

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo**

##### **1. Sejarah Perkembangan RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo**

RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo didirikan pada tahun 1930 sebagai Zending Zienken Huis dimana dalam kurun waktu 15 tahun sampai dengan tahun 1945 terjadi pergantian pimpinan Zending sebanyak 3 kali. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia tahun 1945 Zanding Zienken Huis diserahkan kepada Pemerintah RI melalui Departemen Kesehatan.

Sejak tahun 1948 sampai dengan tahun 1987 rumah sakit ini ditetapkan sebagai rumah sakit umum yang dikelola oleh Propinsi Jawa Tengah. Selama kurun waktu tersebut terjadi enam kali pergantian pimpinan rumah sakit. Pada tahun 1987 RSUD Wonosobo diserahkan kepada kepemilikannya kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo dan ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah. Penetapan kelas rumah sakit dalam kelas C melalui Keputusan Bupati Kepala Daerah TK II Wonosobo Nomor 061.1/035/1983, dengan Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 2000 RSUD Wonosobo ditetapkan sebagai RSUD Unit Swadana dan selanjutnya ditetapkan sebagai Badan Rumah Sakit Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah No 26

tahun 2001. Pemberian nama RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo dikukuhkan dengan SK Bupati No 445/42/2007 tanggal 16 Februari 2007 dan masih memerlukan legalitas dalam bentuk PERDA agar nama RSUD Setjonegoro dapat digunakan secara resmi dalam tatanan administrasi rumah sakit. Nama KRT. Setjonegoro diangkat dari Bupati pertama Wonosobo.

## **2. Visi dan Misi RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo**

### **a. Visi**

Menjadi rumah sakit yang terunggul bermutu dan terpercaya.

### **b. Misi**

Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berfokus pada pelanggan sesuai standar nasional.

### **c. Motto**

Kesembuhan dan kepuasan pasien adalah tujuan dan kebahagiaan kami, melangkah maju, dan kesejahteraan masyarakat.

### **d. Maklumat Pelayanan**

Direksi dan seluruh karyawan/karyawati RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo menyatakan sanggup menyelenggarakan pelayanan sesuai standar pelayanan publik yang telah ditetapkan dengan penuh rasa tanggung jawab.

### 3. Strategi Pembangunan Kesehatan

- a. Mengupayakan pelayanan kesehatan yang mencakup aspek tepat waktu, tepat sasaran dan tepat biaya.
- b. Produk jasa unggulan RS adalah pelayanan kesehatan akibat trauma, kesehatan reproduksi dan perinotologi.
- c. Memberikan pelayanan rohani berupa bantuan dan bimbingan kepada pasien untuk melaksanakan ibadahnya selama sakit sesuai agama yang dianutnya.
- d. Mendekatkan pelayanan kesehatan RS kepada pasien.
- e. Membangun budaya kerja rumah sakit yang komitmen terhadap kepuasan pasien dan tujuan pengembangan rumah sakit.
- f. Meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia sehingga pelayanan kesehatan akan lebih lengkap lagi.
- g. Akselerasi pemenuhan akses pelayanan kesehatan ibu, anak, remaja dan usia lanjut yang berkualitas.
- h. Mempercepat perbaikan gizi masyarakat.
- i. Meningkatkan pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan.
- j. Meningkatkan akses pelayanan kesehatan dasar yang berkualitas.
- k. Meningkatkan akses pelayanan kesehatan rujukan yang berkualitas.
- l. Meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan, pemerataan dan kualitas farmasi serta peralatan kesehatan.

- m. Meningkatkan pengawasan obat dan makanan.
- n. Meningkatkan ketersediaan, penyebaran dan mutu sumber daya manusia kesehatan.
- o. Meningkatkan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.
- p. Menguatkan manajemen, penelitian pengembangan dan sistem informasi.
- q. Memantapkan pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional bidang kesehatan.
- r. Mengembangkan dan meningkatkan efektivitas pembiayaan kesehatan.

#### **4. Tugas dan Fungsi Pokok**

Melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, tepat dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan. RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi sebagai berikut:

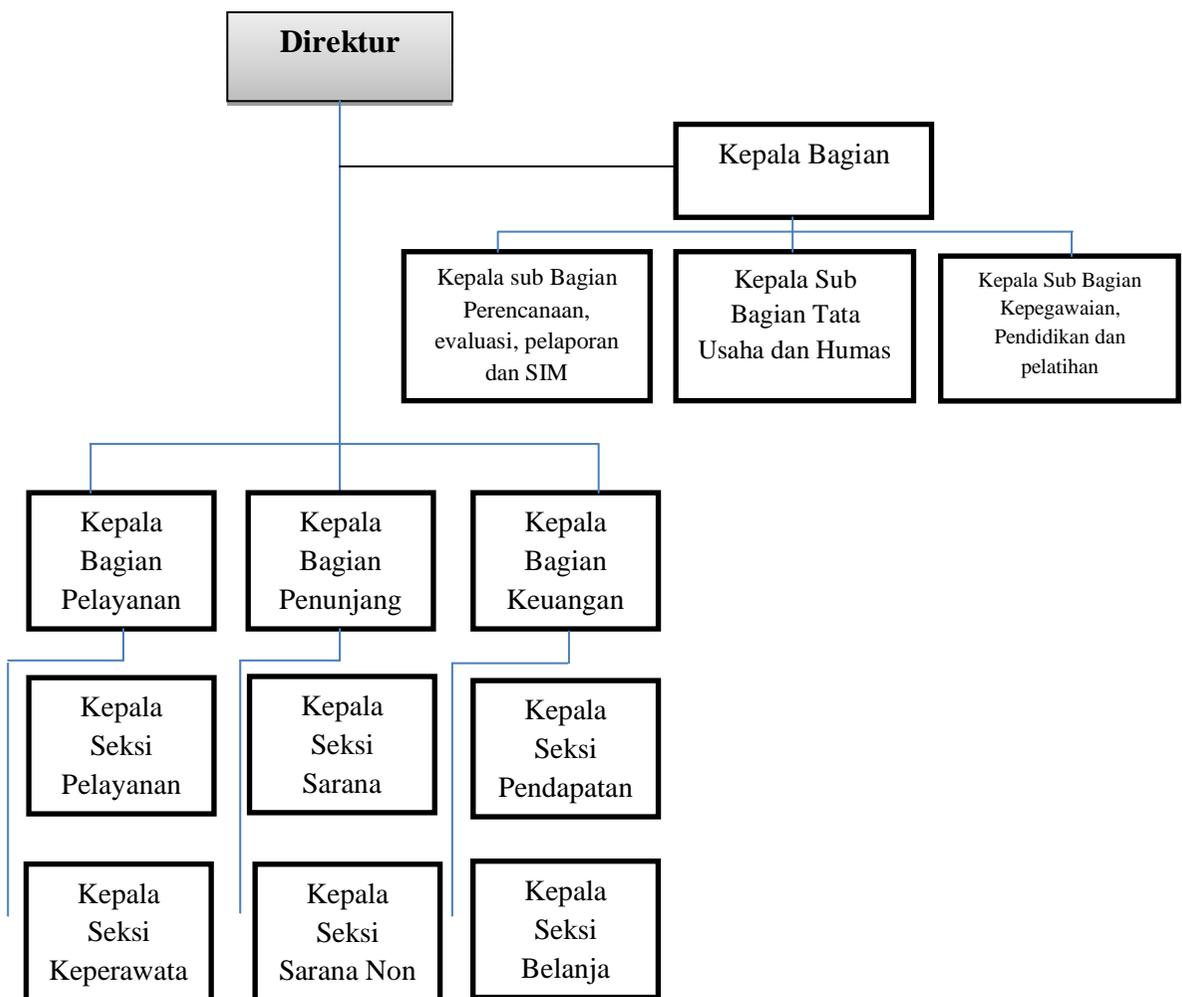
- a. Perumusan kebijakan di bidang kesehatan pada rumah sakit.
- b. Penyelenggaraan pelayanan di bidang kesehatan pada rumah sakit.
- c. Pembinaan dan pengembangan penyelenggaraan pelayanan kesehatan pada rumah sakit.

d. Pelaksanaan tugas di bidang kesehatan pada rumah sakit.

## **5. Struktur Organisasi**

Gambaran struktur organisasi RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 3 tahun 2014 tentang organisasi perangkat daerah pemerintah Kabupaten Wonosobo adalah sebagai berikut:

- a. Direktur
- b. Bagian Umum
  - 1) Sub bagian perencanaan, evaluasi, pelaporan dan pengelolaan SIM
  - 2) Sub bagian tata usaha dan hubungan masyarakat
  - 3) Sub bagian kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- c. Bidang Pelayanan
  - 1) Seksi pelayanan medik
  - 2) Seksi pelayanan keperawatan
- d. Bidang Keuangan
  - 1) Seksi pendapatan
  - 2) Seksi belanja



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD KRT.  
Setjonegoro Wonosobo**

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kesahihan butir-butir pertanyaan kuesioner. Pengujian validitas menggunakan formulasi rumus korelasi *product moment*. Penarikan kesimpulan tingkat validitas butir pertanyaan yaitu membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $n = 30$  sampel adalah sebesar 0,361.

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

No butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,622	0,361	Valid
Butir 2	0,724	0,361	Valid
Butir 3	0,691	0,361	Valid
Butir 4	0,682	0,361	Valid
Butir 5	0,715	0,361	Valid
Butir 6	0,746	0,361	Valid
Butir 7	0,726	0,361	Valid
Butir 8	0,713	0,361	Valid
Butir 9	0,626	0,361	Valid
Butir 10	0,758	0,361	Valid
Butir 11	0,890	0,361	Valid
Butir 12	0,934	0,361	Valid
Butir 13	0,938	0,361	Valid
Butir 14	0,738	0,361	Valid
Butir 15	0,755	0,361	Valid
Butir 16	0,845	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji validitas pada kuesioner variabel kepemimpinan didapatkan hasil seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dapat disimpulkan seluruh pertanyaan pada kuesioner kepemimpinan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas pada variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

No butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,716	0,361	Valid
Butir 2	0,682	0,361	Valid
Butir 3	0,554	0,361	Valid
<b>Butir 4</b>	<b>0,028</b>	<b>0,361</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 5	0,704	0,361	Valid
Butir 6	0,453	0,361	Valid
Butir 7	0,456	0,361	Valid
Butir 8	0,429	0,361	Valid
Butir 9	0,418	0,361	Valid
Butir 10	0,697	0,361	Valid
Butir 11	0,453	0,361	Valid
<b>Butir 12</b>	<b>-0,001</b>	<b>0,361</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 13	0,778	0,361	Valid
<b>Butir 14</b>	<b>0,100</b>	<b>0,361</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 15	0,419	0,361	Valid
Butir 16	0,645	0,361	Valid
<b>Butir 17</b>	<b>0,058</b>	<b>0,361</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 18	0,602	0,361	Valid
Butir 19	0,508	0,361	Valid
Butir 20	0,689	0,361	Valid
Butir 21	0,509	0,361	Valid
Butir 22	0,653	0,361	Valid
Butir 23	0,472	0,361	Valid
Butir 24	0,532	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji validitas pada kuesioner komitmen organisasi didapatkan hasil dari 24 butir pertanyaan, terdapat 4 butir yang mempunyai nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel yaitu nomor 4 dengan  $r$  hitung 0,028, nomor 12 dengan  $r$  hitung -0,001, nomor 14 dengan  $r$  hitung 0,100 dan nomor 17 dengan  $r$  hitung 0,058. Dapat disimpulkan bahwa pada kuesioner komitmen organisasi terdapat 20 butir pertanyaan valid.

Hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,718	0,361	Valid
Butir 2	0,608	0,361	Valid
Butir 3	0,479	0,361	Valid
Butir 4	0,575	0,361	Valid
Butir 5	0,370	0,361	Valid
Butir 6	0,560	0,361	Valid
Butir 7	0,505	0,361	Valid
<b>Butir 8</b>	<b>0,081</b>	<b>0,361</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 9	0,761	0,361	Valid
Butir 10	0,738	0,361	Valid
Butir 11	0,689	0,361	Valid
Butir 12	0,743	0,361	Valid
Butir 13	0,747	0,361	Valid
Butir 14	0,805	0,361	Valid
<b>Butir 15</b>	<b>0,157</b>	<b>0,361</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 16	0,378	0,361	Valid
Butir 17	0,431	0,361	Valid
Butir 18	0,690	0,361	Valid
Butir 19	0,785	0,361	Valid
Butir 20	0,687	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji validitas pada kuesioner variabel kepuasan kerja, didapatkan hasil dari 20 butir pertanyaan yang diuji, terdapat 2 pertanyaan yang mempunyai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel yaitu nomor 8 dengan  $r$  hitung 0,081 dan nomor 15 dengan  $r$  hitung 0,157. Dapat disimpulkan pada kuesioner kepuasan kerja terdapat 18 butir pertanyaan yang dinyatakan valid.

Hasil uji validitas pada variabel kinerja perawat dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat**

No butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,791	0,361	Valid
Butir 2	0,661	0,361	Valid
Butir 3	0,585	0,361	Valid
Butir 4	0,653	0,361	Valid
Butir 5	0,730	0,361	Valid
Butir 6	0,625	0,361	Valid
Butir 7	0,796	0,361	Valid
Butir 8	0,815	0,361	Valid
Butir 9	0,779	0,361	Valid
Butir 10	0,647	0,361	Valid
Butir 11	0,819	0,361	Valid
Butir 12	0,751	0,361	Valid
Butir 13	0,573	0,361	Valid
Butir 14	0,748	0,361	Valid
Butir 15	0,780	0,361	Valid
Butir 16	0,811	0,361	Valid
Butir 17	0,796	0,361	Valid
Butir 18	0,768	0,361	Valid
Butir 19	0,921	0,361	Valid
Butir 20	0,834	0,361	Valid
Butir 21	0,661	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji validitas pada kuesioner variabel kinerja perawat didapatkan hasil seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dapat disimpulkan seluruh pertanyaan pada kuesioner kinerja perawat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien <i>Alpha Cronbach</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	0,957	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,885	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,912	Reliabel
Kinerja Perawat	0,963	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji reliabilitas didapatkan hasil pada seluruh variabel penelitian mempunyai nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga kuesioner penelitian dinyatakan reliabel.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini yaitu sebanyak 139 ini perawat pelaksana yang bertugas di unit rawat inap RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. Karakteristik responden penelitian ini diamati

berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama kerja. Hasil analisis karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 6 Deskripsi Frekuensi Karakteristik Responden pada Perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo**

<b>Karakteristik</b>	<b>Fekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	46	33,1
Perempuan	93	66,9
Total	139	100,0
<b>Umur</b>		
20 – 35 tahun	46	33,1
36 – 45 tahun	93	66,9
Total	139	100,0
<b>Pendidikan</b>		
D III	16	11,5
SI Keperawatan dan Ners	123	88,5
Total	139	100,0
<b>Lama Kerja</b>		
1-5 tahun	57	41,0
6-10 tahun	68	48,9
> 10 tahun	14	10,1
Total	139	100,0

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui sebagian besar (66,9%) perawat berjenis kelamin perempuan, dan sebanyak 33,1% berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik berdasarkan umur diketahui sebagian besar perawat berumur 20-35 tahun (82,0%), sebagian kecil perawat (18%) berumur 36-45 tahun.

Karakteristik responden menurut pendidikan diketahui sebagian besar perawat (88,5%) berpendidikan SI Keperawatan sedangkan

sisanya sebanyak 11,5% berpendidikan D III. Menurut lama kerja sebagian besar (48,9%) responden dengan masa kerja 6-10 tahun, sedangkan sebagian kecil (10,1%) memiliki masa kerja > 10 tahun.

### 3. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian dilakukan untuk menjabarkan data yang diperoleh dari penelitian dan berfungsi untuk mempermudah penyajian data. Analisis deskriptif dilakukan pada masing-masing data penelitian. Data dideskripsikan dengan menghitung nilai *mean* (rata-rata), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum hasil jawaban kuesioner responden. Hasil analisis deskriptif pada masing data variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian**

<b>Data</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Kepemimpinan	43,00	96,00	79,64	12,53
Komitmen Organisasi	55,00	117,00	91,86	11,25
Kepuasan Kerja	53,00	108,00	84,95	15,42
Kinerja	78,00	126,00	108,51	12,42

Sumber: Data primer diolah 2019

#### a. Kepemimpinan

Hasil analisis data kepemimpinan diperoleh skor terendah adalah 43,00 dan skor tertinggi adalah 96,00. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rerata ( $M$ ) = 79,64; Simpangan Baku ( $SB$ ) = 12,53.

Selanjutnya data kepemimpinan dibuat kategorisasi data menjadi 3 kategori yaitu baik, cukup dan kurang berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi ideal dengan sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Kategorisasi Data Kepemimpinan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Baik	111	79,9
Cukup	27	19,4
Kurang	1	0,7
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas perawat menyatakan bahwa kepemimpinan dalam kategori baik yaitu sebanyak 111 orang (79,9%). Sebagian kecil perawat menyatakan kepemimpinan kategori sedang yaitu 27 orang (19,4%) dan 1 orang (0,7%) menyatakan kepemimpinan kategori kurang.

#### **b. Komitmen Organisasi**

Hasil analisis data komitmen organisasi diperoleh skor terendah adalah 55,00 dan skor tertinggi adalah 117,00. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rerata ( $M$ ) = 91,86; Simpangan Baku ( $SB$ ) = 11,25.

Selanjutnya data komitmen organisasi dibuat kategorisasi data menjadi 3 kategori yaitu baik, cukup dan kurang berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi ideal dengan sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Kategorisasi Data Komitmen Organisasi**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Baik	100	71,9
Cukup	39	28,1
Kurang	0	0,0
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas perawat mempunyai komitmen organisasi dalam kategori baik yaitu sebanyak 100 orang (71,9%). Sebagian kecil perawat mempunyai komitmen organisasi kategori sedang yaitu 39 orang (28,1%) dan tidak ada yang mempunyai komitmen organisasi kategori kurang.

### c. Kepuasan Kerja

Hasil analisis data kepuasan kerja diperoleh skor terendah adalah 53,00 dan skor tertinggi adalah 108,00. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rerata ( $M$ ) = 84,95; Simpangan Baku ( $SB$ ) = 15,42.

Selanjutnya data kepuasan kerja dibuat kategorisasi data menjadi 3 kategori yaitu baik, cukup dan kurang berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi ideal dengan sebagai berikut:

**Tabel 4. 10 Kategorisasi Data Kepuasan Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Baik	95	68,3
Cukup	44	31,7
Kurang	0	0,0
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas perawat mempunyai kepuasan kerja dalam kategori baik yaitu sebanyak 95 orang (68,3%). Sebagian kecil perawat mempunyai kepuasan kerja kategori sedang yaitu 44 orang (31,7%) dan tidak ada yang mempunyai kepuasan kerja kategori kurang.

#### d. Kinerja

Hasil analisis data kinerja diperoleh skor terendah adalah 78,00 dan skor tertinggi adalah 126,00. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rerata ( $M$ ) = 108,51; Simpangan Baku ( $SB$ ) = 12,42.

Selanjutnya data kinerja dibuat kategorisasi data menjadi 3 kategori yaitu baik, cukup dan kurang berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi ideal dengan sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Kategorisasi Data Kinerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Baik	121	87,1
Cukup	18	12,9
Kurang	0	0,0
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas perawat mempunyai kinerja dalam kategori baik yaitu sebanyak 121 orang (87,1%). Sebagian kecil perawat mempunyai kinerja kategori sedang yaitu 18 orang (12,9%) dan tidak ada yang mempunyai kinerja kategori kurang.

#### 4. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk memenuhi syarat dalam analisis statistik parametrik. Data penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Asumsi klasik yang harus terpenuhi meliputi uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas. Hasil pengujian asumsi klasik pada data penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Perhitungan normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang dianalisis mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal atau tidak. Perhitungan normalitas data dilakukan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian**

Data variabel penelitian	Kolmogorov -Smirnov Z	p	Keterangan
Kepemimpinan	1,280	0,075	Normal
Komitmen Organisasi	0,838	0,484	Normal
Kepuasan Kerja	1,303	0,067	Normal
Kinerja	1,021	0,248	Normal

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil pengujian normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan nilai KSZ sebesar 1,280 dengan nilai signifikansi sebesar 0,075. Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai KSZ sebesar 0,838 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,484. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai KSZ sebesar 1,303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,067. Sedangkan variabel kinerja memiliki nilai KSZ sebesar 1,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,248. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui nilai signifikansi pada seluruh variabel lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah hubungan antar masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan dengan Kinerja**

<b>Hubungan</b>	<b>F hitung</b>	<b><i>p</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan*Kinerja	1,241	0,198	Linier

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji linieritas untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 1,241 dengan signifikansi 0,198. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja adalah linier.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi dengan Kinerja**

<b>Hubungan</b>	<b>F hitung</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organsiasi*Kinerja	0,992	0,499	Linier

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji linieritas untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 0,992 dengan signifikansi 0,499. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja adalah linier.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja dengan Kinerja**

<b>Hubungan</b>	<b>F hitung</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja*Kinerja	1,267	0,171	Linier

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji linieritas untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 1,267 dengan signifikansi 0,171. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah linier.

### c. Uji Multikolinieritas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah diantara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdapat korelasi erat ataukah tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas karena dapat menyebabkan

kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat secara ringkas ditunjukkan tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,823	1,215	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Org	0,782	1,279	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,840	1,190	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan analisis diperoleh hasil tidak terjadi gejala multikolinearitas dibuktikan dengan nilai *tolerance* hasil perhitungan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 5.

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan melakukan analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi sederhana untuk pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,341	5,497	0,000	Ha diterima
Komitmen Organisasi	0,517	7,292	0,000	Ha diterima
Kepuasan Kerja	0,117	2,349	0,020	Ha diterima
Konstanta	: 23,826			
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	: 0,554			
F hitung	: 58,139			
Sig.	: 0,000			

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,826 + 0,341 X_1 + 0,517 X_2 + 0,117 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: jika nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan nol, maka nilai  $Y$  (kinerja) adalah sebesar 23,826. Jika nilai  $X_1$  naik sebesar satu satuan, dan nilai  $X_2$  dan  $X_3$  dalam keadaan konstan, maka nilai  $Y$  akan naik sebesar 0,341 satuan.

Jika nilai  $X_2$  naik sebesar satu satuan, dan nilai  $X_1$  dan  $X_3$  dalam keadaan konstan, maka nilai  $Y$  akan naik sebesar 0,517 satuan. Jika nilai  $X_3$  naik sebesar satu satuan, dan nilai  $X_1$  dan  $X_2$  dalam keadaan konstan, maka nilai  $Y$  akan naik sebesar 0,117 satuan.

**a. Uji t (secara parsial)**

Uji t ini merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini meliputi kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 1) Kepemimpinan

Hasil statistik uji t pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5,497 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Dapat disimpulkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

### 2) Komitmen Organisasi

Hasil statistik uji t pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,292 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Dapat disimpulkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

### 3) Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,349 dengan tingkat signifikansi 0,020. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan

kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Dapat disimpulkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk membuktikan pengaruh simultan keseluruhan variabel bebas dalam penelitian terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka model regresi berpengaruh signifikan secara simultan. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai F hitung sebesar 58,139 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar

55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **C. Pembahasan**

### **1. Karakteristik Responden**

Responden penelitian ini adalah di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. Dalam penelitian ini menganalisis karakteristik responden dengan tujuan untuk mengamati karakteristik demografis perawat. Karakteristik merupakan ciri atau identitas spesifik yang melekat pada diri perawat. Karakteristik yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama kerja.

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui sebagian besar (66,9%) perawat berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 33,1% berjenis kelamin laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa profesi perawat lebih banyak digeluti oleh perempuan. Hal ini diantaranya berkaitan dengan sifat dasar perempuan yang keibuan, telaten, dan penuh kasih. Sifat ini sangat penting dan dibutuhkan dalam menjalankan profesi sebagai perawat untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Karakteristik berdasarkan umur diketahui sebagian besar perawat berumur 20-35 tahun (82,0%), sebagian kecil perawat (18%) berumur 36-45 tahun. Umur 20-35 tahun termasuk dalam kategori

usia dewasa awal. Artinya bahwa mayoritas perawat telah berada pada usia dewasa yang semakin matang pemikirannya maupun emosionalnya. Tingkat kedewasaan ini tentu saja berkaitan erat dengan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Perawat yang mempunyai kedewasaan berfikir maka akan semakin bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk komitmen organisasi yaitu mempunyai rasa terikat dengan organisasi sehingga akan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Tingkat kedewasaan perawat juga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja yang diwujudkan dalam bentuk kinerja.

Dilihat dari karakteristik responden menurut pendidikan diketahui sebagian besar perawat (88,5%) berpendidikan SI Keperawatan sedangkan sisanya sebanyak 11,5% berpendidikan D III. Perawat dengan tingkat pendidikan SI Keperawatan, artinya mempunyai bekal akademik sebagai dasar untuk menjalankan tugas profesi perawat secara professional. Tingkat pendidikan ini sangat berperan dalam terwujudnya kinerja perawat yang optimal.

Karakteristik menurut lama kerja sebagian besar (48,9%) responden dengan masa kerja 6-10 tahun, sedangkan sebagian kecil (10,1%) memiliki masa kerja > 10 tahun. Perawat yang telah bekerja dengan rentang waktu 6-10 tahun artinya telah mempunyai

pengalaman dalam bekerja menjalankan profesi sebagai perawat. Pengalaman ini memberikan dampak positif terhadap banyak hal berkaitan dengan profesi perawat yang dijalani. Pengalaman memberikan pembelajaran secara langsung kepada perawat sehingga kompetensi dan keterampilan menjalankan profesi perawat semakin baik. Dampaknya kemampuan kerjanya semakin baik sehingga dapat mewujudkan kinerja yang semakin baik pula.

Pengalaman kerja juga berdampak pada terwujudnya komitmen terhadap organisasi. Pengalaman yang positif selama menjadi bagian dari organisasi rumah sakit maka akan membuat perawat mempunyai komitmen tinggi terhadap rumah sakit. Komitmen yang tinggi artinya perawat telah merasa menjadi bagian dari rumah sakit sehingga akan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mendukung terwujudnya pencapaian tujuan rumah sakit.

Pengalaman kerja juga dapat mewujudkan kepuasan kerja. Pengalaman kerja yang positif selama bekerja di rumah sakit akan mewujudkan kepuasan kerja pada perawat. Perawat yang puas dengan pekerjaannya maka akan semakin disiplin dalam bekerja dan bertanggung jawab. Hasilnya dapat mewujudkan kinerja perawat yang semakin baik.

## **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo**

Hasil analisis data membuktikan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. Dibuktikan dari hasil analisis regresi didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 5,497 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,005$ ). Hasil ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi terwujudnya kinerja perawat.

Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, maka akan mendorong terwujudnya kinerja perawat yang semakin baik. Kinerja perawat dapat terwujud melalui peran pemimpin dengan cara mendorong perawat untuk dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian diketahui kepemimpinan di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo telah dinilai baik oleh perawat yaitu sebesar 79,9%. Penilaian yang baik terhadap pemimpin menunjukkan bahwa perawat secara langsung telah merasakan dampak dari pola kepemimpinan yang dilaksanakan oleh atasan mampu memberikan efek positif terhadap pelaksanaan tugas kerja perawat maupun untuk perkembangan perawat.

Penilaian yang baik terhadap pemimpin tersebut menunjukkan bahwa pemimpin telah mampu memimpin bawahan dengan baik diantaranya dengan bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, menjadi katalisator, menciptakan rasa aman, menjadi wakil organisasi, menjadi sumber inspirasi dan bersikap menghargai (Wahjosumidjo, 2010). Pemimpin yang mampu memimpin bawahan dengan menerapkan pola kepemimpinan dengan sifat-sifat yang baik tersebut maka menjadi salah satu pendorong bagi perawat untuk dapat bekerja dengan maksimal yang diwujudkan melalui kinerja perawat yang semakin baik.

Pemimpin mempengaruhi bawahannya melalui pola kepemimpinan yang menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan. Dampaknya pemimpin akan dikagumi, dipercaya dan dihormati oleh perawat. Selanjutnya perawat akan semakin termotivasi untuk mengoptimalkan diri dalam bekerja sehingga dapat dicapai kinerja yang semakin baik. Yulk (2015), menyebutkan karisma merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahannya dalam melaksanakan tugas.

Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja dengan cara memberikan inspirasi kepada bawahannya. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu mendorong, memberikan stimulasi, menggerakkan, memberi arahan serta mengkoordinasi orang-orang

yang terlibat dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan (Zakub, 2014). Adanya tujuan yang menantang akan mampu mendorong perawat untuk memfokuskan pada usaha yang keras dalam mencapai target tersebut yang direalisasikan melalui kinerja yang tinggi.

Pemimpin dapat mendorong terwujudnya kinerja bawahannya melalui stimulasi intelektual yaitu merangsang kreatifitas bawahan dan mendorong bawahan untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah lama. Yukl (2015), menyebutkan rangsangan intelektual adalah upaya pemimpin meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat persoalan tersebut melalui perspektif baru. Stimulasi yang diberikan oleh pemimpin akan meningkatkan kemampuan perawat dalam melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan, dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, serta menetapkan tujuan atau sasarannya yang menantang. Hasilnya perawat semakin maksimal dalam bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang semakin baik.

Terwujudnya kinerja dari peran kepemimpinan juga berhubungan dengan konsiderasi individual yang dilakukan oleh pemimpin. Effendi (2011), menyebutkan pemimpin melakukan hubungan dengan bawahan secara individual, mempertimbangkan

kebutuhan dan kemampuan serta aspirasi individu, mendengarkan dengan penuh perhatian, mengembangkan tujuan jangka panjang, menasehati, mengajar, membina dan melatih bawahan. Hal ini akan efektif untuk mengarahkan dan membimbing perawat dalam bekerja sehingga kinerja perawat dapat tercapai.

Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi dan motivasi tinggi guna mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi (Ahmad Ibrahim, 2018). Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan bawahan. Pemimpin melalui kekuasaannya berusaha mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi dan motivasi tinggi guna mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil analisis diketahui kepemimpinan kepala perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosono menunjukkan telah dipersepsikan baik oleh perawat. Kepemimpinan tersebut terlihat dari pemimpin yang menampilkan kepemimpinan yang kharismatik, penuh inspirasi, stimulasi intelektual, dan perasaan bahwa setiap bawahan diperhitungkan. Persepsi positif perawat terhadap pemimpinnya memberikan dampak yaitu perawat menjadi puas

dengan kepemimpinan yang akan memotivasi perawat untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Pahmi (2012), didapatkan hasil ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting dalam mewujudkan kinerja karyawan. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Pemimpin melalui kepemimpinannya dapat mempengaruhi bawahan sekaligus mengarahkan karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal. Perawat yang merasa puas dengan kepemimpinan dalam organisasi akan berdampak motivasi perawat untuk bekerja dengan baik dengan kinerja yang tinggi. Didukung Yukl (2015), yang mengatakan bahwa pemimpin melalui kekuasaannya berusaha mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi dan motivasi tinggi dalam bekerja sehingga dapat terwujud kinerja yang optimal.

### **3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo**

Hasil analisis data membuktikan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. Hasil analisis regresi didapatkan nilai  $t$  hitung 7,292 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja perawat.

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan karena perawat yang mempunyai komitmen terhadap rumah sakit maka akan merasa menjadi bagian dari organisasi rumah sakit. Hal ini akan membuat perawat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati mengerahkan seluruh kemampuan dalam rangka mencapai tujuan. Perawat yang melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka akan dapat tercapai kinerja yang optimal. Sesuai pendapat Sudarmanto (2009), menyatakan bahwa seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi dan tetap ingin bekerja pada organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui mayoritas perawat mempunyai komitmen organisasi dalam kategori baik

(71,9%). Komitmen organisasi yang baik menunjukkan bahwa perawat mempunyai rasa keterikatan yang kuat dengan rumah sakit. Perawat telah merasa menjadi bagian dari rumah sakit. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak positif pada pola kerja perawat dimana perawat akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan professional.

Dilihat dari hasil data penelitian diketahui komitmen organisasi yang lebih dominan pada perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo adalah komitmen afektif sebesar 36%. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat lebih mempunyai rasa keterikatan secara afektif. Individu yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif meneruskan bekerja dengan perusahaannya karena keinginan mereka sendiri, keinginan dari berdasarkan tingkat identifikasi individu dengan perusahaan atau organisasi dan kesediaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Meyer dan Allen, 2009).

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional perawat terhadap rumah sakit. Perawat yang mempunyai komitmen afektif yang kuat maka akan terus bekerja dalam rumah sakit karena memang perawat ingin melakukan hal tersebut atas dasar kemauannya sendiri. Keterikatan secara emosi membuat perawat merasa menjadi bagian dari rumah sakit dan ingin terus bekerja di rumah sakit.

Komitmen organisasi dapat menumbuhkan sikap loyalitas perawat terhadap rumah sakit. Perawat yang loyal maka akan siap sedia melakukan pekerjaan apa saja yang telah menjadi tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Loyalitas juga mendorong perawat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya demi kemajuan rumah sakit. Hal ini membuat perawat dapat mewujudkan kinerja yang semakin baik. Didukung pendapat dari Sopiah (2009), menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk ikatan psikologis karyawan ditandai dengan rasa percaya dan mau menerima tujuan maupun nilai dari organisasi dan mau melakukan usaha dalam rangka mencapai tujuan tersebut serta berkeinginan untuk bertahan pada organisasi tersebut

Komitmen organisasi juga membuat perawat ingin memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan rumah sakit. Hal ini diwujudkan melalui pekerjaan yang dilakukannya. Perawat akan senantiasa bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuannya agar mampu memberikan kontribusi secara nyata terhadap rumah sakit. Hasilnya kinerja perawat menjadi semakin meningkat. Sudarmanto (2009), menyebutkan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi maka mempunyai akan meyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi serta bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis diketahui perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Perawat dalam penelitian ini kebanyakan telah bekerja selama 6-10 tahun. Artinya bahwa perawat telah bekerja cukup lama di rumah sakit. Lama kerja yang tidak sebentar tersebut membentuk suatu ikatan yang kuat antara perawat terhadap rumah sakit dalam bentuk komitmen organisasi. Perawat semakin terikat dengan rumah sakit dan mempunyai perasaan telah menjadi bagian dari rumah sakit.

Komitmen organisasi tersebut diantaranya dapat dilihat dari komitmen afektif. Komitmen afektif perawat berkaitan dengan sikap dan emosi perawat terhadap rumah sakit. Komitmen afektif membuat perawat mempunyai sikap dari dalam diri untuk terus bekerja di rumah sakit atas dasar kesadaran dan keinginannya sendiri. Kesadaran dan keinginan dari dalam diri perawat untuk terus bekerja di rumah sakit akan mendorong perawat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja yang baik lebih mudah terwujud. Didukung pendapat Meyer dan Allen (2009), menyebutkan komitmen afektif meneruskan bekerja dengan perusahaannya karena keinginan mereka sendiri, keinginan dari berdasarkan tingkat identifikasi individu dengan perusahaan atau organisasi dan kesediaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari komitmen kontituans. Komitmen *continuance* menunjukkan kemauan untuk tetap berada di organisasi itu karena karyawan memerlukannya berdasarkan perhitungan untung atau rugi. Komitmen ini berkaitan dengan benefit yang didapatkan oleh perawat dari hasil kerja di rumah sakit. Meyer dan Allen (2009), menyebutkan komitmen kontituans merujuk pada keinginan individu tetap bekerja disuatu organisasi, mengakumulasikan (menumpuk) benefit atau mufakat yang lebih (memberi beban biaya yang lebih besar jika keluar) yang mungkin mencegah mereka mencari pekerjaan lain. Komitmen kontituans ini membuat perawat tetap bertahan bekerja di rumah sakit karena merasakan manfaat dan keuntungan yang didapatkan dari bekerja di rumah sakit.

Komitmen organisasi dapat dilihat juga dari komitmen normatif. Meyer dan Allen (2009), menyebutkan komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Perasaan wajib untuk tetap bekerja dapat meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan kewajiban perawat di rumah sakit. Komitmen normatif akan membuat perawat bekerja melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Pekerjaan yang dilakukan secara bertanggung jawab akan dapat mewujudkan kinerja yang semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pahmi (2012), dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan kinerja karyawan. Penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil ini menunjukkan bahwa penting bagi perawat memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap rumah sakit. Komitmen organisasi akan menumbuhkan rasa keterikatan perawat dengan rumah sakit. Komitmen organisasi juga akan membuat perawat merasa menjadi bagian dari rumah sakit yang bertanggung jawab untuk berperan aktif dalam memajukan rumah sakit. Hal tersebut akan mendorong perawat untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, mengerahkan seluruh kemampuan sehingga dapat mewujudkan kinerja perawat menjadi semakin baik. Didukung pendapat Robbin dan Judge (2009), komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan terikat terhadap tujuan organisasi dan mempunyai kemauan untuk bertahan dalam organisasi tersebut, serta mempunyai keinginan untuk bekerja keras dalam rangka berperan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo**

Hasil analisis data membuktikan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. Hasil analisis regresi didapatkan nilai  $t$  hitung 2,349 dengan nilai signifikansi 0,020 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu terbentuknya kinerja. Hasil analisis menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif, yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja perawat semakin baik.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat dapat dijelaskan karena seorang perawat yang puas dengan pekerjaannya maka akan mempunyai sikap yang positif dalam bekerja. Perawat menjadi melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang sehingga akan menggunakan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga kinerja perawat lebih mudah terwujud. Didukung pendapat dari Robbins dan Judge (2009) menyatakan karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Hasil analisis deskriptif diketahui mayoritas perawat mempunyai kepuasan kerja dalam kategori baik (68,3%). Hasil ini

menunjukkan bahwa perawat telah merasa puas terhadap profesi perawat yang telah dijalannya di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. Perawat yang merasa puas artinya bahwa komponen-komponen pekerjaan yang ada di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perawat.

Kepuasan kerja perawat tersebut terwujud karena perawat telah merasa bahwa pekerjaan perawat yang dijalannya telah sesuai dengan harapan. Gaji atau bayaran yang diterima juga telah memenuhi harapannya. Bekerja di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo juga mendapatkan kesempatan untuk promosi jenjang karir. Perawat juga telah mendapatkan pengawasan kerja yang baik. Rekan kerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo juga dapat diajak bekerjasama dan saling membantu serta manajemen rumah sakit mendukung dalam terwujudnya kesejahteraan perawat. Terpenuhinya komponen kerja di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo mampu mewujudkan kepuasan kerja perawat menjadi baik.

Perawat yang mempunyai kepuasan kerja maka akan mempunyai semangat dan motivasi dalam bekerja. Perawat yang mempunyai semangat dan motivasi maka akan menunjukkan performa kerja yang bagus. Semangat dan motivasi mampu menggerakkan dan mendorong perawat untuk bekerja dengan giat,

penuh dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab. Hasilnya dapat dicapai kinerja perawat yang maksimal. Didukung pendapat dari Mangkunegara (2009), menyebutkan Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut.

Perawat yang puas dengan pekerjaannya maka juga akan lebih disiplin dalam bekerja. Kepuasan terhadap pekerjaan membuat perawat berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut diwujudkan melalui disiplin dalam bekerja. Perawat yang melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan maka menghasilkan performa kerja yang profesional sehingga kinerja dapat dicapai dengan baik. Sesuai pendapat Robbins dan Judge (2009), menyebutkan kepuasan kerja terkait erat dengan pencapaian hasil kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas maka akan bekerja dengan lebih giat dan berusaha mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Secara teori disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2009).

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif tentang pekerjaan yang dijalani berhubungan erat dengan apa yang diharapkan karyawan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhannya.

Kepuasan kerja mempunyai keterkaitan erat terhadap kinerja. Robbins dan Judge (2009) menyatakan karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat mendorong perawat untuk lebih produktif dalam bekerja. Selain itu kepuasan kerja juga berdampak nyata terhadap terwujudnya sikap kerja yang positif seperti sikap rajin, disiplin, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi. Sikap kerja yang baik tersebut memudahkan tercapainya kinerja yang semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pahmi (2012), dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Nene Mallomo. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya kinerja perawat. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di rumah sakit harus terpenuhi. Kepuasan kerja perawat dapat diwujudkan melalui

pemenuhan pekerjaan sesuai dengan harapan perawat berkenaan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, organisasi rumah sakit, lingkungan kerja dan sebagainya. Terpenuhinya kondisi pekerjaan sesuai dengan harapan perawat maka akan terwujud kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja, dimana perawat yang puas dengan pekerjaannya maka akan mempunyai sikap kerja yang positif sehingga kinerja lebih mudah tercapai. Didukung teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2009) disebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat penting artinya bagi perusahaan, karena perasaan puas dalam bekerja akan mempengaruhi sikap para karyawan dalam melaksanakan segala aturan yang berlaku, seperti disiplin kerja dan waktu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi cara kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **5. Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo**

Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. Hasil analisis didapatkan nilai F hitung sebesar 58,139 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,554 artinya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Gomes (2000) menyebutkan kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja perawat artinya hasil kerja yang telah dicapai oleh perawat yang dilihat berdasarkan kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tugas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil analisis diketahui bahwa kinerja perawat RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo mayoritas perawat mempunyai kinerja dalam kategori baik (87,1%). Kinerja yang baik dapat diartikan bahwa perawat telah melaksanakan tugas profesi sebagai perawat dengan baik. Perawat dalam menjalankan tugasnya telah menegakkan seluruh komponen asuhan keperawatan meliputi pengkajian, diagnosis,

perencanaan, tindakan dan evaluasi. Komponen asuhan keperawatan tersebut ditegaskan pada setiap pasien dengan cermat dan teliti. Hasilnya dapat dicapai kinerja perawat yang optimal.

Kinerja perawat sangat penting dalam organisasi rumah sakit, karena perawat merupakan sumber daya manusia terbesar yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pasien. Hasil kerja yang dilakukan oleh perawat sangat menentukan mutu kualitas pelayanan rumah sakit. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pencapaian kinerja perawat di rumah sakit.

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang berasal dari pimpinan di rumah sakit yang mempengaruhi perilaku kerja perawat. Pemimpin mampu mempengaruhi dan menggerakkan perawat untuk bekerja sesuai dengan norma dan aturan di rumah sakit. Melalui kepemimpinannya seorang pemimpin mampu dapat menciptakan iklim kerja yang dapat merangsang perawat untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh rumah sakit. Hal ini secara nyata dapat berpengaruh terhadap terwujudnya kinerja perawat di rumah sakit. Didukung pendapat Yukl (2015), yang mengatakan bahwa pemimpin melalui

kekuasaannya berusaha mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi dan motivasi tinggi guna mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor internal dari dalam diri perawat. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi tenaga penggerak yang membuat perawat mempunyai sikap kerja yang positif. Perawat yang mempunyai sikap kerja yang positif maka akan bekerja dengan rajin, bersungguh-sungguh, disiplin tinggi, bersemangat dan penuh tanggung jawab. Sikap kerja yang positif tersebut akan mewujudkan kinerja perawat yang semakin baik. Didukung pendapat Mangkunegara (2009), menyebutkan sikap mental merupakan kondisi mental dalam menghadapi situasi kerja mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Secara keseluruhan terbukti bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja perawat. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat menjadi sumber yang dapat mendorong terbentuknya sikap kerja yang baik pada diri perawat. Kepemimpinan dapat berperan dalam memberikan dukungan, mengarahkan sekaligus mengontrol aktivitas kerja perawat sehingga disiplin kerja benar-

benar dapat terwujud. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi tenaga penggerak untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab sesuai tugas yang menjadi tanggung jawab perawat. Hasil yang dicapai yaitu perawat mampu bekerja secara professional melaksanakan pekerjaan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga kinerja perawat dapat tercapai. Didukung pendapat Robbins dan Judge (2009) menyatakan seorang pekerja yang bahagia akan menjadi pekerja yang produktif.