup loyal. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa mayoritas perawat memiliki loyalitas tinggi pada RSUD Cibabat Cimahi.

Selanjutnya pada pernyataan perawat merasa bertanggung jawab pada tugas yang diemban mendapat hasil skor tanggapan sebesar 90,2% termasuk dalam kategori sangat baik, karena 55,1% responden memilih sangat setuju bertanggung jawab pada tugas yang diemban, 53% responden menjawab bertanggung jawab pada tugas yang diemban, 6,1% merasa ragu untuk bertanggung jawab pada tugas yang diemban. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah perawat yang merasa bertanggung jawab pada tugas yang diberikan sangat banyak di RSUD Cibabat Cimahi.

Terakhir dalam pernyataan perawat sering menunda- nunda pekerjaan mendapat skor tanggapan sebesar 85,7% artinya sangat setuju,bahwa 40,8% responden merasa sangat sering menunda- nunda pekerjaan, 53% responden merasa sering menunda- nunda pekerjaan,dan sisanya menyatakan tidak sering menunda- nunda pekerjaan. Hal ini sangat disayangkan karena perawat yang mengaku sering menunda pekerjaan sangat banyak jumlahnya.

4.3.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan kerja Karyawan merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya dengan persepsi apakah keinginan dan kebutuhannya telah terpenuhi atau belum. Kepuasan kerja karyawan diukur dengan 5 (lima) indicator dan dijadikan 15 buah pernyataan.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Kepuasan Kerja Perawat

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Pekerjaan itu sendiri	436	735	59,3%	Cukup
2	Kualitas Supervisi	403	735	54,8%	Cukup
3	Hubungan dengan rekan	424	735	57,6%	Cukup
4	Peluang Promosi	412	735	56%	Cukup
5	Imbalan	354	735	48,1	Kurang Baik
Total Dimensi		2029	3675	55,2%	Cukup

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa total skor dari ketiga indicator tersebut adalah 55,2%. Angka tersebut masuk dalam kategori cukup. Artinya kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi belum bisa dinilai puas tapi tidak otomatis pula menjadi tidak puas. Selanjutnya tanggapan responden

pada masing-masing indikator pada setiap butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Pekerjaan itu sendiri

Indikator pekerjaan itu sendiri diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Saya merasa penempatan kerja saya sudah sesuai dengan pendidikan/pengalaman yang saya miliki	F	0	18	20	11	0	154	245	62,8%
		%	0,0	36,7	40,8	22,4	0,0			
2	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	F	0	19	23	7	0	159	245	64,8%
		%	0,0	38,7	48,9	12,2	0,0			
3	Saya mengalami kesulitan pada pekerjaan yang saya lakukan	F	0	4	21	20	4	123	245	50,2%
		%	0,0	8,2	43	40,8	8,2			
Total Indikator								**436**	**735**	**59,3%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa total skor tanggapan responden yang dihasilkan sebesar 59,3%, dikategorikan cukup. Hal ini

menunjukkan bahwa perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa cukup mengerti tentang pekerjaan yang dijalaninya baik itu dari segi tanggung jawab, kepentingan maupun pertumbuhan.

Lalu pernyataan perawat merasa penempatan kerjanya sudah sesuai dengan pendidikan yang dimiliki didapatkan hasil skor sebesar 62,8%, termasuk dalam kategori cukup, karena 36,7% responden menyatakan penempatan kerjanya sudah sesuai dengan pendidikannya, 40,8% responden menjawab penempatan kerjanya cukup sesuai dengan pendidikannya,dan sisanya merasa penempatan kerjanya tidak sesuai dengan pendidikannya. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa mayoritas perawat merasa cukup sesuai penempatan kerjanya sesuai pendidikannya.

Selanjutnya pada pernyataan perawat menyukai pekerjaannya saat ini mendapat hasil skor tanggapan sebesar 64,8% termasuk dalam kategori cukup, karena 38,7% responden menyukai pekerjaannya saat ini, 48,9% responden cukup menyukai pekerjaannya saat ini, 12,2% responden merasa tidak menyukai pekerjaannya saat ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa hanya cukup menyukai pekerjaannya. Hal ini mungkin dikarenakan pekerjaan melayani pasien bukan pekerjaan yang mudah maka dibutuhkan waktu yang lama untuk terbiasa

dengan pekerjaan ini sehingga akhirnya pelayanan kepada pasien akan makin meningkat dari waktu ke waktu. Begitu juga rasa cinta pada pekerjaan.

Terakhir dalam pernyataan perawat mengalami kesulitan pada pekerjaan yang dilakukan mendapat skor tanggapan sebesar 50,2% artinya kurang baik, bahwa 8,2% responden merasa kesulitan pada pekerjaan yang dilakukan, 43% responden merasa cukup kesulitan pada pekerjaan yang dilakukan,dan sisanya menyatakan tidak kesulitan pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSUD Cibabat Cimahi mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaaannya tapi sebagian juga merasa mampu melaksanakan tugas yang diperintahkan.

b) Kualitas Supervisi

Indikator kualitas supervisi diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kualitas Supervisi

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas pada pekerjaan yang saya lakukan	F	0	12	20	17	0	142	245	57,9%
		%	0,0	24,5	40,8	35	0,0			
2	Pemimpin selalu mengevaluasi dan memberikan saran terhadap hasil pekerjaan saya	F	0	12	24	13	0	146	245	59,5%
		%	0,0	24,5	48,9	26,5	0,0			
3	Pemimpin kurang merespon hasil pekerjaan saya	F	0	2	19	22	6	115	245	46,9%
		%	0,0	4	38,7	44,9	12,2			
Total Indikator								**403**	**735**	**54,8%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.18 mengenai kualitas supervisi didapatkan skor 54,8% yang berarti mayoritas perawat RSUD Cibabat Cimahi merasakan kualitas supervisi dinilai cukup. Dimana perawat merasa cukup terbantu dengan aktivitas supervise yang ada seperti bantuan teknis dan motivasi sosial.

Pada pernyataan pemimpin memberikan pengarahan yang jelas pada pekerjaan yang perawat lakukan, didapatkan skor sebesar 57,9% termasuk

dalam kategori cukup, dimana 24,5% responden menyatakan pemimpin memberikan pengarahan yang jelas pada pekerjaan yang perawat lakukan, 40,8% responden menunjukkan pemimpin memberikan pengarahan yang cukup jelas pada pekerjaan yang perawat lakukan , 35% merasa pemimpin tidak memberikan pengarahan yang jelas pada pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas perawat merasa cukup mendapatkan pengarahan yang jelas dari atasan.

Pernyataan selanjutnya mengenai pemimpin selalu mengevaluasi dan memberikan saran terhadap hasil pekerjaan yang perawat lakukan, didapatkan skor sebesar 59,5% termasuk dalam kategori cukup, dimana 24,5% responden menyatakan pemimpin mengevaluasi dan memberikan saran terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, 48,9% responden menunjukkan pemimpin mengevaluasi dan memberikan saran yang cukup terhadap hasil pekerjaan, dan sisanya merasa pemimpin tidak mengevaluasi dan memberikan saran terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa rata - rata perawat merasa mendapatkan cukup evaluasi dan saran dari pemimpinnya.

Pada pernyataan pemimpin kurang merespon pada hasil pekerjaan yang perawat lakukan mendapat hasil skor tanggapan sebesar 46,9%

termasuk dalam kategori kurang setuju, karena 4% responden memilih setuju bahwa pemimpin kurang merespon pada hasil pekerjaan yang perawat lakukan, 38,7% responden menjawab ragu tentang pemimpin kurang merespon pada hasil pekerjaan yang perawat lakukan , 44,9% responden merasa tidak setuju bahwa pemimpin kurang merespon pada hasil pekerjaan yang perawat lakukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat tidak setuju apabila pemimpin disebutkan kurang merespon hasil kerja yang dihasilkan perawat.

c) Hubungan dengan rekan

Indikator kualitas supervisi diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Hubungan dengan Rekan

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja saya	F	0	16	19	13	1	148	245	60,4%
		%	0,0	32,7	38,7	26,5	2			
2	Saya memiliki hubungan yang harmonis baik dengan pemimpin maupun dengan rekan kerja lainnya	F	0	9	22	18	0	138	245	56,3%
		%	0,0	18,4	44,9	36,7	0,0			
3	Saya kurang partisipatif pada kegiatan – kegiatan yang dilakukan bersama rekan kerja dan atasan	F	0	10	21	17	1	138	245	56,3%
		%	0,0	20,4	43	35	2			
Total Indikator								**424**	**735**	**57,6%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa total skor tanggapan responden yang dihasilkan sebesar 57,6%, dikategorikan cukup. Hal ini menunjukkan bahwa perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa hubungannya dengan rekan sekerja cukup baik.

Lalu pernyataan perawat merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerjanya didapatkan hasil skor sebesar 60,4%, termasuk dalam

kategori cukup, karena 32,7% responden menyatakan perawat merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerjanya, 38,7% responden menjawab perawat merasa cukup diterima dan dihargai dalam lingkungan kerjanya, dan sisanya merasa perawat merasa tidak diterima dan dihargai dalam lingkungan kerjanya. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa mayoritas perawat merasa cukup diterima dan dihargai dalam lingkungan kerjanya.

Selanjutnya pada pernyataan perawat memiliki hubungan yang harmonis baik dengan pemimpin maupun dengan rekan kerja lainnya mendapat hasil skor tanggapan sebesar 56,3% termasuk dalam kategori cukup, karena 18,4% responden memiliki hubungan yang harmonis baik dengan pemimpin maupun dengan rekan kerja lainnya , 44,9% responden memiliki hubungan yang cukup harmonis baik dengan pemimpin maupun dengan rekan kerja lainnya , 36,7% responden merasa tidak memiliki hubungan yang harmonis baik dengan pemimpin maupun dengan rekan kerja lainnya . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hanya sedikit perawat RSUD Cibabat Cimahi yang memiliki hubungan harmonis dengan rekan sekerja dan pemimpin.

Terakhir dalam pernyataan perawat kurang partisipatif pada kegiatan – kegiatan yang dilakukan bersama rekan kerja dan atasan mendapat skor

tanggapan sebesar 56,3% artinya cukup, bahwa 20,4% responden merasa kurang partisipatif pada kegiatan – kegiatan yang dilakukan bersama rekan kerja, 43% responden merasa cukup partisipatif pada kegiatan – kegiatan yang dilakukan bersama rekan kerja dan atasan, dan sisanya menyatakan partisipatif pada kegiatan – kegiatan yang dilakukan bersama rekan kerja dan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSUD Cibabat Cimahi partisipatif dalam kegiatan yang diadakan rekan kerja dan atasan.

d) Peluang Promosi

Tabel 4.20

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Peluang Promosi

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	F	0	8	23	14	4	133	245	54,3%
		%	0,0	16,3	46,9	28,5	8,1			
2	Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan saya melalui pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh perusahaan	F	0	11	21	17	0	141	245	58,7%
		%	0,0	22,4	42,8	34,7	0,0			
3	Saya tidak berminat untuk meningkatkan jabatan pekerjaan saya	F	0	7	26	16	0	138	245	56,3%
		%	0,0	14,2	53	32,7	0,0			
Total Indikator								**412**	**735**	**56%**

Berdasarkan tabel 4.20 mengenai peluang promosi didapatkan skor 56% yang berarti mayoritas perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa peluang promosi dinilai cukup. Dimana perawat merasa memiliki kesempatan untuk berkembang.

Pada pernyataan perawat memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, didapatkan skor sebesar 54,3% termasuk dalam kategori cukup, dimana 16,3% responden menyatakan perawat memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, 46,9% responden menunjukkan perawat memiliki kesempatan yang cukup sama untuk mendapatkan promosi jabatan,dan sisanya merasa perawat tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas perawat cenderung kurang memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini mungkin karena adanya sistem sertifikasi maka lebih besar kesempatan pada perawat yang memiliki kekhususan sekolah yang semakin tinggi.

Pernyataan selanjutnya mengenai perawat mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pendidikan dan latihan yang diadakan perusahaan, didapatkan skor sebesar 58,7% termasuk dalam kategori cukup, dimana 22,4% responden perawat mendapatkan kesempatan

mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pendidikan dan latihan yang diadakan RSUD Cibabat Cimahi, 42,8% responden menunjukkan perawat mendapatkan cukup kesempatan mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pendidikan dan latihan yang diadakan perusahaan, dan sisanya merasa perawat tidak mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pendidikan dan latihan yang diadakan perusahaan. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa rata - rata perawat merasa mendapatkan cukup kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan RSUD Cibabat Cimahi.

Pada pernyataan perawat tidak berminat untuk meningkatkan jabatan pekerjaannya mendapat hasil skor tanggapan sebesar 56,3% termasuk dalam kategori cukup, karena 14,2% responden memilih tidak berminat untuk meningkatkan jabatan pekerjaannya, 53% responden menjawab ragu tentang tidak berminat untuk meningkatkan jabatan pekerjaannya , 32,7% responden merasa tidak setuju bahwa perawat tidak berminat untuk meningkatkan jabatan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat tidak setuju apabila dikatakan tidak mau meningkatkan jabatannya namun dikarenakan persaingan yang semakin tinggi saat ini banyak perawat yang membutuhkan waktu untuk mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan jabatan.

e) Imbalan

Indikator imbalan diukur menggunakan tanggapan responden pada pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Imbalan

No	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			5	4	3	2	1			
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	F	0	6	20	19	4	126	245	51,4%
		%	0,0	12,2	40,8	38,7	8,1			
2	Saya menerima bonus,kenaikan gaji, dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	F	0	5	22	16	6	124	245	50,6%
		%	0,0	10,2	44,9	32,7	12,2			
3	Saya merasa gaji saya tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	F	0	4	13	17	15	104	245	42,4%
		%	0,0	8,1	26,5	34,7	30,6			
Total Indikator								**354**	**735**	**48,1%**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pertanyaan * Nilai tertinggi * Jumlah Responden

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa total skor tanggapan responden yang dihasilkan sebesar 48,1%, dikategorikan kurang baik. Hal ini

menunjukkan bahwa perawat RSUD Cibabat Cimahi merasa imbalan yang diberikan belum sesuai keinginan.

Selanjutnya pernyataan perawat merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, hasil skor yang didapatkan sebesar 51,4%, termasuk dalam kategori kurang baik, karena 12,2% responden menyatakan perawat merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, 40,8% responden menjawab perawat merasa gaji yang diterima cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan sisanya merasa perawat merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa mayoritas perawat merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan dan tidak sesuai keinginan.

Selanjutnya pada pernyataan perawat menerima bonus, kenaikan gaji, dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan mendapat hasil skor tanggapan sebesar 50,6% termasuk dalam kategori kurang baik, karena 10,2% responden menerima bonus, kenaikan gaji, dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan , 44,9% responden menerima bonus, kenaikan gaji, dan tunjangan yang cukup, 32,7% responden merasa tidak menerima bonus, kenaikan gaji, dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan , dan sisanya tidak pernah menerima bonus, kenaikan gaji,

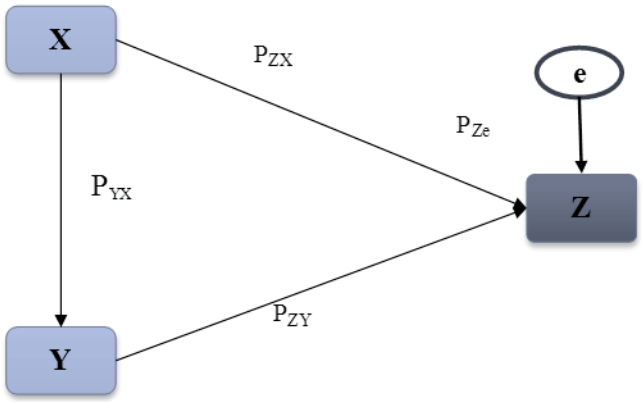
dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hanya sedikit perawat RSUD Cibabat Cimahi yang menerima bonus, kenaikan gaji, dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Terakhir dalam pernyataan perawat merasa gajinya tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mendapat skor tanggapan sebesar 42,4% artinya kurang baik, bahwa 8,1% responden merasa gajinya tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, 26,5% responden merasa gajinya cukup memenuhi kebutuhan hidup, dan sisanya menyatakan merasa gajinya dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat RSUD Cibabat Cimahi dapat memnuhi kebutuhan hidupnya dari gaji yang diterima.

4.4 Analisis Verifikatif

Semakin baik gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi karyawan diharapkan mampu meningkatkan pula kepuasan kerja perawat sehingga penyelesaian pekerjaan akan dapat dilakukan secara maksimal. Berdasarkan data yang terkumpul , pada penelitian ini akan diuji pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat. Pengujian akan dilakukan dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi,

kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat digambarkan seperti ini:



Gambar 4.8

Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diatas dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan, yaitu:

Persamaan Jalur Struktural

$Y = P_{YX} + \varepsilon$

$Z = PZX X + PZY Y + \varepsilon$

Keterangan:

Z = Kepuasan kerja karyawan

X = Gaya kepemimpinan

Y = Komitmen organisasi

P_{YX} = koefisien jalur pengaruh Gaya kepemimpinan (X) terhadap komitmen organisasi (Y),menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

P_{ZX} = koefisien jalur pengaruh Gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan(Z),menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

P_{ZY} = koefisien jalur peran Komitmen organisasi (Y) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z),menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Py ε = koefisien jalur peran variabel residu (ε) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y),menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel residu terhadap kepuasan kerja karyawan.

ε = pengaruh faktor lain

Karena data variabel penelitian yang dihasilkan berupa data dalam skala ordinal, maka sebelum menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat, data ordinal akan dikonversi terlebih dahulu menjadi skala interval melalui *method of successive interval.*

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan. Selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Hasil komputasi analisis jalur menggunakan bantuan software *SPSS 18.0 for windows*. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel independen, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut:

Tabel 4.22

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010

Variabel bebas pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X),variabel intervening komitmen organisasi (Y) dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja perawat (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel bebas tersebut diolah menggunakan *software SPSS 18.0 for windows*, hasil pengolahannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.23

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		X	Y	Z
X	Pearson Correlation	1	.514**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49
Y	Pearson Correlation	.514**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
Z	Pearson Correlation	.731**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan (X) dengan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,514 dan masuk dalam kategori sedang atau cukup. Arah hubungan positif antara gaya kepemimpinan yang ada dengan komitmen organisasi dari perawat menujukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik di RSUD Cibabat Cimahi akan mempengaruhi peningkatan komitmen

organisasi. Kemudian hubungan antara gaya kepemimpinan (X) dengan kepuasan kerja perawat (Z) sebesar 0,731 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara komitmen organisasi (Y) dengan kepuasan kerja perawat (Z) sebesar 0,760 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.4.1 Keterkaitan Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Variabel Komitmen Organisasi (Y)

1) Menghitung Koefisien Jalur

Pada sub struktur , karena variabel independen hanya satu variabel (gaya kepemimpinan), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur. Hasil pengolahan menggunakan software *SPSS 18.0 for windows* diperoleh koefisien jalur gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat sebagai berikut:

Tabel 4.24

Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.267	2.884		5.294	.000
	X	.310	.075	.514	4.105	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,514 pada tabel 4.24 merupakan nilai koefisien jalur penerapan Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Cibabat Cimahi.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi didapat dari mengkuadratkan koefisien jalur, jadi koefisien determinasi Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil sebagai berikut:

$R^2_{Y1} = P_{YX}^2 = 0{,}514^2 = 0{,}264$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *SPSS 18.0 for windows* diperoleh koefisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.25

Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

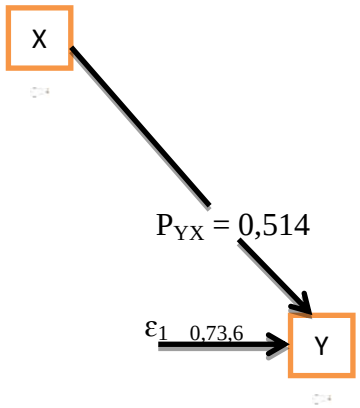
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514[a]	.264	.248	4.47180

a. Predictors: (Constant), X

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 26,4% terhadap komitmen organisasi pada RSUD Cibabat Cimahi, artinya jika penerapan gaya kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi dalam pelaksanaannya maka akan meningkatkan komitmen organisasi juga. Dan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penerapan gaya kepemimpinan.

Sehingga jika dilihat dari diagram jalurnya mengenai kepuasan kerja perawat RSUD Cibabat Cimahi yaitu:



Gambar 4.9

Diagram dan Koefisien Jalur Sub Struktur

3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Cibabat Cimahi, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_{01} ; $\rho = 0$, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H_{11} ; $\rho \neq 0$, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

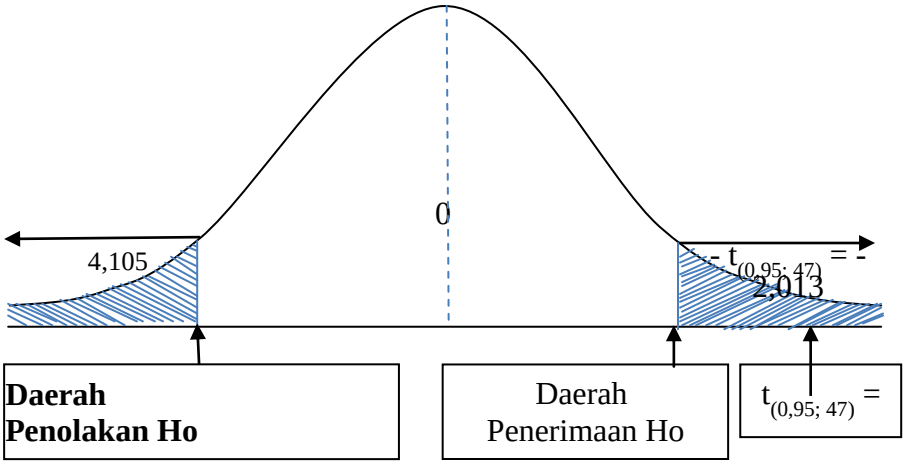
Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji t dengan formula sebagai berikut:

$$t = \frac{P_{Yx}}{\sqrt{\frac{1-r2_{YX}}{n-2}}}$$

$$= \frac{0,514}{\sqrt{\frac{(1-0,264)}{49-2}}}$$

$$= 4,105$$

Jadi diperoleh nilai statistik uji t sebesar 4,105 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.24. Kriteria pengujiannya adalah, ”Tolak H0 jika thitung > ttabel atau jika thitung < -ttabel”, dimana dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 47 diperoleh nilai t sebesar 2.013. Karena thitung (4,105) lebih besar dibanding ttabel (2,013) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Cibabat Cimahi.



Gambar 4.10
Daerah penerimaan dan penolakan H0 pada Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan Ho,sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Cibabat Cimahi.

- **Pengujian Jalur Sub Struktur Kedua**

Pada sub struktur yang kedua variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berperan sebagai variabel independen dan kepuasan kerja perawat sebagai variabel dependen. Hasil pengolahan menggunakan software *SPSS 18.0 for windows* diperoleh koefisien jalur gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.26
Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.971	3.375		.288	.775
	X	.426	.081	.463	5.231	.000
	Y	.798	.135	.522	5.904	.000

a. Dependent Variable: Z

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,463 dan 0,522 pada tabel 4.26 merupakan nilai koefisien jalur gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat.

1) Menghitung Koefisien Determinasi

Setelah koefisen jalurnya didapatkan, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi/pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat secara bersama-sama. Keofisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen.

$$R^2(ZXY) = 0{,}463 \quad 0{,}522 \times [^{0{,}731\ 0{,}760}] = 0{,}735$$

Sedangkan perhitungan dengan bantuan SPSS 18 for Windows dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat

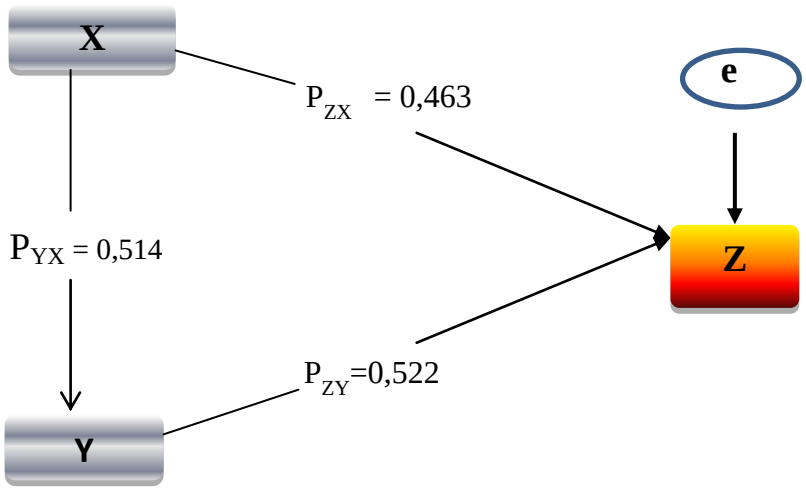
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857[a]	.735	.724	4.14219

a. Predictors: (Constant), Y, X

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 73,5% terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Cibabat Cimahi, artinya bila semakin tinggi tingkat gaya Kepemimpinan dan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sisanya sebesar 26,5% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti.

Secara diagram hasil tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.11

Diagram Dan Koefisien Jalur Sub Struktur Kedua

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai berikut:

- Besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Cibabat Cimahi.

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat :

$(P_{ZX})^2$= (0,463) x (0,463) = 0,214 **(21,4%)**

Sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat :

P_{ZX} xP_{YX} x P_{ZY} = (0,463) x (0,514) x (0,522) = 0,124 **(12,4%)**

Jadi total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Cibabat Cimahi **= 21,4 % + 12,4% = 33,8%** dengan arah positif. Artinya gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

- Besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Cibabat Cimahi.

Pengaruh langsung dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat:

$(P_{ZY})^2$ = (0,522) x (0,522) = 0,273 **(27,3%)**

Lalu pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat yaitu:

(P_{ZY}) x P_{YX} x (P_{ZX}) = (0,522) x (0,514) x (0,463)

= 0,124 **(12,4%)**

Sehingga total pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Cibabat Cimahi sebesar **27,3% + 12,4% = 39,7%** dengan arah positif. Artinya komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2) Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signikan terhadap kepuasan kerja perawat baik secara bersama – sama maupun secara terpisah, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama – sama atau simultan dan dilanjutkan dengan pengujian secara terpisah atau parsial.

a. Pengujian Koefisen Jalur Secara Parsial

Kemudian dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang pengaruhnya signifikan terhadap Kepuasa Kerja Perawat. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{1 - R^2_{Z(XY)} \times Cii}{n - k - 1}}}$$

4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Z) Secara Parsial

Hipotesis :

H_{02} ; $\rho = 0$, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat

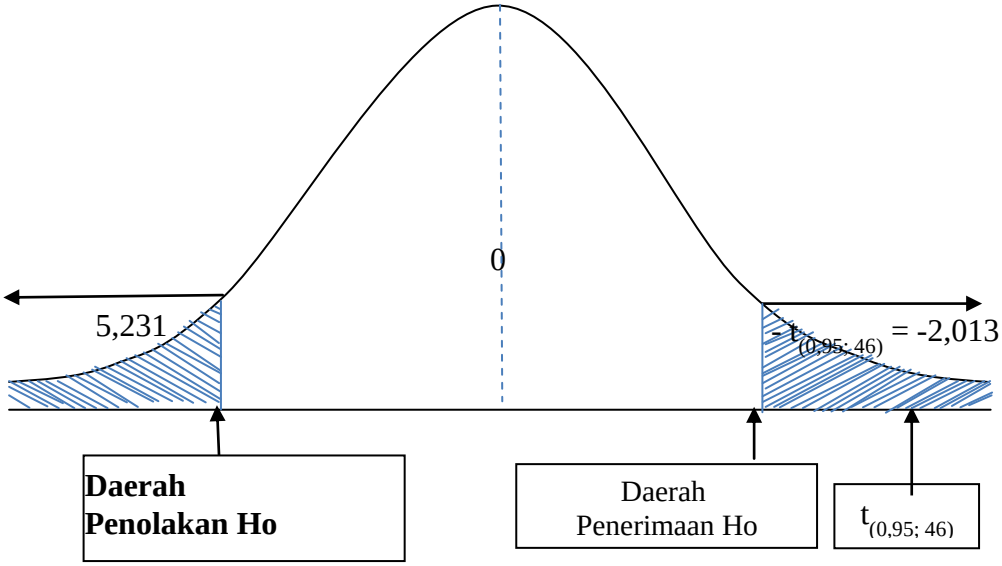
H_{12} ; $\rho \neq 0$, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Statistik uji t hitung :

$$t_i = \frac{0{,}463}{\sqrt{\frac{(1 - 0{,}735) \times 1{,}358)}{(49 - 2 - 2)}}} = 5{,}231$$

Nilai statistik uji t sebesar 5,231 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.26, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 46 diperoleh nilai sebesar 2,013. Karena thitung (5,231) lebih besar dibanding t tabel (2,013) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara

parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat pada RSUD Cibabat Cimahi.



Gambar 4.12

Daerah Penolakan dan Penerimaan H0 Pada Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Pada gambar 4.12 dapat dilihat t hitung jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Cibabat Cimahi.

4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Z) Secara Parsial

Hipotesis:

H_{03} ; $\rho = 0$, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat

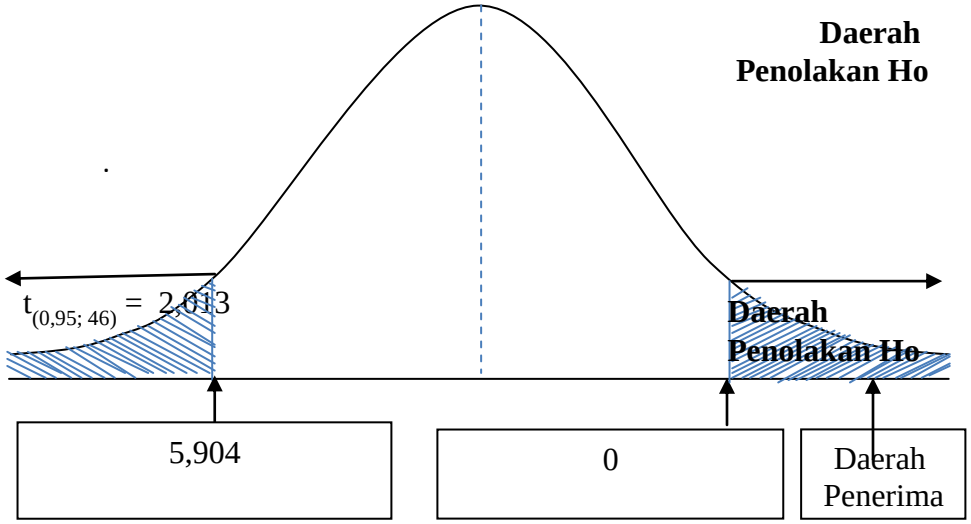
H_{13} ; $\rho \neq 0$, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Statistik Uji t :

$$t_i = \frac{0{,}522}{\sqrt{\frac{(1 - 0{,}735) \times 1{,}358)}{(49 - 2 - 2)}}} = 5{,}904$$

Nilai statistik uji t sebesar 5,904 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.26, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 46 diperoleh nilai sebesar 2,013. Karena thitung (5,904) lebih besar dibanding ttabel (2,013) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara

parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Cibabat Cimahi.



Gambar 4.13

Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 pada Uji Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Pada gambar 4.13 dapat dilihat t hitung jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Cibabat Cimahi.

4.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) dan Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Z) Secara Simultan.

Hipotesis Statistik:

H_{04} ; $\rho = 0$, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung

H_{14} ; $\rho \neq 0$, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan rumus berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{(n - k - 1)\ R^2_{Z(XY)}}{k(1 - R^2_{Z(XY)})}$$

$$= \frac{(49 - 2 - 1) \times 0{,}735}{2x(1 - 0{,}735)} = 63{,}821$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *SPSS 18.0 for windows* diperoleh nilai Fhitung sebagai berikut:

Tabel 4.28

Uji Anova Untuk Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2190.064	2	1095.032	63.821	.000[a]
	Residual	789.257	46	17.158		
	Total	2979.321	48			

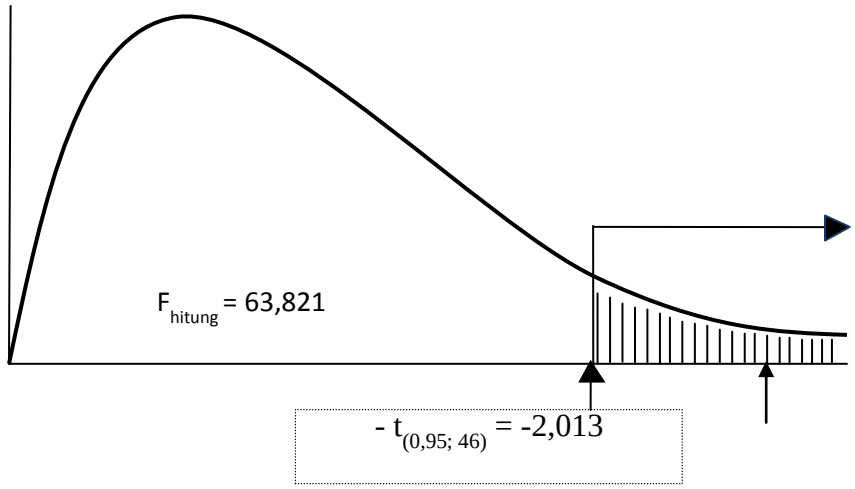
a. Predictors: (Constant), Y, X

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 63,821 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (2;49-2-1) diperoleh $F_{0,05\ 2;46}$= 3,200. Karena Fhitung (62,821) lebih besar dibanding Ftabel (3,200) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Cibabat Cimahi.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Perawat

pada RSUD Cibabat Cimahi sebesar 73,5%, sedangkan sisanya sebesar 26,5% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut.



Gambar 4.14

Daerah Penolakan dan Penerimaan H0 pada Uji Simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Pada gambar 4.14 dapat dilihat Fhitung jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Cibabat Cimahi.