

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 . Gambaran Umum Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang**

##### **4.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Siti Khodijah**

Rumah Sakit Siti Khodijah adalah Rumah Sakit tipe Madya dan merupakan salah satu amal usaha milik Muhammadiyah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit ini didirikan oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Sepanjang yang pembinaannya dilakukan oleh Majelis Pembina Kesehatan Umum (MPKU) Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur

Pada dekade tahun 1960 di daerah Sepanjang, Sidoarjo belum terdapat Rumah Sakit dan Balai pengobatan serta Rumah Bersalin bagi ibu-ibu yang akan melahirkan. Hal ini menyebabkan masyarakat yang memerlukan layanan kesehatan dan ibu-ibu yang akan melahirkan harus pergi ke Rumah Sakit di Surabaya. Jauhnya tempat bersalin juga menyebabkan ibu-ibu di Sepanjang memilih melahirkan di tolong dukun bayi yang sangat beresiko bagi keselamatan ibu melahirkan dan bayinya. Melihat keadaan tersebut di atas, segenap warga dan simpatisan Muhammadiyah Cabang Sepanjang berupaya mendirikan Rumah Sakit di daerah Sepanjang untuk memudahkan masyarakat yang memerlukan bantuan kesehatan dan persalinan.

Pada tanggal 17 Agustus 1964 bertepatan dengan perayaan Kemerdekaan Indonesia yang ke-29, di lakukan peletakan batu pertama pembangunan Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Peletakan batu pertama di lakukan oleh Ustad H. Soleh Ibrahim dari Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur di atas tanah wakaf seluas 18 x45 m.

Akhirnya berkat kerja keras dan gotong-royong segenap warga dan simpatisan Muhammadiyah serta bantuan masyarakat warga Sepanjang dan sekitarnya , pada tanggal 08 Sya'ban 1387 H / 26 November 1967 di resmikan penyelesaian pembangunan poliklinik sebagai Cikal bakal dari Rumah sakit Siti Khodijah oleh dr.H.Kusnadi dari PKU Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Rumah Sakit Siti Khodijah terus mengalami perkembangan hingga kini telah menjadi rumah sakit type Madya. Pada tanggal 09 Desember 2011 menerima sertifikasi Akreditasi Penuh-lanjutan 12 pelayanan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit.

#### **4.1.2. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Siti Khodijah**

Rumah Sakit Siti Khodijah mempunyai visi, misi, dan motto organisasi sebagai berikut:

- a. Visi Rumah Sakit Siti Khodijah adalah mewujudkan Rumah Sakit Siti Khodijah yang profesional dan islami
- b. Misi Rumah Sakit Siti Khodijah adalah
  - 1) Memberikan pelayanan kesehatan yang profesional dan paripurna.
  - 2) Memberikan pelayanan yang islami
  - 3) Melaksanakan dakwah islamiyah amar ma'ruf nahi mungkar.
- c. Motto Rumah Sakit Siti Khodijah adalah Ikhlas dan Ihsan dalam Pelayanan

#### **4.1.3. Maksud dan Tujuan Rumah Sakit Siti Khodijah**

Maksud dan tujuan yang hendak dicapai oleh RS Siti Khodijah adalah meningkatkan kualitas pelayanan medik pada masyarakat yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan melaksanakan dakwah amar ma'ruf nahi mungkar sesuai dengan visi dan misi Persyarikatan Muhammadiyah.

#### 4.1.4 Sumber Daya Insani (SDI) Rumah Sakit Siti Khodijah

Untuk mewujudkan terlaksana pelayanan kesehatan yang profesional dan islami, Rumah Sakit Siti Khodijah di dukung dengan Sumber Daya Islami sebanyak 367 orang, dengan rincian sebagai berikut :

1	Dokter Umum	=	13 Orang
2	Dokter Spesialis	=	40 Orang
3	Dokter Gigi	=	3 Orang
4	Perawat + Bidan	=	138 Orang
5	Penunjang Medis	=	52 Orang
6	Non Medis	=	121 Orang
	<b>JUMLAH</b>	=	<b>367 Orang</b>

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Perawat+Bidan Dan penunjang medis berjumlah 190 Orang

#### 4.2 Hasil Penelitian

Bagian ini akan dijelaskan tentang beberapa hal tentang hasil penelitian yang terdiri dari bagian-bagian sebagai berikut:

1. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan:
  - a. Jenis kelamin,
  - b. Usia,
  - c. Tingkat pendidikan,
  - d. Masa kerja,
  - e. Status kepegawaian.

2. Deskripsi variabel penelitian yang terdiri dari:
  - a. Deskripsi variabel Budaya Organisasi,
  - b. Deskripsi variable Kepuasan Kerja Perawat
  - c. Deskripsi variabel Komitmen Organisasi
  - d. Deskripsi variabel Kinerja Perawat.
3. Deskripsi hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel penelitian dari hasil pengujian faktor konfirmatori setiap variabel penelitian yang terdiri dari:
  - a. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel Budaya Organisasi,
  - b. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja Perawat
  - c. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel Komitmen Organisasi
  - d. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Perawat
4. Deskripsi hasil pengujian faktor konfirmatori variabel penelitian yang terdiri dari:
  - a. Pengujian Faktor Konfirmatori atau *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* variabel Budaya Organisasi,
  - b. Pengujian Faktor Konfirmatori atau *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* variabel Kepuasan Kerja Perawat,
  - c. Pengujian Pengujian Faktor Konfirmatori atau *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* variabel Komitmen Organisasi,
  - d. Pengujian Pengujian Faktor Konfirmatori atau *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* variabel Kinerja Perawat.

5. Deskripsi hasil pengujian model penelitian dengan model struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*.
6. Deskripsi hasil pengujian hipotesis penelitian.

Uraian dari masing-masing bagian berdasarkan beberapa hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yang data atau informasinya diperoleh dari kuisisioner penelitian. Karakteristik responden dalam tesis ini disusun berdasar jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian responden.

##### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisisioner yang diterima dari 129 responden, dapat dijelaskan bahwa responden yang mengisi kuisisioner dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (6,20%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 121 orang (93,80%).

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	8	6,20
2	Perempuan	121	93,80
Jumlah		129	100,00

Sumber Data: Data Diolah (2013)

##### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia atau Umur Karyawan

Berdasarkan kuisisioner yang diterima dari 129 responden, dapat dijelaskan bahwa responden yang mengisi kuisisioner dengan usia kurang dari (<) 25 tahun sebanyak 26 orang (20,16%), berusia antara 26 sampai 35 tahun sebanyak 61 orang

(47,29%), berusia antara 36 sampai 45 tahun sebanyak 43 orang (26,36%), berusia antara 46 sampai 55 tahun sebanyak 8 orang (6,20%)

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia atau Umur Responden**

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Kurang (<) 25 Tahun	26	20,16
2	26 – 35 Tahun	61	47,29
3	36 – 45 Tahun	34	26,36
4	46 – 55 Tahun	8	6,20
Jumlah		129	100,00

Sumber : Data Diolah (2013)

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisioner yang diterima dari 129 responden, dapat dijelaskan bahwa responden yang berpendidikan terakhir sampai dengan SLTP sebanyak 4 orang atau 3,10%, berpendidikan sampai dengan SLTA sebanyak 4 orang atau 3,10%, berpendidikan sampai dengan Diploma sebanyak 111 orang atau 86,05%, berpendidikan sampai dengan Sarjana (S-1) Sebanyak 10 orang atau 7,75%

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	SLTP	4	3,10
2	SLTA	4	3,10
3	Diploma	111	86,05
4	Sarjana (S-1)	10	7,75
Jumlah		129	100,00

Sumber : Data Diolah (2013)

#### 4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuisioner yang diterima dari 129 responden, dapat dijelaskan bahwa responden dengan masa kerja kurang (<) dari 1 tahun sebanyak 3 orang atau

2,33%, sedangkan untuk masa kerja antara 1 sampai 3 tahun sebanyak 34 orang atau 26,36%, antara 3 sampai 5 tahun sebanyak 8 orang atau 6,20%, dan untuk masa kerja di atas (>) 5 tahun sebanyak 84 orang atau 65,12%.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Kurang (<) 1 tahun	3	2,33
2	Diantara 1 sampai 3 tahun	34	26,36
3	Diantara 3 sampai 5 tahun	8	6,20
4	Di atas (>) 5 tahun	84	65,12
Jumlah		129	100,00

Sumber: Data Diolah (2013)

#### 4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Berdasarkan kuisioner yang diterima dari 129 responden, dapat dijelaskan bahwa semua responden adalah pegawai tetap. Sebagaimana dilampirkan pada Tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja**

No	Status Bekerja Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Pegawai Tetap	129	100,00
2	Pegawai Tidak Tetap	0	0,00
Jumlah		129	100,00

Sumber : data diolah (2013)

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah uraian yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang dinyatakan dalam *item* pernyataan kuisioner. Deskripsi variabel penelitian berguna untuk menggambarkan besarnya

penerimaan persepsi atau pendapat responden dari setiap item pernyataan setiap variabel penelitian yang diisi oleh responden.

Deskripsi variabel penelitian dalam tesis ini menggunakan pedoman pengukuran atas nilai *mean* dan nilai *average mean* sebagaimana tampak dalam Tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Pedoman Pengukuran *Mean* dan *Average Mean* Variabel Penelitian**

No	Rentang atau Interval Nilai <i>Mean</i> dan <i>Average Mean</i>	Kriteria Hasil
1	Antara 1 sampai 1,999	Sangat Kurang
2	Antara 2 sampai 2,999	Cukup
3	Antara 3 sampai 3,999	Baik
4	Antara 4 sampai 5	Sangat Baik

Deskripsi variabel penelitian untuk setiap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut.

#### 4.2.2.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Hasil tanggapan responden dari lima belas *item* pernyataan kuisioner variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai *mean* tampak dalam Tabel 4.7 pada halaman berikut.



**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden Variabel Budaya Organisasi(X1)**

Item pertanyaan/Pernyataan	Skor					Σ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Perusahaan menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan sesuai prosedur kerja yang mengutamakan aspek kecematan dalam analisis.	-	-	6	364	180	550	4,264
Perusahaan menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan sesuai prosedur kerja yang mengutamakan aspek ketepatan diagnosa	1	2	6	280	275	564	4,372
Perusahaan menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan sesuai prosedur kerja yang mengutamakan aspek keselamatan pasien	-	2	9	244	320	575	4,457
Perusahaan menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan sesuai prosedur kerja yang mengutamakan aspek kenyamanan pasien	-	8	6	248	310	572	4,434
Perusahaan menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan sesuai prosedur kerja yang mengutamakan aspek kebersihan sebelum melakukan pekerjaan	-	-	24	316	210	550	4,264
Perusahaan menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan sesuai prosedur kerja yang mengutamakan aspek kebersihan setelah melakukan pekerjaan	-	-	21	308	225	554	4,295
Bekerja secara tim saat berjaga dalam merawat pasien	-	-	6	268	300	574	4,450
Bekerja secara tim saat berjaga dalam memeriksa atau mengunjungi ( <i>visit</i> e) pasien	-	2	39	352	135	528	4,093
Bekerja secara tim saat menangani operasi	-	-	9	308	245	562	4,357
Bekerja secara tim saat menangani pasien yang sedang kritis	-	-	12	292	260	564	4,372
Bekerja secara tim saat menangani pasien gawat darurat	-	-	18	292	250	560	4,341
Bersedia menggantikan rekan pada saat dia berhalangan	-	-	87	252	185	524	4,062
Bersedia menggantikan rekan pada saat dia dipindah tugaskan	3	8	96	280	100	487	3,775
Selalu mengutamakan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	-	2	30	292	225	549	4,256
Selalu berfikir positif dengan berusaha memperbaiki kualitas pelayanan berdasarkan keluhan pasien untuk menjaga nama perusahaan	-	2	45	296	195	538	4,171
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>414</b>	<b>4392</b>	<b>3.415</b>	<b>8.251</b>	<b>4,264</b>

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam Tabel 4.7 pada halaman sebelumnya dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 4,264 memberikan arti bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi direspon bentuk penerimaan yang sangat baik
2. Nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pertanyaan tiga belas sebesar 3,775 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan untuk sebisa mungkin tidak terlibat pada aktivitas menggantikan rekan kerja pada saat rekannya dipindah tugaskan .
3. Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pertanyaan ke tiga sebesar 4,457 menggambarkan bahwa dalam aktivitas kesehariannya para responden mengutamakan keselamatan pasien

#### 4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Perawat (X2)

Hasil tanggapan responden dari lima *item* pernyataan kuisioner variabel Kepuasan Kerja Perawat menghasilkan nilai *mean* seperti tampak dalam Tabel 4.8

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden Variabel Kepuasan Kerja Perawat (X2)**

Item pertanyaan/Pernyataan	Skor					$\Sigma$ Skor. Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Kesesuaian antara gaji yang diharapkan dengan yang diterima.	4	76	93	200	30	403	3,124
Kesesuaian antara insentif yang diharapkan dengan yang diterima	5	90	108	152	25	380	2,946
Penghargaan dari pekerjaan yang sudah diselesaikan.	2	28	123	268	25	446	3,457
Selalu mendapat perhatian dari atasan saat bekerja	3	28	123	272	15	441	3,419
Medapatkan arahan berupa cara menangani pasien sesuai dengan kondisi	1	4	75	348	70	498	3,860
Jumlah	15	226	522	1240	165	2.168	3,361

Sumber : Data Diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam Tabel 4.8 pada halaman sebelumnya dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 3,361 memberikan arti bahwa variabel kepuasan kerja perawat dengan bentuk penerimaan yang baik.
2. Nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pertanyaan kedua sebesar 2,946 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan belum sepenuhnya puas terhadap insentif yang diberikan saat ini, tetapi untuk menjaga iklim kerja mereka tidak pernah merespon penolakan kebijakan rumah sakit
3. Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pertanyaan kelima sebesar 3,860 menggambarkan bahwa arahan yang mereka terima saat ini sudah sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan kerja.

#### 4.2.2.3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Y1)

Hasil tanggapan responden dari enam *item* pernyataan kuisisioner variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai *mean* seperti tampak pada Tabel 4.9 halaman berikutnya.

Berdasar hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam Tabel 4.9 dpada halaman berikutnya dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 4,101 memberikan arti bahwa nilai sikap kerja karyawan yang terdapat dalam variabel komitmen organisasi direspon dengan bentuk penerimaan yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RS Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo ingin tetap bekerja di RS Siti Khodijah Sepang Sidoarjo untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pertanyaan ke empat sebesar 3,620 menggambarkan bahwa responden menyatakan berusaha mentaati kebijakan rumah sakit karena mereka menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
3. Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pertanyaan keenam sebesar 4,403, menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sikap positif secara bersama-sama berusaha berpakaian rapi mereka menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y1)**

Item pertanyaan/Pernyataan	Skor					$\Sigma$ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Mempunyai kesenangan atas pekerjaan yang dikerjakan	-	-	48	264	235	547	4,240
Merasa cocok dengan iklim kerja di perusahaan saat ini	-	8	69	320	110	507	3,930
Ingim merealisasikan target pekerjaan sesuai standart	-	2	21	324	200	547	4,240
Tidak pernah menentang terhadap kebijakan perusahaan	1	42	93	196	135	467	3,620
Mentaati waktu kerja	-	6	30	312	190	538	4,171
Berpakaian rapi pada waktu kerja	-	-	12	276	280	568	4,403
Jumlah	1	58	273	1.692	1.150	3.174	4,101

Sumber : Data Diolah (2013)

#### 4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Perawat (Y2)

Hasil tanggapan responden dari tujuh *item* pernyataan kuisioner variabel Kinerja Perawat menghasilkan nilai *mean* seperti tampak pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden Variabel Kinerja Perawat (Y2)**

Item pertanyaan/Pernyataan	Skor					Σ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Hasil kerja sesuai dengan standar pelayanan pasien	-	2	51	344	125	522	4,047
Hasil kerja sesuai dengan standar tindakan pasien	-	2	72	328	110	512	3,969
Pekerjaan diselesaikan dengan memperhatikan aspek-aspek kebersihan	-	-	36	372	120	528	4,093
Pekerjaan diselesaikan dengan memperhatikan aspek-aspek kenyamanan	-	-	24	308	220	552	4,279
Pekerjaan diselesaikan dengan memperhatikan aspek-aspek kerapian	-	-	75	288	160	523	4,054
Pekerjaan diselesaikan sesuai standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan	-	-	60	320	145	525	4,070
Pekerjaan seringkali diselesaikan dengan lembur untuk memenuhi standar pelayanan	28	62	57	188	20	355	2,752
<b>Jumlah</b>	<b>28</b>	<b>66</b>	<b>375</b>	<b>2.148</b>	<b>900</b>	<b>3.517</b>	<b>3,895</b>

Sumber : Data Diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam Tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 3,895 memberikan arti bahwa variabel Kinerja Perawat yang diukur dengan dimensi kualitas kerja dan waktu direspon dengan bentuk penerimaan yang baik.
2. Nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pertanyaan ketujuh sebesar 2,752 Nilai ini memberikan gambaran cukup kuat bahwa sebagian perawat kurang menyukai bekerja dengan lembur, namun mereka lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.
3. Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pertanyaan keempat sebesar 4,279, menggambarkan bahwa perawat mengutamakan dan memperhatikan kenyamanan pasien.

**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Nilai *Average Mean* Variabel Penelitian**

No	Simbol	Variabel Penelitian	Mean	Kategori
1	X1	Budaya Organisasi	4,264	Sangat Baik
2	X2	Kepuasan Kerja Perawat	3,361	Baik
3	Y1	Komitmen Organisasi	4,101	Sangat Baik
4	Y2	Kinerja Perawat	3,895	Baik

Sumber: Data Diolah (2013)

### 4.3 Analisis Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah memasukkan data pada program *AMOS* versi 18, maka kegiatan berikutnya adalah uji prasyarat. Uji ini dilakukan untuk melihat butir-butir pertanyaan mana yang layak untuk dipergunakan untuk mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### 4.3.1 Analisis Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Untuk melakukan uji validitas instrument dengan cara membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh atau  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel (sebesar 0,1455), maka variabel tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Validitas variabel pada masing-masing variabel indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

Dengan  $df = 127$  dan  $\alpha = 5\%$  diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0.1455. Statistik Uji : Nilai Korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ )

#### 4.3.1.1 Uji Validitas Budaya Organisasi

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Teamwork* (X1)**

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.665	0.1455	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.527	0.1455	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.545	0.1455	Valid
X <sub>1.4</sub>	0.569	0.1455	Valid

Sumber : Data diolah (2013)

Berdasar nilai Koefisien Korelasi keseluruhan dari variabel Budaya Organisasi lebih besar dari Nilai r-tabel 0,1455. Dengan demikian ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi (X1) yaitu perhatian terhadap setiap detil pekerjaan (X1.1), berorientasi pada kerja tim (X1.2), bersedia melakukan pekerjaan orang lain (X1.3), dan bertanggung jawab dan punya rasa memiliki (X1.4).

#### 4.3.1.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja Perawat

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0.698	0.1455	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.772	0.1455	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.734	0.1455	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasar nilai Koefisien Korelasi keseluruhan dari variabel Kepuasan Kerja Perawat lebih besar dari nilai r-tabel 0,1455. Dengan demikian ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja Perawat (X2) yaitu penghasilan (X2.1), pekerjaan itu sendiri (X2.2), dan pengawasan atau supervisi (X2.3)

### 4.3.1.3 Uji Validitas Komitmen Organisasi

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y1)**

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
Y1.1	0.421	0.1455	Valid
Y1.2	0.590	0.1455	Valid
Y1.3	0.713	0.1455	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasar nilai Koefisien Korelasi keseluruhan dari variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari nilai r-tabel 0,1455. Dengan demikian ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasi (Y1), yaitu keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Y1.1), keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi (Y1.2), dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Y1.3)

### 4.3.1.4 Uji Validitas Kinerja Perawat

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y2)**

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
Y2.1	0.522	0.1455	Valid
Y2.2	0.662	0.1455	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasar nilai Koefisien Korelasi keseluruhan dari variabel Kinerja Perawat lebih besar dari nilai r-tabel 0,1455. Dengan demikian ada 2 (dua) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja perawat (Y2) yaitu kualitas kerja (Y2.1) dan waktu (Y2.2)



### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrument dilakukan dengan cara membandingkan *Cronbach's Alpha* atau *alpha* hitung dengan *alpha* tabel. Jika *alpha* hitung lebih besar dari pada *alpha* tabel (sebesar 0,60), maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, demikian pula sebaliknya, jika *alpha* hitung lebih kecil dari pada *alpha* tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Reliabilitas variabel pada masing-masing variabel indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
X1	0.764	0.60	Reliabel
X2	0.835	0.60	Reliabel
Y1	0.778	0.60	Reliabel
Y2	0.781	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*, semua variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Kepuasan Kerja Perawat), Y1 (Komitmen Organisasi), Y2 (Kinerja Perawat) lebih besar dari pada nilai *alpha* 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Kepuasan Kerja Perawat), Y1 (Komitmen Organisasi), Y2 (Kinerja Perawat) dinyatakan reliabel.

### 4.3.3 Pengujian Asumsi *Structural Equation Modeling*

#### 4.3.3.1 Uji Sampel

Jumlah sampel dalam tesis sebesar 190 responden. Sampel penelitian dalam tesis ini diambil dengan metode penarikan sampel secara acak sederhana dengan rumus Slovin dalam Umar (2004) yaitu  $n = N : (1+(N \times e^2))$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel,  $N$  adalah jumlah populasi (=190), dan  $e$  adalah tingkat presisi atau

akurasi yang ditetapkan ( $\alpha=5\%$ ), sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 128,81 atau 129 orang perawat.

Menurut Ferdinand (2006) ukuran sampel dalam SEM adalah 100-200 sampel. Dengan jumlah sampel sebanyak 129 responden maka evaluasi terhadap ukuran sampel, telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis dengan menggunakan SEM.

#### 4.3.3.2 Uji Normalitas

Normalitas dari data merupakan salah satu syarat dalam pemodelan *Struktural Equation Modelling (SEM)*. Pengujian normalitas ditekankan pada data *multivariat* dengan melihat nilai *skewness*, *kurtosis*, dan secara statistik dapat dilihat dari nilai *Critical Ratio (CR)*. Jika digunakan tingkat signifikansi sebesar 5 persen, maka nilai *CR* yang berada di antara -2,58 sampai dengan 2,58 ( $-2,58 \leq CR \leq 2,58$ ) dikatakan data berdistribusi normal, baik secara univariat maupun *multivariat*.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multivariate**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y22	3,000	5,000	,180	,836	,134	,280
Y21	2,600	5,000	,039	,180	-,315	-,869
X21	2,000	5,000	-,004	-,018	,429	1,157
X22	2,000	5,000	-,438	-2,029	-,540	-1,185
X23	2,500	5,000	-,239	-1,109	-,008	-,018
Y11	3,000	5,000	-,022	-,102	-,156	-,361
Y12	3,000	5,000	,106	,494	,003	,008
Y13	3,000	5,000	-,212	-,984	,042	,098
X14	3,000	5,000	-,158	-,733	-,674	-1,263
X13	2,500	5,000	-,421	-1,950	-,174	-,404
X12	3,400	5,000	,120	,555	-1,030	-2,180
X11	2,833	5,000	-,292	-1,356	-,347	-,374
Multivariate					8,154	2,021

Sumber : Data Diolah (2013)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *CR multivariat* sebesar 2.201 dan nilai ini terletak di dalam -2,58 sampai dengan 2,58, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.3.3.3 Uji *Outlier*

*Outlier* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim secara *univariate* maupun *multivariate*, yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh dari observasi-observasi yang lainnya. Apabila terjadi *outlier* dapat dilakukan *treatment* khusus pada *outlier*-nya, asal diketahui bagaimana munculnya *outlier* tersebut.

Hasil uji *outlier* pada penelitian ini disajikan dengan nilai *Mahalanobis Distance* atau *Mahalanobis d-squared*. Hasil observasi akan menunjukkan adanya *outlier* apabila nilai *Mahalanobis Distance* (jarak *Mahalanobis*) atau *p1* nilainya kurang dari 0,001 (Gozali, 2008). Pada penelitian ini semua nilai *p1* lebih besar dari 0,001 sehingga semua data hasil observasi tidak ada yang *outlier*.

**Tabel 4.18**  
**Jarak Mahalanobis**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2	Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
7	26,138	0,01	0,74	12	13,23	0,35	0,23
79	25,351	0,01	0,51	62	12,988	0,37	0,3
21	25,285	0,01	0,25	97	12,828	0,38	0,34
43	23,44	0,02	0,38	4	12,825	0,38	0,28
87	23,224	0,03	0,24	114	12,718	0,39	0,28
102	22,572	0,03	0,22	75	12,547	0,4	0,32
47	22,539	0,03	0,12	10	12,494	0,41	0,29
77	22,005	0,04	0,11	36	12,384	0,42	0,3
32	21,989	0,04	0,06	18	12,318	0,42	0,28
105	21,176	0,05	0,09	108	12,318	0,42	0,22

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2	Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
109	20,974	0,05	0,06	123	12,249	0,43	0,21
65	20,858	0,05	0,04	88	12,169	0,43	0,2
80	20,816	0,05	0,02	121	12,126	0,44	0,17
110	20,768	0,05	0,01	107	12,094	0,44	0,14
25	20,722	0,06	0,01	126	12,028	0,44	0,13
49	20,553	0,06	0	22	11,909	0,45	0,14
34	20,442	0,06	0	41	11,713	0,47	0,19
29	20,242	0,06	0	9	11,169	0,51	0,49
44	19,782	0,07	0	2	11,128	0,52	0,45
125	18,553	0,1	0,03	120	10,956	0,53	0,52
113	18,452	0,1	0,02	92	10,903	0,54	0,49
104	18,169	0,11	0,03	26	10,384	0,58	0,8
64	17,342	0,14	0,11	86	10,314	0,59	0,79
40	16,216	0,18	0,48	89	10,314	0,59	0,73
99	16,159	0,18	0,42	38	10,214	0,6	0,74
5	16,118	0,19	0,36	124	10,191	0,6	0,69
50	15,989	0,19	0,34	54	10,165	0,6	0,65
94	15,802	0,2	0,35	71	10,165	0,6	0,58
24	15,761	0,2	0,3	72	10,165	0,6	0,51
122	15,607	0,21	0,3	85	9,75	0,64	0,76
37	15,034	0,24	0,53	16	9,3	0,68	0,93
6	14,941	0,25	0,5	8	8,926	0,71	0,98
128	14,795	0,25	0,5	116	8,862	0,72	0,98
67	14,763	0,26	0,44	117	8,862	0,72	0,97
95	14,553	0,27	0,49	119	8,862	0,72	0,95
46	14,481	0,27	0,45	53	8,658	0,73	0,97
93	14,395	0,28	0,43	74	8,38	0,76	0,99
101	14,258	0,29	0,43	57	8,34	0,76	0,99
129	14,24	0,29	0,37	60	8,34	0,76	0,98
127	13,909	0,31	0,5	103	8,318	0,76	0,97
76	13,876	0,31	0,44	69	8,24	0,77	0,97
42	13,859	0,31	0,38	56	8,203	0,77	0,96
20	13,694	0,32	0,41	90	8,151	0,77	0,96
39	13,503	0,33	0,46	68	7,971	0,79	0,97
35	13,391	0,34	0,46	83	7,746	0,81	0,99
63	13,391	0,34	0,39	1	7,672	0,81	0,99

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2	Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
70	13,391	0,34	0,32	3	7,672	0,81	0,98
73	13,391	0,34	0,26	31	7,666	0,81	0,96
45	13,357	0,34	0,22	81	7,64	0,81	0,95
106	7,599	0,82	0,9	82	7,64	0,81	0,92

Sumber : Data Diolah (2013)

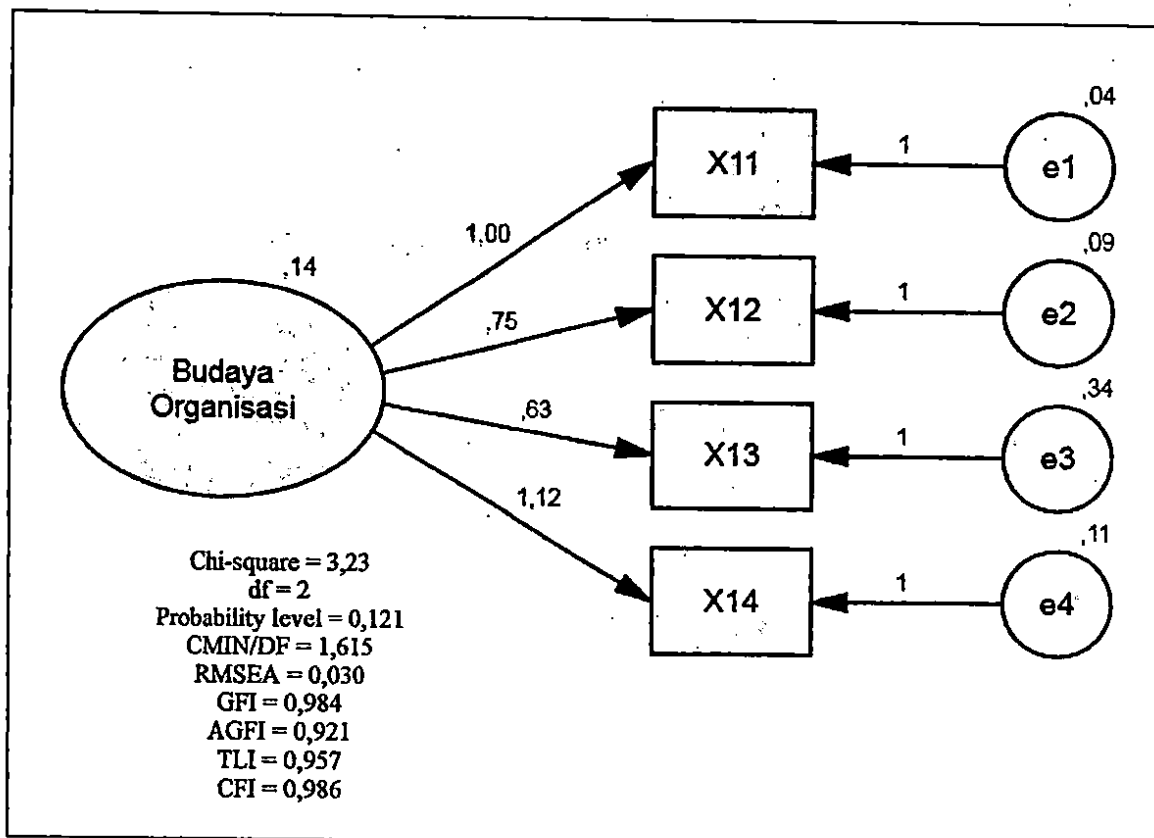
#### 4.3.4 Uji *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)*

Ferdinand (2006) menyatakan bahwa salah satu teknik analisis *multivariate* adalah analisis faktor konfirmatori yang digunakan untuk menguji sebuah konsep yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator terukur.

Hasil *CFA* untuk model pengukuran adalah berupa koefisien *loading faktor* atau *lambda value* ( $\lambda$ ). Nilai  $\lambda$  digunakan untuk menilai kecocokan dan kesesuaian atau *unidimensionalitas* dari indikator-indikator yang nantinya akan membentuk sebuah dimensi atau variabel (konstruk variabel).

##### 4.3.4.1 Hasil Uji Faktor Konfirmatori (*CFA*) Variabel Budaya Organisasi

Pengujian faktor konfirmatori variabel Budaya Organisasi dilakukan dengan menguji keseluruhan variabel dengan *uni-dimensionalitas* dari empat indikator yang membentuknya. Hasil uji *CFA* ditunjukkan oleh Gambar 4.1 sebagai model fit dengan nilai kriteria (*cut of value*) *Goodness of Fit Index (GFI)* dalam Tabel 4.19



**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Faktor Konfirmatori Budaya Organisasi**

**Tabel 4.19**  
**Analisa Kriteria *Goodness of Fit Model* Variabel Budaya Organisasi**

<i>Goodness of Fit Model</i>	Nilai <i>Cut - Off</i>	Hasil Perhitungan	Keterangan
<i>Chi - Square</i>	Diharapkan kecil	3,22	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,121	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$	1,615	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,984	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,921	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,957	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,986	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,030	Baik

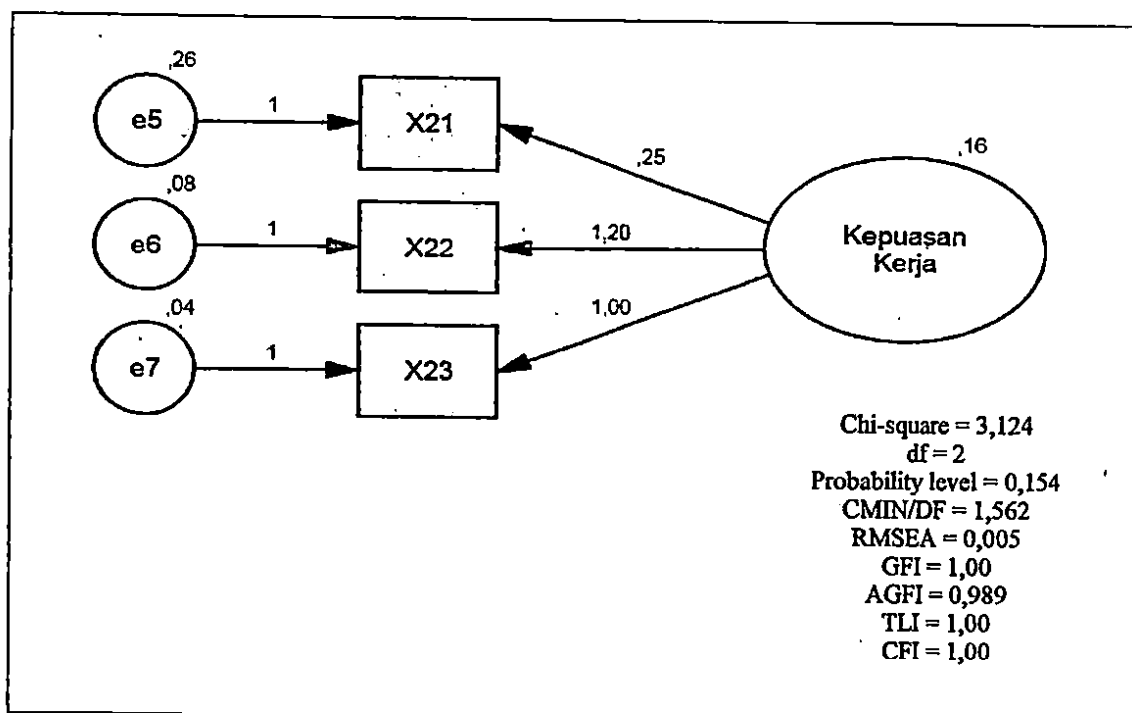
Sumber : Data Diolah (2013)

Hasil perhitungan nilai kriteria (*cut of value*) *GFI* pada Tabel 4.19 dapat dijelaskan bahwa uji delapan jenis pengukuran *GFI* menunjukkan hasil analisis pada model yang memiliki nilai dengan kriteria "Baik", karena probabilitas bernilai

sebesar 0,121 (diatas 0,05), sehingga dimensi konstruk pada hubungan antara variabel indikator yang berupa jawaban responden dengan variabel laten Budaya Organisasi memiliki hubungan kualitas yang baik sehingga dapat dilakukan pengujian pada tahap berikutnya.

#### 4.3.4.2 Hasil Uji Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Kepuasan Kerja Perawat

Pengujian faktor konfirmatori variabel Kepuasan Kerja Perawat dilakukan dengan menguji keseluruhan variabel dengan *uni-dimensionalitas* dari tiga indikator yang membentuknya. Hasil uji CFA ditunjukkan oleh Gambar 4.2 sebagai model fit dengan nilai kriteria (*cut of value*) *Goodness of Fit Index (GFI)* dalam Tabel 4.20.



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Faktor Konfirmatori Kepuasan Kerja Perawat**

**Tabel 4.20**  
**Analisa Kriteria *Goodness of Fit Model* Variabel Kepuasan Kerja Perawat**

<i>Goodness of Fit Model</i>	Nilai <i>Cut – Off</i>	Hasil Perhitungan	Keterangan
<i>Chi – Square</i>	Diharapkan kecil	3,124	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,154	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$	1,562	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	1,000	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,989	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	1,000	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,986	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,005	Baik

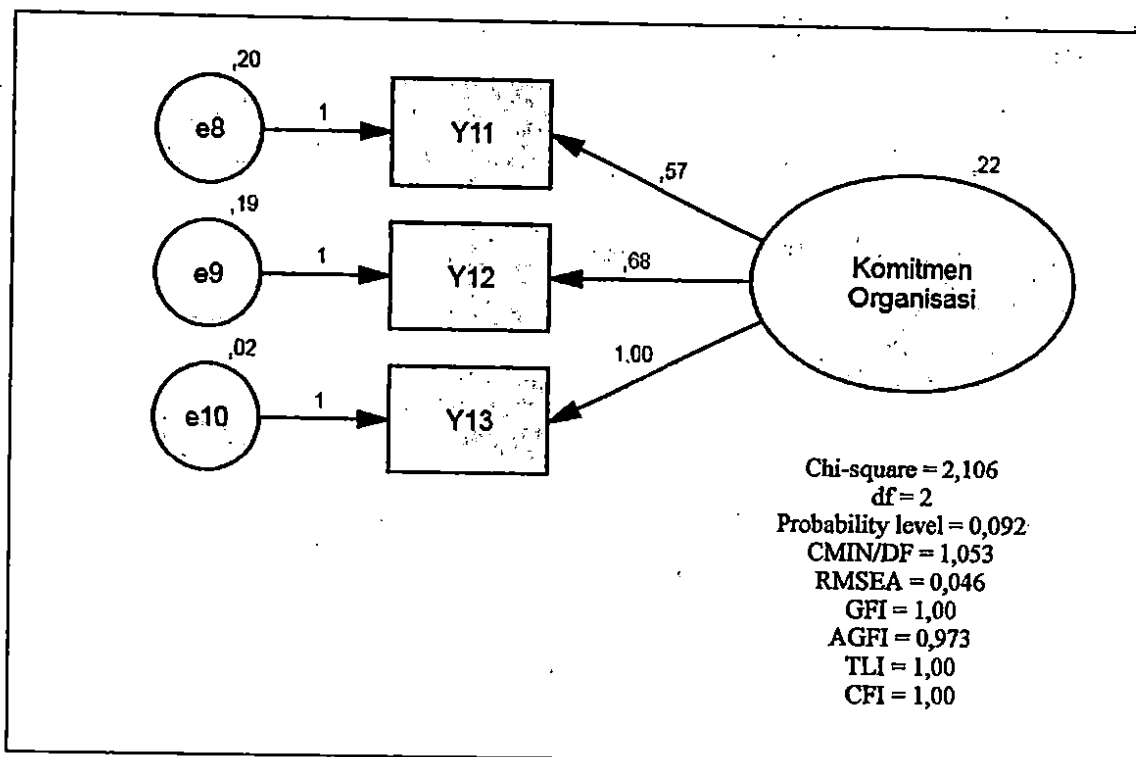
Sumber: data primer (diolah)

Hasil perhitungan nilai kriteria (*cut of value*) *GFI* pada Tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa uji delapan jenis pengukuran *GFI* menunjukkan hasil analisis pada model yang memiliki nilai dengan kriteria “Baik”, karena probabilitas bernilai sebesar 0,154 (diatas 0,05), sehingga dimensi konstruk pada hubungan antara variabel indikator yang berupa jawaban responden dengan variabel laten Kepuasan Kerja Perawat memiliki hubungan kualitas yang baik sehingga dapat dilakukan pengujian pada tahap berikutnya.

#### 4.3.4.3 Hasil Uji Faktor Konfirmatori (*CFA*) Variabel Komitmen Organisasi

Pengujian faktor konfirmatori variabel Komitmen Organisasi dilakukan dengan menguji keseluruhan variabel dengan *uni-dimensionalitas* dari tiga indikator yang membentuknya. Hasil uji *CFA* ditunjukkan oleh Gambar 4.3 sebagai model fit dengan nilai kriteria (*cut of value*) *Goodness of Fit Index (GFI)* dalam Tabel 4.21





**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Faktor Konfirmatori Komitmen Organisasi**

**Tabel 4.21**  
**Analisa Kriteria *Goodness of Fit Model* Variabel Komitmen Organisasi**

<i>Goodness of Fit Model</i>	Nilai Cut – Off	Hasil Perhitungan	Keterangan
<i>Chi – Square</i>	Diharapkan kecil	2,106	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0.05$	0,092	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2.00$	1.053	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	1,000	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,973	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	1,000	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	1,000	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,046	Baik

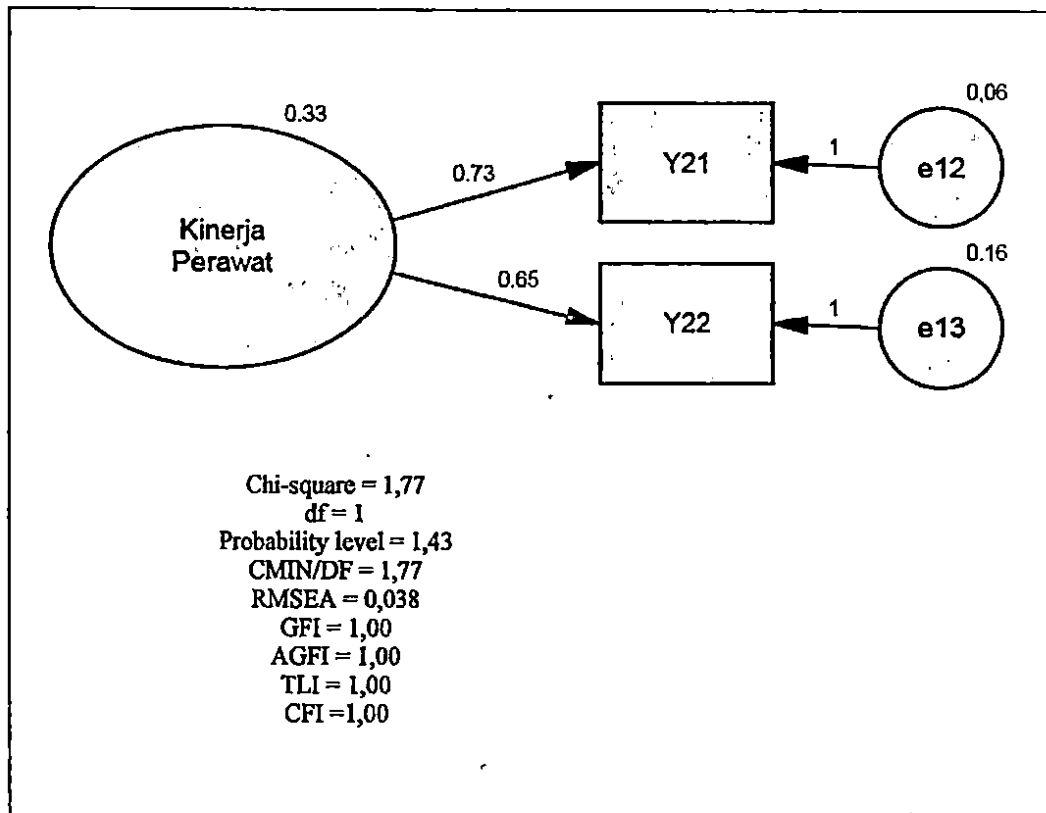
Sumber: data primer (diolah)

Hasil perhitungan nilai kriteria (*cut of value*) *GFI* pada Tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa uji delapan jenis pengukuran *GFI* menunjukkan hasil analisis pada model yang memiliki nilai dengan kriteria “Baik”, karena probabilitas bernilai sebesar 0,092 (diatas 0,05), sehingga dimensi konstruk pada hubungan antara

variabel indikator yang berupa jawaban responden dengan variabel laten Komitmen Organisasi memiliki hubungan kualitas yang baik sehingga dapat dilakukan pengujian pada tahap berikutnya.

#### 4.3.4.4 Hasil Uji Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Kinerja Perawat

Pengujian faktor konfirmatori variabel Kinerja Perawat dilakukan dengan menguji keseluruhan variabel dengan *uni-dimensionalitas* dari dua indikator yang membentuknya. Hasil uji CFA ditunjukkan oleh Gambar 4.4 sebagai model fit dengan nilai kriteria (*cut of value*) *Goodness of Fit Index (GFI)* dalam Tabel 4.22



**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Faktor Konfirmatori Kinerja Perawat**

**Tabel 4.22**  
**Analisa Kriteria *Goodness of Fit Model* Variabel Kinerja Perawat**

<i>Goodness of Fit Model</i>	Nilai <i>Cut - Off</i>	Hasil Perhitungan	Keterangan
<i>Chi - Square</i>	Diharapkan kecil	1,770	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	1,430	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$	1,770	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	1,000	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	1,000	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	1,000	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	1,000	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,038	Baik

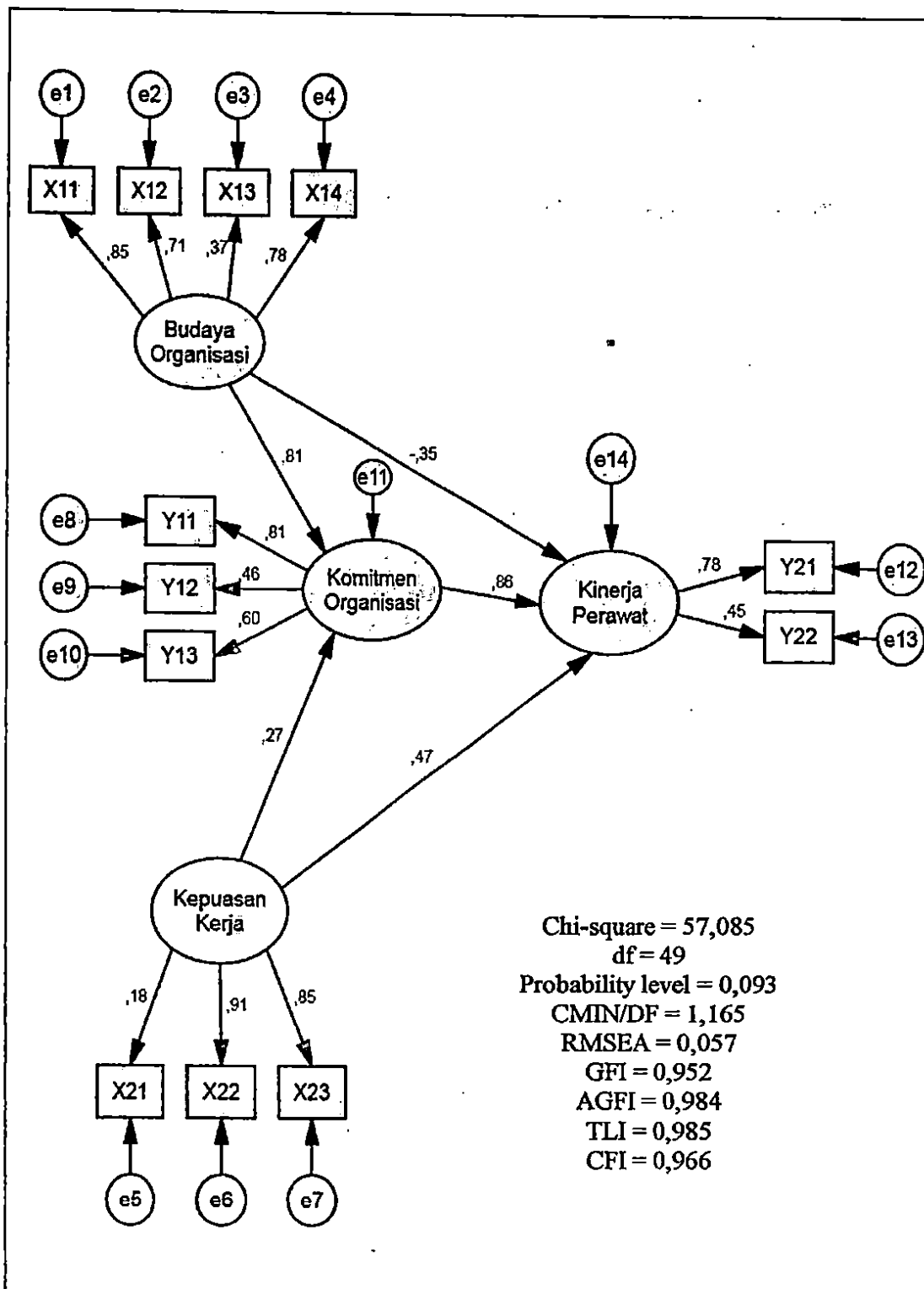
Sumber: data primer (diolah)

Hasil perhitungan nilai kriteria (*cut of value*) *GFI* pada Tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa uji delapan jenis pengukuran *GFI* menunjukkan hasil analisis pada model yang memiliki nilai dengan kriteria “Baik”, karena probabilitas bernilai sebesar 1,430 (diatas 0,05), sehingga dimensi konstruk pada hubungan antara variabel indikator yang berupa jawaban responden dengan variabel laten Kinerja Perawat memiliki hubungan kualitas yang baik sehingga dapat dilakukan pengujian pada tahap berikutnya.

#### **4.3.5 Pengujian Model Penelitian dengan Persamaan Model Struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*.**

##### **4.3.5.1 Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*)**

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada semua variabel laten yang hasil valid dan reliabel, data berdistribusi normal dan tidak ada *outlier* maka variabel laten tersebut dapat dilanjutkan dalam analisis dengan bentuk *path diagram* yang tersaji dalam Gambar 4.5 berikut .



**Gambar 4.5:**  
**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian model lengkap pada Gambar 4.5 di atas dengan program AMOS secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Pengujian Model Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi**

Kriteria	Nilai <i>Cut-Off</i>	Hasil Perhitungan	Keterangan
Chi – Square Significance Probability	Diharapkan kecil	57,085	$\chi^2$ dengan df = 49
			adalah 66,339
			Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,057	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,952	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,984	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,165	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,985	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,966	Baik

Sumber : Data Diolah (2013)

Berdasarkan Table 4.23 di atas, menunjukkan bahwa delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak atau tidaknya suatu model ternyata menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa model dapat diterima, yang berarti ada kesesuaian antara model dengan data.

Pengujian koefisien jalur pada Gambar 4.5 dan persamaan di atas secara rinci disajikan pada Tabel 4.24 berikut:

**Tabel 4.24**  
**Hasil Pengujian Koefisien Jalur Model Kinerja**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen_Organisasi (Y1)	<---	Budaya_Organisasi (X1)	,807	,109	5,829	***
Komitmen_Organisasi (Y1)	<---	Kepuasan_Kerja (X2)	,265	,066	2,961	,003
Kinerja_Perawat (Y2)	<---	Budaya_Organisasi (X1)	-,346	,344	-1,066	,287
Kinerja_Perawat (Y2)	<---	Komitmen_Organisasi (Y1)	,863	,496	2,345	,019
Kinerja_Perawat (Y2)	<---	Kepuasan_Kerja (X2)	,474	,141	3,357	***
Kinerja_Perawat (Y2)	<---	Komitmen_Organisasi (Y1) ( <i>interving</i> ) Budaya_Organisasi (X1)	(0,807)*(0,863) 0,696			
Kinerja_Perawat (Y2)	<---	Komitmen_Organisasi (Y1) ( <i>interving</i> ) Kepuasan_Kerja (X2)	(0,265)*(0,863) 0,229			

Sumber : Data Diolah (2013)

#### 4.3.6 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.17, interpretasi masing-masing koefisien jalur adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1).**

Nilai estimasi 0,807 dan P-value = 0,000 <  $\alpha$  (0,05).

$$Y1 = 0,807X_1 + e$$

Nilai P (P value) pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,000. Nilai P tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Ini berarti bahwa antara Budaya Organisasi terhadap variabel

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan. Dengan demikian berarti menerima hipotesis 1. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi (0,807) dan  $P\text{-value} = 0,000 < \alpha (0,05)$ .  $Y_1 = 0,807X_1 + e$ .

**2. Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1).**

Nilai estimasi (0,197) dan  $P\text{-value} = 0,003 < \alpha (0,05)$ .

$$Y_1 = 0,265X_2 + e$$

Nilai P (P value) pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,003. Nilai P tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Ini berarti bahwa antara variabel Kepuasan Kerja Perawat terhadap variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan. Dengan demikian berarti menerima hipotesis 2. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi (0,265) dan  $P\text{-value} = 0,003 < \alpha (0,05)$ .  $Y_1 = 0,265X_2 + e$

**3. Hipotesis 3 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y2).**

Nilai estimasi (-0,346) dan  $P\text{-value} = 0,287 > \alpha (0,05)$ .

Nilai P (P value) pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Perawat sebesar 0,287 Nilai P tersebut lebih besar dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Ini berarti bahwa pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Perawat tidak signifikan. Dengan demikian ada alasan yang kuat untuk menolak hipotesis 3 yang menyatakan bahwa "Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perawat"

4. **Hipotesis 4 : Kepuasan kerja Perawat (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y2).**

Nilai estimasi (0,474) dan  $P\text{-value} = 0,000 < \alpha (0,05)$ .

$$Y_2 = 0,474X_2 + e$$

Nilai P (P value) pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja Perawat terhadap variabel Kinerja Perawat sebesar 0,000. Nilai P tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Ini berarti bahwa antara variabel Kepuasam Kerja Perawat terhadap variabel Kinerja Perawat berpengaruh signifikan. Dengan demikian berarti menerima hipotesis 4. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi (0,474) dan  $P\text{-value} = 0,000 < \alpha (0,05)$ .  $Y_2 = 0,474X_2 + e$

5. **Hipotesis 5 : Komitmen Organisasi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y2).**

Nilai estimasi (0,863) dan  $P\text{-value} = 0,019 < \alpha (0,05)$ .

$$Y_2 = 0,863Y_1 + e$$

Nilai P (P value) pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja Perawat terhadap variabel Kinerja Perawat sebesar 0,000. Nilai P tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Ini berarti bahwa antara variabel Kepuasam Kerja Perawat terhadap variabel Kinerja Perawat berpengaruh signifikan. Dengan demikian berarti menerima hipotesis 5. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi (0,863) dan  $P\text{-value} = 0,019 < \alpha (0,05)$ .  $Y_2 = 0,863Y_1 + e$

6. **Hipotesis 6 : Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening***

nilai estimasi  $(0,807) \cdot (0,863) = 0,696 > -0,346$ .

$$Y_2 = 0,696X_1Y_1$$



Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian berarti menerima H6. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* sebesar 0,596, lebih besar daripada nilai estimasi variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar -0,346

**7. Hipotesis 7 : Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening***

nilai estimasi  $(0,265) \cdot (0,863) = 0,229 < 0,474$

$$Y_2 = 0,229X_1 Y_1$$

Variabel Kepuasan Kerja Perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian berarti menolak H7. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi Variabel Kepuasan Kerja Perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* sebesar 0,229, lebih kecil dari pada nilai estimasi variabel Kepuasan Kerja Perawat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,474

**4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, landasan teori, dan studi empirik dari penelitian terdahulu dapat di ungkapkan temuan penelitian berdasarkan fakta pada

objek penelitian. Hasil kajian dari tahapan pengujian penelitian menjelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut

#### **4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Indikator Budaya Organisasi yang memiliki pengaruh paling kuat adalah perhatian terhadap setiap detil pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para perawat dalam bekerja mentaati prosedur kerjanya. Dan penelitian ini merekomendasikan bahwa pemberlakuan prosedur kerja yang konsisten dalam pelaksanaan kerja perawat akan berpengaruh pada kenyamanan dalam bekerja. Faktor kenyamanan yang dirasakan karyawan akan berpengaruh pada komitmen organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, Kartiningsih (2007), dan Nurjanah (2008), Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

#### **4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Indikator kepuasan kerja yang berpengaruh paling kuat adalah pengawasan atau supervisi, dimana para perawat mendapatkan pengarahan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa kebijakan struktur penggajian, kecintaan perawat terhadap pekerjaan mereka dan arahan yang diberikan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Komitmen Organisasi

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Indriani dan Haryanto, Heriyanti (2007) dan Kartiningsih (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

#### **4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat. Adapun tinggi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah lebih banyak disebabkan oleh kuatnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi, dalam hal ini adalah komitmen terhadap organisasi persyarikatan Muhammadiyah. Hal ini bisa dipahami mengingat Rumah Sakit Siti Khodijah merupakan bagian dari amal usaha dalam naungan persyarikatan Muhammadiyah yang memiliki kekuatan ideologis terhadap karyawan dilingkungan Rumah Sakit Siti Khodijah khususnya para perawat. Budaya Organisasi yang dilandasi keyakinan, prinsip dan faham yang sama akan membentuk komitmen terlebih dahulu sebelum berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koesmono (2005), dan Nurjanah (2008), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena perbedaan parameter serta indikator yang digunakan, dimana dalam penelitian ini indikator yang digunakan lebih bersifat operasional sehingga mudah dipahami dan lebih menggambarkan kondisi pada obyek penelitian. Selain itu juga terdapat perbedaan karakteristik objek yang digunakan, dimana obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Siti Khodijah, sebuah lembaga layanan kesehatan masyarakat yang memiliki filosofi kelembagaan dengan berlandaskan pada kekuatan nilai-nilai

Agama Islam yang terimplementasikan pada tata nilai dan peraturan Rumah Sakit. Selain itu, lembaga ini dibangun dengan kesamaan ideologi persyarikatan yang sangat kuat, sedangkan obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah perusahaan yang dibangun atas dasar kekuatan sistem menajerial tanpa ada kekuatan ideologi.

Sedangkan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Suprayetno (2011) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Suprayetno menyatakan bahwa budaya kerja organisasi masih belum kuat yang disebabkan oleh banyaknya pengaruh dari faktor-faktor lain seperti system reward yang belum adil, penerapan gaya kepemimpinan, komitmen karyawan dan komitmen organisasi yang belum dilaksanakan dengan konsisten.

#### **4.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat .**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja Perawat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Indikator Kepuasan Kerja yang memiliki pengaruh paling kuat adalah supervise atau arahan, dimana para perawat mendapatkan pengarahan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa kebijakan struktur penggajian, perhatian atasan dan umpan balik atas pekerjaan yang telah diselesaikan merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Perawat. Perhatian atas faktor-faktor tersebut diyakini mampu meningkatkan Kinerja Perawat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprayetno (2011), Koesmono (2005) dan Muhadi (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Indikator yang paling kuat pengaruhnya adalah keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hasil ini merekomendasikan bahwa kecintaan perawat terhadap pekerjaan, rasa nyaman dalam bekerja, iklim kerja yang mendukung, membuat mereka yakin terhadap tujuan rumah sakit yang pada akhirnya meningkatkan Kinerja Perawat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhadi (2007), Heriyanti (2007), dan Nurjanah (2008), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **4.4.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi lebih besar daripada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari perilaku Perawat pada Rumah Sakit Siti Khodijah yang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi, karena mereka merasa nyaman dengan iklim yang ada dalam organisasi, selain itu juga para perawat memiliki keinginan yang kuat untuk secara bersama-sama sebagai sebuah *team work* dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat oleh para perawat sebagaimana dijelaskan pada halaman sebelumnya juga didukung dengan adanya kesamaan ideologi sebagai wujud dari kecintaan terhadap Persyarikatan Muhammadiyah yang menjadi nilai tambah untuk mendorong kesediaan dan kerelaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebagaimana dapat dilihat dari indikator Budaya Organisasi antara lain;

memperhatikan detail pekerjaan, bekerja sebagai *Team Work*, serta kesediaan untuk menggantikan pekerjaan rekan kerja, yang pada akhirnya akan menumbuhkan tanggungjawab dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kesamaan ideologi ini pun memberi andil yang cukup besar dalam membangun komitmen organisasi yang pada akhirnya diyakini dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa peran budaya organisasi akan jauh lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat apabila melalui komitmen organisasi jika dibandingkan dengan pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja tanpa melalui Komitmen Organisasi.

Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriani dan Haryanto yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan

#### **4.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi**

Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi lebih rendah pengaruhnya daripada kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat secara langsung. Hal ini disebabkan karena selama ini para perawat sudah merasa mendapatkan Kepuasan dalam bekerja. Dari penelitian yang dilakukan, kepuasan kerja tersebut disebabkan karena pengaruh dari pemberlakuan sistem kebijakan yang baik di Rumah Sakit Siti Khodijah. Selain itu, dalam bekerja para perawat juga selalu mendapatkan arahan sehingga mempermudah dalam menangani pasien, dengan arahan tersebut para perawat merasa diperhatikan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal inilah yang membuat kepuasan kerja para perawat tinggi dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Tidak demikian halnya bila Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi lebih rendah pengaruhnya daripada kepuasan kerja perawat terhadap Kinerja Perawat secara langsung. Hal ini dapat dipahami mengingat tidak semua para perawat memiliki komitmen organisasi yang sama terhadap persyarikatan, dalam arti kesamaan ideologi persyarikatan Muhammadiyah.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriani dan Haryanto yang menyatakan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja lebih besar dari pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi.