

ANALISIS PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD PURWOGONDO DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh :

Eko Pria Kusuma

Email: ekopria_kusuma@yahoo.com

Mahasiswa Program Strata 1 (S-1) Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *leader member exchange* dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Purwogondo dengan komitmen sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 perawat RSUD Purwogondo analisis data yang digunakan adalah path analisis dengan bantuan software SPSS 22.0 for Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *Leader Member Exchange* (LMX), dan kepuasan kerja perawat akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja perawat di RSUD Purwogondo. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dibuktikan dengan tumbuhnya komitmen yang kuat dari perawat, dan menghasilkan kinerja perawat yang tinggi.

Leader member exchange (LMX) tidak berpengaruh terhadap komitmen dan terhadap kinerja karena perawat RSUD Purwogondo sudah mempunyai komitmen dan kinerja yang tinggi. Komitmen Organisasi mampu memediasi antara pengaruh *leader member exchange* (LMX) , kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: *leader member exchange*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja perawat

PENDAHULUAN

RSUD Purwogondo merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta type D yang berada di wilayah Kebumen yang beralamat di jalan Puring km.8 Kalipurwo Kuwarasan atau terletak sekitar 21 Km arah barat dari arah

Kota Kebumen. Perkembangan rumah sakit disekitar wilayah kabupaten Kebumen yang salah satunya RSUD Purwogondo ini memanjakan masyarakat untuk memilih dan menentukan rumah sakit mana yang akan mereka pilih (Kuntari, dkk : 2017).

Masyarakat lebih memilih rumah sakit yang memberikan pelayanan dengan cepat, tanggap dan nyaman terhadap keluhan penyakit mereka (Mulyadi, dkk: 2013).

Perkembangan RSUD Purwokondo yang sangat pesat dan terus berupaya menjadikan rumah sakit yang bermutu, aman, mandiri dan cepat sesuai dengan visinya, memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu secara paripurna dengan meningkatkan kualitas dan mencukupi kuantitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan. Perkembangan ini tak lepas dari kualitas SDM karyawan yang terus ditingkatkan di perusahaan. RSUD Purwokondo mempunyai jumlah perawat 57 orang, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ini harus profesional agar tidak terjadi masalah di internal perusahaan yang berkaitan dengan perawat atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerja RSUD Purwokondo.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi (Wirawan, 2009).

Secara umum Sina (2013) menjelaskan komitmen organisasional yang diimplementasikan oleh karyawan dapat dilihat dari perilaku sehari – hari karyawan beraktivitas dalam organisasi. Misalnya seperti, (1) ingin tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) ingin berusaha keras sesuai keinginan perusahaan; (3) keyakinan

tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan (Luthans, 2005).

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1991) yaitu (1) komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi; (2) komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi; (3) komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Komitmen berarti ada suatu tindakan, dedikasi dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya. (Mangakuprawira, 2009). Luthans (2005: 249) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai berikut: “Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tersebut, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut Robbins & Judge (2011p.110). Hal yang senada diungkapkan oleh Koesmono (2005), bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan,

kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (dalam Ruvendi, 2005, p. 18). Banyak peneliti yang menguraikan indikator kepuasan kerja dan mempublikasikan ke dalam lima indikator yang sering disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI). JDI dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. JDI mudah digunakan dalam penyusunan, menghitung skor, mudah dibaca dan menggunakan format yang sederhana. Alat ini menjadi salah satu yang paling banyak digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan. Kelima indikator tersebut adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan/gaji, Promosi pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja.

LANDASAN TEORI

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi

dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu

- 1 Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2 Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3 Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4 Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Wiyono (1999: 34), komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001:140), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan

tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Sedangkan pendapat Allen dan Meyer (1990: 235) mengklasifikasikan bahwa komitmen organisasional ke dalam tiga indikator, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen *continuance* (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Penjelasan dari ketiga dimensi komitmen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*).
2. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*).
3. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Yulk (1998) menjelaskan bagaimana atasan dan bawahan mengembangkan hubungan saling mempengaruhi satu sama lain dan menegosiasikan peran bawahan dalam satu organisasi. Ivancevich, et al (2006) mengatakan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) adalah pendekatan yang mengenali tidak adanya konsisten perilaku atasan kepada seluruh bawahannya. Atasan membina ikatan dan hubungan pribadi terhadap masing-masing bawahannya. LMX tidak hanya melihat perilaku atasannya saja tetapi menekankan pada kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Robbins dan Judge (2008) membagi bawahan dalam dua kategori *in-group members* dan *out-group members*,

yaitu :

1. *In-group members*

Atasan berpendapat bahwa bawahan yang ada pada kategori ini adalah bawahan yang dapat berpartisipasi dan memberikan usaha yang lebih dari yang ditetapkan di gambaran pekerjaan (*job description*). Atasan akan memperlakukan bawahan dalam kategori ini sebagai bawahan yang memperoleh penilaian kerja yang lebih tinggi, pergantian yang lebih rendah, dan kepuasan kerja yang lebih baik karena hubungan ini memiliki kualitas hubungan yang tinggi.

2. *Out-group members*

Atasan berpendapat bahwa bawahan dalam kategori ini adalah bawahan yang melaksanakan tugas – tugasnya sesuai dengan gambaran pekerjaan formal mereka saja. Atasan akan memperlakukan bawahan dalam kategori ini sebagai bawahan yang memperoleh lebih sedikit waktu, lebih sedikit penghargaan darinya dan mendapatkan sedikit dukungan dari atasan karena hubungan ini memiliki kualitas hubungan yang rendah.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Leow dan Khong (2009) menyatakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan pada kantor audit di Malaysia saling terkait sehingga terjadi hubungan yang saling mempengaruhi.. Penelitian ini menyatakan

bahwa dengan terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada organisasi.

Menurut Anggriawan (2012) dalam penelitian Liden dan Maslyn (1998) dijelaskan bahwa LMX adalah multi dimensional dan memiliki empat indikator yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan respek terhadap profesi, yaitu :

1. Kontribusi

Kontribusi berkaitan dengan kegiatan yang berorientasi pada tugas ditingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama.

2. Loyalitas

Loyalitas adalah ungkapan untuk mendukung penuh tujuan dan sifat individu lainnya dalam hubungan timbal balik atasan dan bawahan.

3. Afeksi (Pengaruh)

Afeksi adalah perasaan, kepedulian di antara atasan dan bawahannya terutama yang berdasarkan pada daya tarik antar individu dan bukan hanya pada pekerjaan atau nilai profesionalnya saja.

4. Respek terhadap profesi

Respek terhadap profesi adalah persepsi mengenai sejauh mana hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam dan di luar organisasi, melebihi apa yang telah ditetapkan di dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis

tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis, Keith, 1985). Susilo Martoyo (1990) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan. Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A.

Roshidi (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya, Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Dalam kutipan Moh. As'ad yang terdapat pada buku

Kepuasan Kerja karyawan adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek – aspek yang berkaitan dengan

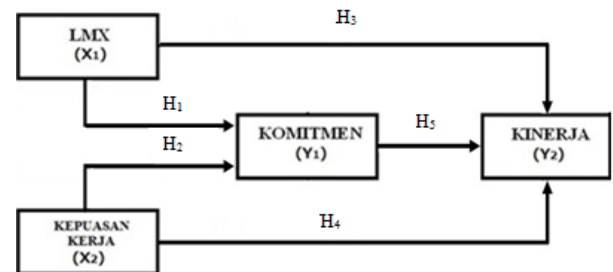
pekerjaanya. (Spector 2006). Ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut

merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H 1 : *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap komitmen perawat RSU
- H 2 : *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap komitmen perawat RSU Purwogondo
- H 3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen perawat RSU Purwogondo
- H 4 : *Leader Member exchange* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSU Purwogondo
- H 5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSU Purwogondo.

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah variabel *Leader Member Exchange*, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja perawat di RSU

Purwogondo. Subyek penelitian ini adalah perawat RSU Purwogondo yang berjumlah 57 orang. Subyek adalah setiap individu yang berpartisipasi dalam suatu penelitian adalah subyek (Subiyanto, 2000:260).

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuisioner terkumpul, kemudian dilakukan proses scoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden. Kuisioner terdiri dari 4 Variabel, yaitu: 1) Variabel Kinerja 4 item pernyataan, 2) Variabel Komitmen dengan 3 item pernyataan, 3) Variabel LMX dengan 4 item pernyataan, 4) Variabel kepuasan kerja dengan 5 item pernyataan. Masing-masing item pada kuisioner penelitian tersebut menggunakan penilaian skala *likert* dengan rentang jawaban 1 sampai 4.

PEMBAHASAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS 22.0 for Windows 7*. Pengujian kuisioner dilakukan dengan menggunakan uji Validitas dan Uji Reliabilitas, sedangkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel penelitian adalah dengan menggunakan Uji Asumsi

Klasik (Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas), Uji Hipotesis (Uji Parsial t , Koefisien Determinasi, Analisis Korelasi,) dan Analisis Jalur. Berdasarkan hasil uji Validitas pada semua variabel penelitian didapatkan hasil bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner diperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuisioner dinyatakan Valid. Untuk uji reliabilitas menggunakan nilai *cronbach alpha based on standarized items*, diperoleh hasil *alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,885, untuk variabel Kompensasi sebesar 0,924, untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,890, dan variabel Kinerja perawat sebesar 0,913, maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel penelitian dikatakan Reliabel karena nilai *cronbach alpha based on standarized items* di atas 0,60. Pengujian selanjutnya yaitu Uji Asumsi Klasik, tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dapat dipakai atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Multi kolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Berikut hasil Uji Multikolinieritas

untuk Persamaan 1 dan Persamaan 2:
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Persamaan I Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LMX	0.727	1.376
Kepuasan Kerja	0.727	1.376

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Uji Multikolinieritas Persamaan II Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LMX	0.711	1.406
Kepuasan Kerja	0.667	1.500
Komitmen	0.822	1.217

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

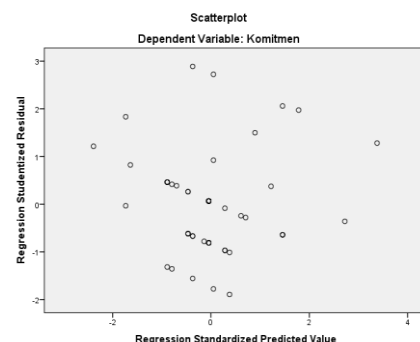
Berdasarkan tabel IV-13 *coefficient* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah atau tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1, maka berdasarkan hasil uji multikolinieritas persamaan I diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinieritas, karena itu model regresi

persamaan I ini dapat dipakai dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan tabel IV *coefficient* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah atau tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* di atas 0,1. maka berdasarkan hasil uji multikolinieritas persamaan II diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinieritas, Karena itu model regresi persamaan II dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

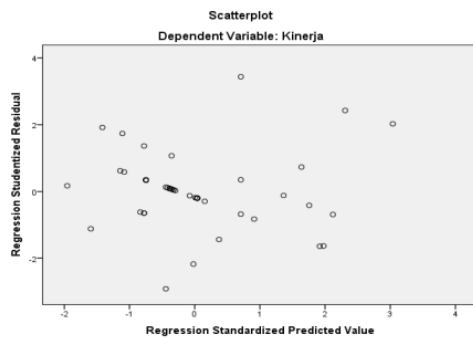
Uji Heterokedastisitas Persamaan I



Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Sedangkan pada uji heterokedastisitas persamaan II gambar ini menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu.

Uji Heterokedastisitas Persamaan II

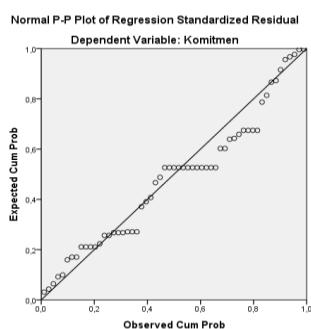


Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi persamaan II dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

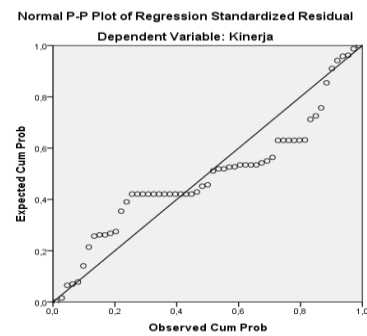
Uji Normalitas Persamaan I



Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas Persamaan II



Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis Uji t merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,5$. Berdasarkan Ghazali (2006), menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$.

Dimana :

df = Degree Of Freedom

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Independen

Substruktural 1

$df = 57 - 2 = 55$, (lihat t_{tabel} pada $df = 55$)
diperoleh angka sebesar 2,0040

substruktural 2

$df = 57 - 3 = 54$, (lihat pada t_{tabel} pada $df = 54$)
diperoleh angka sebesar 2.0048
dibulatkan menjadi 2.005

hasil analisis uji t pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,525	1,732		2,035	,047
LMX	,172	,159	,156	1,081	,284
KepuasanKerja	,222	,101	,319	2,204	,032

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil uji t persamaan 1 pada tabel IV-15 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel LMX (X1) sebesar $0,284 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,081 < 2,0040$, maka LMX tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen, sehingga H_1 *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi RSU Purwogondo ditolak. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan hasil uji t persamaan 1 pada tabel IV-15 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja (X2) sebesar $0,032 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,204 > 2,0040$, maka Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga H_2 kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi diterima

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,045	1,579		3,830	,000
LMX	-,040	,141	-,037	-,280	,781
KepuasanKerja	,269	,092	,401	2,906	,005
Komitmen	,289	,120	,301	2,420	,019

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil Uji t persamaan 2 pada tabel IV-16 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel LMX (X2) sebesar $0,781 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,280 < 2,005$, maka variabel LMX tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja perawat, sehingga H_3 *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSU Purwogondo ditolak.

Berdasarkan hasil Uji t persamaan 2 pada tabel IV-16 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0,005 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,906 > 2,005$, maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat , sehingga H_4 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSU Purwogondo diterima.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja perawat Berdasarkan hasil Uji t persamaan 2 pada tabel IV-16 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Komitmen (Y1) sebesar $0,019 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,420 > 2,005$, maka variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat, sehingga H_5 Komitmen organisasi terhadap Kinerja perawat RSU Purwogondo diterima.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen,

sehingga dapat diketahui variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 ^a	,178	,148	1,14955

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel IV-17 di atas, besar R^2 adalah 0,148, yang berarti sebesar 14,8% variabel Komitmen dipengaruhi oleh Variabel bebas *Leader Member Exchange* dan Kepuasan Kerja, sedangkan sebesar 85,2% (100% - 14,8%) variabel Komitmen dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang rendah dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,327	,288	1,00974

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, besar R^2 adalah 0,288, yang berarti sebesar 28,8% variabel

Kinerja Perawat dipengaruhi oleh Variabel *Leader Member Exchange*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen, sedangkan sebesar 71,2% (100% - 28,8%) variabel Kinerja Perawat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang rendah dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat.

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur korelasi antara *Leader Member Exchange* (LMX) dan Kepuasan Kerja. Hasil dari uji korelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-19

Hasil Uji Korelasi

Correlations

		LMX	Kepuasan Kerja
LMX	Pearson Correlation	1	,523**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

Hasil uji korelasi antar variabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Variabel *Leader member Exchange* (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki tingkat korelasi yang cukup kuat dengan angka

korelasi sebesar 0,523. Selain memiliki korelasi yang cukup kuat, kedua variabel tersebut juga memiliki angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut signifikan, karena angka signifikansi yang diperoleh dibawah 0,05.

Selanjutnya dilakukan analisi jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Analisis jalur adalah analisi yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui Kinerja Perawat (Y2), LMX (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen (Y1), sebagai berikut :

Tabel IV-20

Hasil Uji Koefisien jalur Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstan dardized Coefficients		Standar dized Coeffi cients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cons tant)	3,52 5	1,732		2,035	,047
LMX	,172	,159	,156	1,081	,284
Kepuas an Kerja	,222	,101	,319	2,204	,032

Berdasarkan tabel IV-20 di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,156 X_1 + 0,319 X_2 + \epsilon_1$$

$$(\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,178} = 0,906)$$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 , dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi Variabel LMX (P_1) = 0,156

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,156 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *Leader member Exchange* (X_1), maka akan menambah Komitmen sebesar 0,156

b. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (P_2) = 0,319

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,319 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel Kepuasan kerja (X_2), maka akan menambah Komitmen sebesar 0,319

c. Nilai Residu atau Error $\epsilon_1 = 0,906$

Nilai residu sebesar 0,906 menunjukkan Komitmen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel LMX dan Kepuasan, diabaikan atau sama dengan nol.

Persamaan II

$$Y_2 = PY_2 X_1 + PY_2 X_2 + PY_2 Y_1 + \epsilon_2$$

Hasil pengujian untuk persamaan substruktural 2 adalah sebagai berikut:

Hasil uji Koefisien Jalur Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardize d Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cons tant)	6,045	1,579		3,83 0	,000

LMX	-,040	,141	-,037	-,280	,781
Kepuasan Kerja	,269	,092	,401	2,906	,005
Komitmen	,289	,120	,301	2,420	,019

Sumber : Data diolah 2017

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,327	,288	1,00974

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel IV-21 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,037 X_1 + 0,401 X_2 + 0,301 Y_1 + \epsilon_2$$

$$(\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,327} = 0,820)$$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 , P_3 dan ϵ_2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi Variabel LMX (P_1) = -0,037

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar -0,037 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel LMX (X_1), maka akan mengurangi Kinerja Kerja perawat sebesar -0,037

- b. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (P_2) = 0,401

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,401 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel Kepuasan Kerja (X_2), maka akan menambah Kinerja Perawat sebesar 0,401.

- c. Koefisien regresi Variabel Komitmen (P_3) = 0,301

Koefisien regresi untuk Y_1 sebesar 0,301 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel Komitmen (Y_1), maka akan menambah Kinerja Perawat sebesar 0,301

- d. Nilai Residu atau Error $\epsilon_2 = 0,820$

Nilai residu sebesar 0,820 menunjukkan Kinerja perawat yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel LMX, Kepuasan Kerja, dan Komitmen diabaikan atau sama dengan nol.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini:

1. Pembahasan Hipotesis I : LMX tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.

Hasil analisis jalur persamaan I variabel LMX terhadap Komitmen menunjukan nilai 1.081 yang berarti bahwa variabel LMX tidak berpengaruh secara positif terhadap komitmen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan LMX yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen. Hipotesis ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Idhi Lario Herlambang tahun 2017 dengan judul penelitian pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja perawat melalui komitmen Organisasi pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya.

2. Pembahasan Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Hasil analisis jalur persamaan I variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen menunjukkan nilai 2.204 yang berarti bahwa variabel kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan perhatian Kepuasan Kerja yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Erin Anggreani Wijanto dan Drs. Ec. Eddy M. Sutanto, Msc. Tahun 2013 dengan judul penelitian Pengaruh LMX terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan komitmen organisasional karyawan Departemen Penjualan Pada PT. X
3. Pembahasan Hipotesis 3 : LMX tidak berpengaruh terhadap Kinerja Hasil analisis jalur persamaan II variabel LMX terhadap Kinerja menunjukkan nilai -0.280 yang berarti bahwa variabel LMX berpengaruh negatif terhadap Kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah LMX tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hipotesis ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Idhi Lario Herlambang tahun 2017 dengan judul penelitian pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja perawat melalui komitmen Organisasi

pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya.

4. Pembahasan Hipotesis 4 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Hasil analisis jalur persamaan II variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai 2.906 yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan perhatian Kepuasan Kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Dian Kristianto Suharnomo dan Intan Ratnawati tahun 2011 dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja perawat dengan Komitmen organisasional sebagai Intervening.
5. Pembahasan Hipotesis 5 : Komitmen Berpengaruh terhadap Kinerja Hasil analisis jalur persamaan II variabel Komitmen terhadap Kinerja menunjukkan nilai 2.420 yang berarti bahwa variabel Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan Komitmen yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Dian Kristianto Suharnomo dan Intan Ratnawati tahun 2011 dengan judul penelitian Pengaruh

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja perawat dengan Komitmen organisasional sebagai Intervening.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* tidak berpengaruh terhadap Komitmen. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perawat RSUD Purwokondo sudah mempunyai keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan dari RSUD Purwokondo. Perawat tidak membutuhkan perhatian yang khusus dari atasannya dan perawat sudah bisa dipercaya karena sudah sesuai dengan SOP yang ada.
2. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Perawat RSUD Purwokondo tidak dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdapat dalam LMX, karena Perawat RSUD Purwokondo sudah bekerja sesuai dengan porsi serta SOP yang sudah ada dan sudah ditentukan.
3. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen. Artinya bahwa semakin puas Perawat RSUD Purwokondo maka akan meningkatkan komitmen Perawat terhadap RSUD Purwokondo.
4. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin puas perawat dapat meningkatkan kinerja dari perawat itu sendiri. Karena apabila seseorang merasa puas maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat RSUD Purwokondo.
5. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik LMX dan kepuasan kerja perawat akan meningkatkan komitmen organisasi RSUD Purwokondo.
6. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik LMX dan kepuasan kerja perawat akan meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Purwokondo
7. Hasil dari uji jalur menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian terbukti bahwa tumbuhnya komitmen yang kuat dari para perawat akan memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerja dan meningkatnya tanggung jawab yang mengindikasikan timbulnya kinerja perawat yang tinggi dari Perawat RSUD Purwokondo.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. LMX tidak berpengaruh terhadap Komitmen Perawat RSUD Purwokondo, hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen perawat tidak dipengaruhi oleh LMX. Ada baiknya apabila untuk meningkatkan komitmen dari perawat, pimpinan ikut melibatkan bawahannya dalam berbagai kesempatan.
2. LMX tidak berpengaruh terhadap Kinerja, hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya kontribusi serta perhatian dari atasan terhadap bawahan. Ada sebaiknya apabila atasan selalu melibatkan dan memperhatikan bawahannya secara menyeluruh dengan tidak tebang pilih.
3. Guna meningkatkan kinerja perawat maka RSUD Purwokondo maka yang perlu diperhatikan adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai

dalam pelayanan kesehatan masyarakat.

4. Perawat RSUD Purwokondo lebih memahami akan tugas, fungsi, serta tanggungjawabnya sebagai karyawan.
5. Menumbuhkan sikap perawat untuk tetap berada dalam RSUD Purwokondo dan terlibat dalam upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.
6. Peneliti masih menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna dan terbatas pada variabel LMX, Kepuasan, komitmen dan Kinerja. Bagi penelitian yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat pada RSUD Purwokondo untuk meningkatkan kualitas perawat yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Djastuti, Indi. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 13, No. 1. April 2011: 1 –19*
- Djarmiko, Ery. (2005). Pengaruh Variabel Hubungan Atasan- Bawahan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Eksekutif Vol. 2, No. 2. Agustus 2005: 81 – 87*
- Eka Idham Lewa dan Subowo, 2005, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina

- (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon”, **Sinergi**, Edisi Khusus on Human Resources, Hal. 129-140
- Graen, George B., and Uhl-Bien, Mary. (1995). Relationship Based Approach to Leadership: Development of Leader-member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-level Multi-domain Perspective. *Leadership Quarterly* Vol. 6, No. 2. Januari 1995: 219-247.
- Ruvendi, Ramlan. (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga* Vol. 1, No 1.
- Tobing, D.S.K.L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol.11, No. 1. Maret 2009: 31-37
- Djati, S Pantja dan Khusaini, M. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja*. Edisi 2. Yogyakarta: Gemilang Press
- Kambu, Arius. 2011. *Pengaruh Leader Member Exchange, Persepsi Hubungan Organisasional, Budaya Etnis Papua, dan Organitazional Citizenship Behavior terhadap Kinerja pada Sekda Provinsi Papua*. *Jurnal Ekonomi*. H 262-272.
- Kristianto, Dian. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)*. *Jurnal ekonomi*.
- Melinda. 2011. *Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Organizational Citizen Behaviors dengan Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja sebagai Mediator: Studi Kasus di PT.X Surabaya*. Skripsi Universitas Widya Mandala Surabaya
- Nugraha, Rizka. 2015. *Leader Member Exchange sebagai pemoderator dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap persepsi tentang rasa keadilan organisasional: studi literature*. *Jurnal ekonomi*. Hlm 105-114.
- Prisetyadi, Amiruddin. 2011. *Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Midian Karya Pasuruan*. *Jurnal ekonomi*. Hlm 1-6.
- Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai SETDA Kabupaten Pati)*. *Jurnal ekonomi*. Hlm 75-86.