

HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI PROFESIONAL TENAGA MEDIS, BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MUTU PELAYANAN PASIEN RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT WALED KAB. CIREBON

Endang Pujiastuti

STIBA INVADA Cirebon

Email: *endang_astuti_crb@yahoo.com*

Abstrak

Pelayanan kesehatan adalah bentuk pelayanan yang diberikan tenaga medis pada pasien secara baik dan sesuai dengan standar pelayanan profesional. Di Indonesia sendiri pelayanan kesehatan menjadi hak warga negara, khususnya warga negara yang sedang kondisi tidak sehat. Namun, kendati menjadi hak warga negara, pelayanan kesehatan kerap kali diremehkan, bahkan diacuhkan oleh tenaga medis yang seharusnya memberi pelayanan prima untuk setiap pasien-pasien. Banyaknya tenaga medis yang mengacuhkan mutu pelayanan membuat masyarakat dan pasien resah, sehingga menimbulkan beberapa persepsi mengenai hal tersebut. Rumah Sakit Waled yang terletak di Kabupaten Cirebon pun tak luput dari perkara mengenai hal tersebut. Penelitian ini sendiri adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara kompetensi profesional tenaga medis, budaya kerja, gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan pasien rawat inap di Rumah Sakit Waled. Penelitian ini sendiri dilakukan pada Rumah Sakit Waled dengan rentang waktu penelitian antara Desember 2013 hingga Februari 2014. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Waled. Dari penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti, didapati bahwa ada hubungan erat antara kompetensi profesional tenaga medis, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap mutu pelayanan.

Kata Kunci: Mutu Pelayanan, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan

Pendahuluan

Dalam kehidupan bernegara, pemerintah pada hakikatnya memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat begitupun institusi privat seperti rumah sakit Swasta ia tidak hanya berorientasi pada keuntungan tetapi *factor public service* sebagai sesuatu keniscayaan dan sebaliknya masyarakat menerima pelayanan dari aparat pemerintah sesuai dengan tugas masing-masing Instansi, rumah sakit swasta (institusi privat) secara substansial mutu pelayanan yang

diberikan kepada masyarakat tergantung pada manajemen dalam organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang baik kepada masyarakat sangat ditentukan oleh peranan sumber daya manusia sebagai pelaku utama yang sangat menentukan dalam poses pencapaian tujuan organisasi.

Terjadi asumsi umum pada ruang publik bahwa pelayanan rumah sakit pemerintah seringkali mengalami kekecewaan demi kekecewaan begitupun di rumah sakit swasta tertentu dan isu itu telah merambah pada dimensi kesan personal atas pelayanan yang belum puas tadi. Hal ini tercermin dari banyaknya keluhan dari masyarakat misalnya tentang lamanya penyelesaian penanganan pasien terlebih jika jatuh pada hari libur, dan lambannya respon pegawai terhadap pasien. Lambannya pelayanan kesehatan telah mengakibatkan terhambatnya kepercayaan publik akan kualitas institusi kesehatan sebagai ruang harapan.

Rumah Sakit Waled sebagai pelaksana penyelenggaraan pelayanan kesehatan dituntut mampu meningkatkan pelayanan yang optimal, sehingga masyarakat dapat merasakan kepuasan apabila membutuhkan suatu pelayanan, seperti instalasi rawat jalan, instalasi rawat inap, instalasi penunjang medis, instalasi pelayanan khusus (*fisioterapi Home Care ,One Day Care*), pelayanan 24 jam dan lain sebagainya. Agar dapat memberi pelayanan yang memuaskan terhadap pasien maka perlu disiapkan sumber daya manusia baik pegawai maupun tenaga medis yang bekerja dengan baik dan memberi pelayanan yang baik pula. untuk memberikan pelayanan kepada pasien rawat inap, rumah sakit waled memiliki 396 pegawai, seperti pada tabel berikut.

Tabel 1
Jumlah Seluruh Pegawai Rumah Sakit Waled 2013

No	Dokter	Jumlah
1	Tenaga Medis	24
2	Tenaga Para Medis	173
3	Tenaga Para Medis Non Perawat	47
4	Tenaga Non Medis	147
Jumlah		396

Sumber : Daftar Rumah Sakit Waled 2013 di kelola

Sebagai salah satu institusi kesehatan yang ada di Cirebon, Rumah Sakit Waled memiliki peranan penting dalam meningkatkan pelayanan masyarakat, khususnya di bidang pelayanan kesehatan. Namun, dalam upaya memperbaiki

pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Rumah Sakit Waled tetap berpedoman pada ketetapan pemerintah yang mengatur diktum pelayanan rumah sakit kepada masyarakat sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 91 tahun 1993 tentang Pedoman Tata laksana Pelayanan Umum. Dalam keputusan itu disebutkan bahwa pelayanan umum yang dilaksanakan dalam sebuah rangkaian kegiatan terpadu bersifat sederhana, terbuka, lancar, tepat, lengkap, wajar, serta terjangkau. Di sisi lain, selain Rumah Sakit Waled, beberapa rumah sakit lain juga seyogyanya harus berpegang teguh pada aturan tersebut, yang secara sederhana, mereka harus senantiasa memperhatikan setiap pelayanan yang diberikan pada masyarakat. Adapun pelayanan yang dianjurkan untuk diberikan pada masyarakat adalah model pelayanan dengan sifat yang seperti disebutkan pada keputusan menteri di atas.

Pelayanan sendiri memang memberi andil dalam mencapai kepuasan pasien, dalam kaitannya dengan pelayanan kesehatan. Namun, dalam penerapannya, sebuah pelayanan kesehatan akan dianggap baik apabila pasien merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan.

Pasien rawat inap adalah pasien dengan kuantitas pelayanan yang lebih banyak dibanding dengan rawat jalan. Pasien rawat inap akan dengan mudah menilai pelayanan yang didapatnya dari instansi kesehatan. Hal yang sama juga berlaku pada pasien rawat inap yang ada di Rumah Sakit Waled Kabupaten Cirebon. Sebab, seperti yang disampaikan sebelumnya, mutu pelayanan pada pasien rawat inap di Rumah Sakit Waled akan lebih terlihat dibanding dengan pasien lain, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk menilai kadar kualitas/mutu pelayanan dari Rumah Sakit Waled.

Mutu pelayanan sendiri adalah satuan tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan, yang pada satu pihak menunjukkan kepuasan pasien dan penduduk, serta di lain pihak menunjukkan ketaatan pada kode etik dan standar pelayanan profesional yang telah ditetapkan (Depkes RI; 1998). Pada pelaksanaannya sebuah mutu pelayanan akan sangat berkaitan dengan tiga hal, yakni kompetensi profesional tenaga medis, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan pada unit pelayanan kesehatan.

Kompetensi sendiri diartikan sebagai perpaduan antara pengetahuan, nilai, keterampilan dan sikap yang diterapkan pada kebiasaan berpikir dan bertindak

(Mulyasa, 2004; 37-38). Sedangkan Wardiman Djojonegoro (1996) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki hubungan secara kausal dengan standar penilaian yang terferensi pada performansi yang superior. Adapun kaitannya dengan mutu pelayanan, kompetensi profesional tenaga medis adalah perpaduan antara pengetahuan, nilai, keterampilan, serta sikap yang diterapkan pada pola berpikir dan pengambilan keputusan yang dituangkan dalam dunia medis, yang pada penerapannya, setiap pola berpikir dan pengambilan keputusan yang dilakukan selalu merujuk pada standar pelayanan profesional yang telah ditetapkan.

Budaya kerja sendiri memiliki arti yang beragam. Namun, menurut Mangkunegara (2005: 133) yang dikutip dari Edgar H. Schen, budaya kerja diartikan sebagai sebuah sistem keyakinan dan/atau seperangkat asumsi, nilai, serta norma yang dikembangkan dalam sebuah organisasi, yang pada tahap lebih lanjut digunakan sebagai pedoman bagi tiap anggotanya. Dalam kaitannya dengan mutu pelayanan kesehatan, budaya kerja yang dianut dalam unit pelayanan kesehatan akan sangat berpengaruh pada bagaimana dokter, perawat, bidan, dan/atau pihak lainnya memberikan pelayanan bagi pasien. Budaya kerja memiliki andil dalam membentuk persepsi tenaga medis dalam memberikan pelayanan prima pada setiap pasien yang datang padanya.

Tak berbeda jauh dengan kedua hal di atas, gaya kepemimpinan dalam sebuah unit pelayanan juga sangat memberi andil dalam meningkatkan dan/atau bahkan mengurangi mutu pelayanan. Gaya kepemimpinan sendiri adalah norma atau cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang dilihatnya (Thoha, 2013: 49). Dalam kaitannya dengan mutu pelayanan, gaya kepemimpinan memiliki andil yang cukup besar, dimana seorang pemimpin unit pelayanan harus senantiasa mempengaruhi tenaga medis yang dimilikinya agar senantiasa memberi pelayanan prima bagi setiap pasien yang datang.

Adapun kaitan tiga hal di atas dengan penelitian ini adalah, peneliti ingin menganalisis hubungan yang terjadi antara kompetensi profesional tenaga medis, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan yang dianut di Rumah Sakit Waled dengan mutu pelayanan yang didapat pasien rawat inap di Rumah Sakit Waled.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Waled yang terletak di Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon. Penelitian ini dilakukan pada Desember 2013 hingga Februari 2014 dengan tahapan penelitian meliputi (1) Prasuivai, (2) Uji coba Instrumen, (3) Pengumpulan Data, (4) Analisis Data, dan (5) penulisan laporan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Rumah Sakit Waled, dengan target populasi adalah dokter, tenaga medis, dan administrasi (non medis). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada *teknik cluster stratified random sampling* berdasarkan golongan. Pada tahap lanjutan, teknik pengambilan sampel ini kemudian mengarahkan penulis untuk membuat tabel pengelompokan sebagaimana berikut:

Tabel 2
Populasi Target Tenaga Dokter/ Tenaga medis dan pegawai administrasi/ non medis di Rumah Sakit Waled

No	Dokter	Jumlah
1	Tenaga Medis	24
2	Tenaga Para Medis	173
3	Tenaga Para Medis Non Perawat	47
4	Tenaga Non Medis	147
Jumlah		396

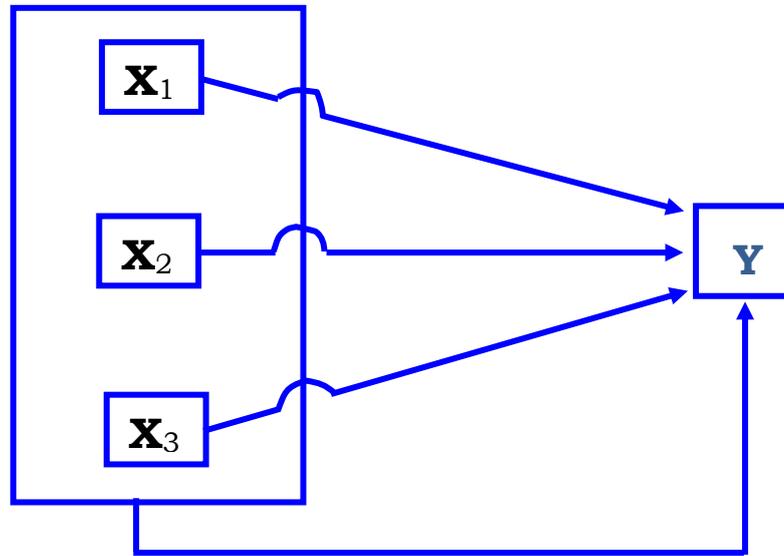
Tabel 3
Sampel Tenaga Dokter/ Tenaga medis dan pegawai administrasi/ non medis di Rumah Sakit Waled

No	Dokter	Jumlah
1	Tenaga Medis	24
2	Tenaga Para Medis	25
3	Tenaga Para Medis Non Perawat	21
4	Tenaga Non Medis	10
Jumlah		80

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada metode penelitian survey dengan pendekatan korelasional. Metode ini digunakan untuk memudahkan menemukan hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan fakta dan data yang sudah terjadi. Sehingga penelitian dilakukan tanpa ada sesuatu perlakuan (*treatment*) apapun dari peneliti.

Model hubungan antara keempat variabel penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk konstelasi permasalahan sebagai berikut:

Gambar 1
Alur Hubungan Variabel Penelitian



Keterangan:

X₁ = Kompetensi Profesional Tenaga Medis

X₂ = Budaya Kerja

X₃ = Gaya Kepemimpinan

Y = Mutu Pelayanan pasien rawat inap

Dalam prosesnya instrumen penelitian yang digunakan disini ialah instrumen penelitian yang dikembangkan sendiri oleh peneliti. Adapun uraian dari instrumen penelitian yang dimaksud telah penulis rangkum melalui tabel yang ada di bawah ini:

Tabel 4
Instrumen Mutu Pelayanan

No	Indikator	Butir Pernyataan
1.	Cepat	1, 2, 3, 4, 5, 6,
2.	Tepat	7, 8, 9, 10, 11, 12
3.	Ramah	13, 14, 15, 16, 17, 18
4.	Nyaman	19, 20, 21,
5.	Kesesuaian hasil	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
6.	Berdaya guna, tepat waktu dan tempat dan efisien	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37
Total		37

Tabel 5
Instrumen Komponen Profesional

No	Indikator	Butir
1.	Aspek kognitif: Pemahaman isi, jiwa, makna undang-undang, peraturan dan ketentuan-ketentuan pelayanan Rumah Sakit	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
2.	Aspek afektif: Kepatuhan, ketaatan, serta kompetensi pribadi, sosial dan profesional terhadap semua ketentuan, undang-undang, peraturan dan sistem dan prosedur Rumah Sakit	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
3	Aspek strategi kognitif: sebagai suatu kemampuan melakukan berbagai cara dan pendekatan pemecahan masalah Rumah Sakit sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan Rumah sakit dan para stakeholders/pelanggan(Pasien Rawat Inap	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26
4	Aspek psikomotor : meliputi kemampuan merealisasikan dan melaksanakan tugas-tugas, fungsi, jabatan dan tata tertib dan prosedur Rumah Sakit secara efisien, efektif dan produktif	27,28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
Total Butir		35

Tabel 6
Instrumen Budaya Kerja

No	Indikator	Butir Pernyataan
1.	Aspek budaya perwujudan nilai dan makna tentang visi, misi dan fungsi serta tujuan Rumah Sakit Waled	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
2.	Aspek budaya perwujudan nilai dan makna tentang hal-hal operasional kelembagaan Rumah Sakit Waled	9,10, 11, 12,13, 14
3.	Aspek budaya perwujudan nilai dan makna tentang peran dan komitmen dari seluruh unsur sumber daya manusia dalam organisasi	15, 16,17,18, 19, 20, 21, 22
4.	Aspek budaya perwujudan nilai dan makna tentang strategi-strategi yang menentukan masa depan Rumah Sakit Waled	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
5.	Aspek budaya perwujudan nilai dan makna tentang lingkungan eksternal dan internal Rumah Sakit Waled	30, 31, 32, 33, 34, 35
Total		35

Tabel 7
Instrumen Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Butir Pernyataan
1.	Pola membina hubungan antar manusia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
2.	Pola pelimpahan/pendelegasian tugas dan wewenang	8, 9, 10, 11, 12, 13,14
3.	Pola pengambilan keputusan	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
4.	Pola pemantauan dan pengendalian jalannya organisasi	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
5.	Pola pemberian petunjuk kerja pada bawahan	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
6.	Pola penilaian kerja pada bawahan	36, 37, 38, 39, 40
7	Pola memberikan promosi dan sanksi pada bawahan	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47
Total		47

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dan tes. Data yang bersifat primer diperoleh langsung dari responden, dan mutu pelayanan didapatkan dari responden dan pasien rawat inap , sedangkan data sekunder yaitu data dari Rumah Sakit Waled.

Data yang diperoleh dari hasil pengukuran dianalisis dengan menggunakan analisis *Statistical Program for Social Science (SPSS) for MS Windows Release 10.0* dan dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga rata-rata, simpangan baku, distribusi frekuensi, modus dan median, serta pembuatan histogram dari skor mutu pelayanan pada pasien rawat inap di Rumah Sakit Waled , kompetensi profesional tenaga Medis , budaya kerja, gaya kepemimpinan.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan agar hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesis dengan generalisasi. Pada tahap awal pengujian menyangkut persyaratan analisis yang menguji asumsi yang digunakan. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis yaitu (1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum, (2) untuk setiap kelompok harga prediktor X, responden Y harus independen dan berdistribusi normal, dan (3) untuk kelompok harga X, varians s^2_x harus sama. Dengan demikian dalam penelitian ini dilakukan

persyaratan analisis yang meliputi (1) uji normalitas, (2) uji homogenitas, dan (3) uji multikolinearitas.

Pengujian normalitas sampling dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling dari rata-rata sampel mendekati atau mengikuti normalitas populasi. Teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian normalitas yaitu dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk pengujian homogenitas varians dilakukan dengan *uji Bartlett*.

Setelah persyaratan analisis dipenuhi dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi. Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana *Product Moment* dari Pearson. Sedangkan pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Regresi dan Korelasi Jamak (*multiple regression and correlation*).

Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho: $\rho_{y1} = 0$
H₁: $\rho_{y1} > 0$
2. Ho: $\rho_{y2} = 0$
H₁: $\rho_{y2} > 0$
3. Ho: $\rho_{y3} = 0$
H₁: $\rho_{y3} > 0$
4. Ho: $\rho_{y.123} = 0$
H₁: $\rho_{y.123} > 0$

Keterangan :

ρ_{y1} = Koefisien korelasi antara kompetensi profesional tenaga medis dengan mutu pelayanan pada pasien rawat inap di Rumah Sakit Waled.

ρ_{y2} = Koefisien korelasi antara budaya kerja dengan mutu pelayanan pada pasien di Rumah Sakit Waled

ρ_{y3} = Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan pada pasien di Rumah Sakit Waled

$\rho_{y.123}$ = Koefisien korelasi antara kompetensi profesional tenaga medis, budaya kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dengan mutu pelayanan pada pasien rawat inap di Rumah Sakit Waled.

Hasil Penelitian

1. Mutu Pelayanan pasien Rawat inap Rumah Sakit Waled

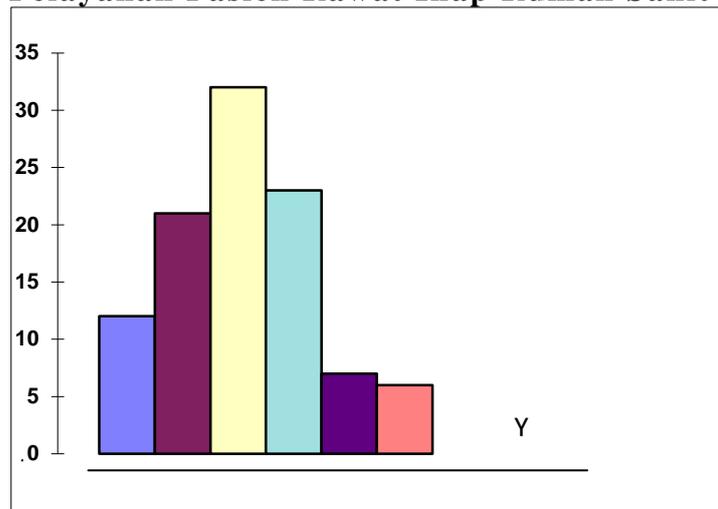
Penjelasan data mutu pelayanan pasien rawat inap didasarkan dari hasil pengisian instrumen berbentuk kuesioner. Variabel mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled mempunyai rentang skor teoretik antara 37 sampai 185, dan rentang skor empiris antara 110 sampai dengan 172. Rata-rata (M) = 137,77, simpangan baku (SD) = 14,13, median (Me) = 138,00, dan modus (Mo) = 132. Selanjutnya data mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan aturan Sturges seperti disajikan pada tabel 8.

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Skor Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap
Rumah Sakit Waled

Nomor	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	110 – 120	12	11,88	11,88
2	121 – 131	21	20,79	32,67
3	132 – 142	32	31,68	64,35
4	143 – 153	23	22,77	87,12
5	154 – 164	7	6,93	94,05
6	165 – 175	6	5,94	100,00
Jumlah		101	100	

Sebanyak 32 (31,68%) responden berada pada kelompok rata-rata, 36 (35,64%) responden berada di atas kelompok rata-rata, dan 33 responden (32,67%) di bawah kelompok rata-rata. Penyebaran (distribusi) skor mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled secara visual diperlihatkan dalam bentuk histogram pada Gambar 2.

Gambar 2
Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled



2. Kompetensi Profesional Tenaga Medis

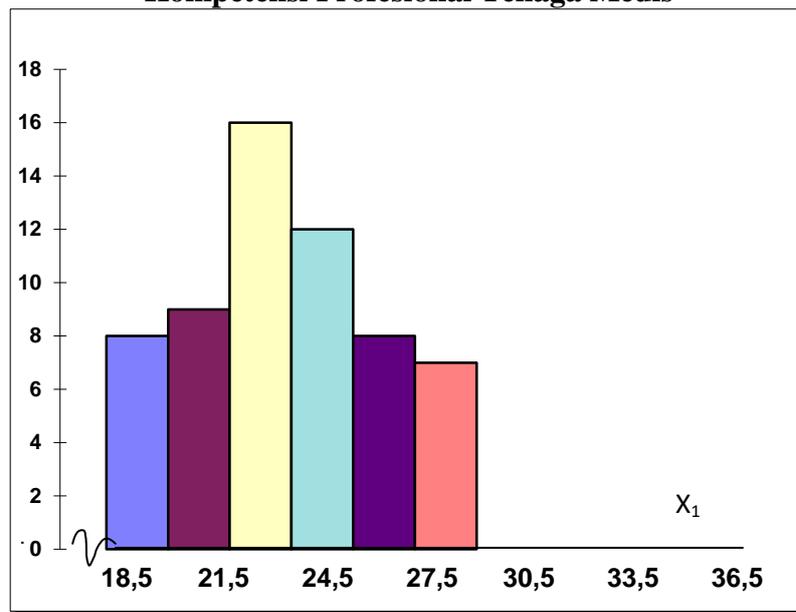
Penjelasan data kompetensi profesional Tenaga Medis didasarkan dari hasil pengisian instrumen berbentuk tes. Data Kompetensi profesional mempunyai rentang skor teoretik antara 0 sampai 35, dan rentang skor empiris antara 20 sampai dengan 35. Harga rata-rata (M) = 25,33, simpangan baku (SD) = 3,61, median (Me) = 25,00, dan modus (Mo) = 25,00. Selanjutnya data kompetensi profesional tenaga medis disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan aturan Sturges seperti disajikan pada tabel 9.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi profesional Tenaga Medis

Nomor	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	19 – 21	16	15,84	15,84
2	22 – 24	28	27,72	43,56
3	25 – 27	33	32,67	76,23
4	28 – 30	14	13,86	90,09
5	31 – 33	7	6,93	97,02
6	34 – 36	3	2,97	100,00
Jumlah		101	100	100

Sebanyak 33 (32,67%) responden berada pada kelompok rata-rata, 24 (23,76%) responden berada di atas kelompok rata-rata dan 44 (43,56%) responden di bawah kelompok rata-rata. Penyebaran (distribusi) skor kompetensi profesional secara visual diperlihatkan dalam bentuk histogram pada gambar 4.2 berikut.

Gambar 3
Kompetensi Profesional Tenaga Medis



3. Budaya Kerja

Penjelasan data budaya kerja didasarkan dari hasil pengisian instrumen berbentuk kuesioner. Variabel budaya kerja mempunyai rentang skor teoretik antara 35 sampai 175, dan rentang skor empiris antara 105 sampai dengan 168. Harga rata-rata (M) = 134,15, simpangan baku (SD) = 14,25, median (Me) = 132,00, dan modus (Mo) = 125. Selanjutnya data budaya kerja disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan aturan Sturges seperti disajikan pada tabel 4.3.

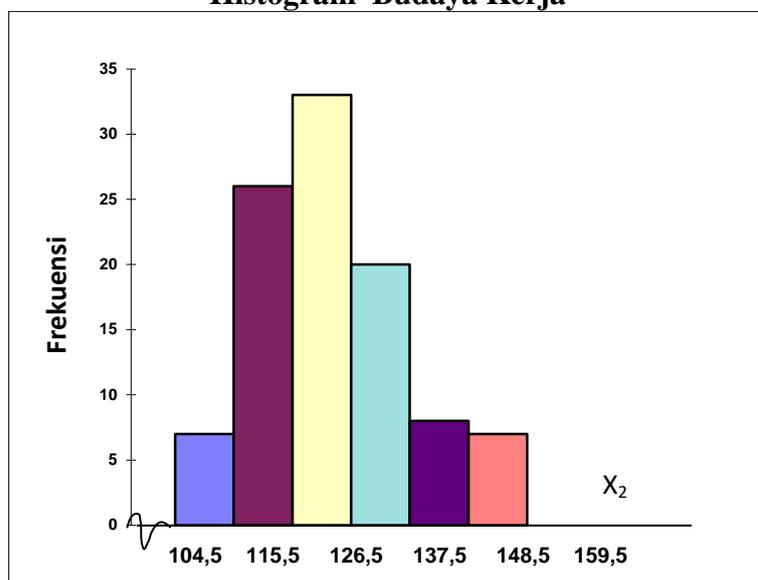
Tabel 10
Distribusi Frekuensi Skor Budaya Kerja

Nomor	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	105 – 115	7	6,93	6,93
2	116 – 126	26	25,74	32,67
3	127 – 137	33	32,67	65,34
4	138 – 148	20	19,80	85,14
5	149 – 159	8	7,92	93,06
6	160 – 170	7	6,93	100,00
Jumlah		101	100	

Sebanyak 33 (32,67%) responden berada pada kelompok rata-rata, 35 (34,63%) responden berada di atas kelompok rata-rata, dan 33 (32,67%) responden di bawah kelompok rata-rata.

Penyebaran distribusi skor budaya kerja secara visual dalam bentuk histogram diperlihatkan pada gambar 4.

Gambar 4
Histogram Budaya Kerja



4. Gaya Kepemimpinan

Penjelasan data gaya kepemimpinan didasarkan dari hasil pengisian instrumen berbentuk kuesioner. Variabel gaya kepemimpinan memiliki rentang skor teoretik antara 47 hingga 235, dan rentang skor empirik antara 171 sampai dengan 230 dengan harga rata-rata (M) = 200,14, simpangan baku (SD) = 12,86, median (Me) = 200,00 dan modus (Mo) = 194,00. Selanjutnya data gaya kepemimpinan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan aturan Sturges seperti disajikan pada tabel 11.

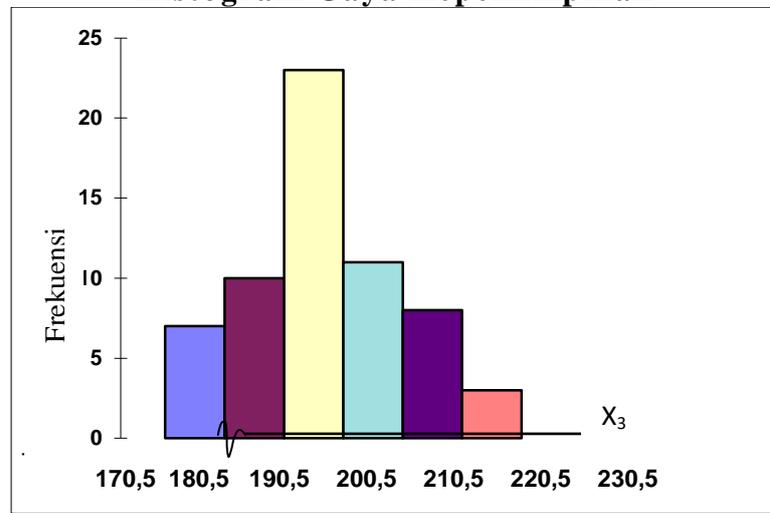
Tabel 11
Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan

Nomor	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	171 – 180	5	4,95	4,95
2	181 – 190	19	18,81	23,76
3	191 – 200	28	27,72	51,48
4	201 – 210	29	28,71	80,19
5	211 – 220	14	13,86	94,05
6	221 – 230	6	5,94	100,00
Jumlah		101	100	

Sebanyak 29 (28,71%) responden berada pada kelompok rata-rata, 20 (19,80%) responden berada di atas kelompok rata-rata dan 52 (51,48%) responden di bawah kelompok rata-rata.

Penyebaran (distribusi) skor gaya kepemimpinan secara visual dalam bentuk histogram diperlihatkan pada gambar 5.

Gambar 5
Histogram Gaya Kepemimpinan



Pada tabel 12 di bawah ini dapat dilihat rekapitulasi angka statistik data yang bersumber dari variabel kompetensi profesional Tenaga Medis, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled.

Tabel 12
Rekapitulasi Statistik Dasar

Variabel	Rata-rata	Sim. Baku	Median	Modus
Mutu pelayanan pasien rawat Inap Rumah Sakit Waled	137,77	14,13	138,00	132,00
Kompetensi profesional Tenaga Medis	25,33	3,61	25,00	25,00
Budaya kerja	134,15	14,25	132,00	125,00
Gaya kepemimpinan	200,14	12,86	200,00	194,00

Analisis dan Pembahasan

Persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi, baik regresi linier sederhana maupun regresi ganda, yaitu (1) syarat normalitas data dari suatu regresi sederhana; (2) syarat homogenitas varians kelompok-kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan data variabel prediktor (X); (3) syarat kelinieran untuk regresi Y atas X untuk regresi sederhana. Dari ketiga persyaratan tersebut ada dua persyaratan yang disajikan pengujiannya pada bagian ini, yaitu uji persyaratan normalitas dan uji persyaratan

homogenitas varians kelompok-kelompok skor Y berdasarkan kesamaan data X, sedangkan uji kelinearan bentuk regresi sederhana Y atas X akan diuji pada bagian pengujian hipotesis penelitian.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan pengujiannya adalah data berdistribusi normal jika H_0 diterima dan tidak berdistribusi normal jika H_0 ditolak.

Pengujian persyaratan normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

H_0 diterima, jika $a_{hitung} < D_{tabel}$

H_0 ditolak, jika $a_{hitung} > D_{tabel}$

a. Uji Normalitas Mutu Pelayanan Keimigrasian (Y)

Pertama-tama dihitung nilai-nilai proporsi (P), menentukan KP, menentukan zi, menentukan a_1 , dan a_2 . a_{hitung} , dan selanjutnya diambil nilai a tertinggi. Hasil penghitungan diperoleh nilai a_{max} atau $a_{hitung} = 0,057$. Nilai ini lebih kecil dari D_{tabel} ($n = 101; \alpha = 0,05$) sebesar 0,1218. Oleh karena $a_{hitung} (0,057) < D_{tabel} (0,1218)$, maka data Y berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Kompetensi Profesional (X_1)

Pertama-tama dihitung nilai-nilai proporsi (P), menentukan KP, menentukan zi, menentukan a_1 , dan a_2 . a_{hitung} , dan selanjutnya diambil nilai a tertinggi. Hasil penghitungan diperoleh nilai a_{max} atau $a_{hitung} = 0,110$. Nilai ini lebih kecil dari D_{tabel} ($n = 101; \alpha = 0,05$) sebesar 0,1218. Oleh karena $a_{hitung} (0,110) < D_{tabel} (0,1218)$, maka data X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Budaya Kerja (X_2)

Pertama-tama dihitung nilai-nilai proporsi (P), menentukan KP, menentukan zi, menentukan a_1 , dan a_2 . a_{hitung} , dan selanjutnya diambil nilai a tertinggi. Hasil penghitungan diperoleh nilai a_{max} atau $a_{hitung} = 0,077$. Nilai ini lebih kecil dari D_{tabel} ($n = 101; \alpha = 0,05$) sebesar 0,1218. Oleh karena $a_{hitung} (0,077) < D_{tabel} (0,1218)$, maka data X_2 berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

d. Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan (X_3)

Pertama-tama dihitung nilai-nilai proporsi (P), menentukan KP, menentukan zi, menentukan a_1 , dan a_2 . a_{hitung} , dan selanjutnya diambil nilai a tertinggi. Hasil penghitungan diperoleh nilai a_{max} atau $a_{hitung} = 0,045$. Nilai ini lebih kecil dari D_{tabel}

($n = 63$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,1541. Oleh karena $a_{hitung} (0,045) < D_{tabel} (0, 1541)$, maka data X_3 berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Rangkuman hasil penghitungan normalitas dapat dilihat pada tabel 13 berikut.

Tabel 13
Rangkuman Analisis Uji Normalitas

Variabel	A. n	a_{max}	B. Nilai Kritis		C. Keterangan n
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_1	101	0,110	0,1218	0,1509	Normal
X_2	101	0,077	0,1218	0,1509	Normal
X_3	101	0,045	0,1218	0,1509	Normal
Y	101	0,057	0,1218	0,1509	Normal

Keterangan

Y = Mutu pelayanan Pasien Rawat Inap

X_1 = Kompetensi profesional Tenaga Medis

X_2 = Budaya kerja

X_3 = Gaya kepemimpinan

n = Jumlah Sampel

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok-kelompok skor variabel terikat (Y) yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas (X). Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan uji Bartlett.

Proses pengujian yang ditempuh adalah pertama-tama membuat pengelompokan data Y berdasarkan kesamaan X. Selanjutnya dihitung nilai-nilai dk , $1/dk$, varians si^2 , $\log si^2$, $(dk)\log si^2$, $(dk) si^2$. Dari nilai-nilai tersebut dihitung χ^2 , dan hasilnya disebut χ^2_{hitung} .

a. Pengujian Homogenitas Varians Y atas X_1

Hasil penghitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X_1 diperoleh $\chi^2_{hitung} = 11,54$. Nilai χ^2_{tabel} dengan dk 34 pada $\alpha = 0,05$ sebesar 43,8, dan pada $\alpha = 0,01$ sebesar 50,9. Oleh karena $\chi^2_{hitung} (11,54) < \chi^2_{tabel} (50,9)$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti varians kelompok-kelompok Y atas X_1 adalah homogen.

b. Pengujian Homogenitas Varians Y atas X_2

Hasil penghitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X_2 diperoleh $\chi^2_{hitung} = 11,19$. Nilai χ^2_{tabel} dengan dk 48 pada $\alpha = 0,05$

sebesar 67,5, dan pada $\alpha = 0,01$ sebesar 76,2. Oleh karena $\chi^2_{hitung} (11,19) < \chi^2_{tabel} (37,40)$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa varians kelompok-kelompok Y atas X_2 adalah homogen.

c. Pengujian Homogenitas Varians Y atas X_3

Hasil penghitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X_3 diperoleh $\chi^2_{hitung} = 30,48$. Nilai χ^2_{tabel} dengan dk 43 pada $\alpha = 0,05$ sebesar 55,8, dan pada $\alpha = 0,01$ sebesar 63,7. Oleh karena $\chi^2_{hitung} (30,48) < \chi^2_{tabel} (63,7)$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa varians kelompok-kelompok Y atas X_3 adalah homogen.

Keseluruhan hasil uji homogenitas varians dirangkum pada tabel 14 berikut:

Tabel 14
Rangkuman Analisis Hasil Uji Homogenitas

Varians Y atas dk Pengelompokan	χ^2_{hitung}	D. χ^2_{tabel}		E. Keterangan	
		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$		
X_1	34	11,54	43,8	50,9	Homogen
X_2	48	11,19	67,5	76,2	Homogen
X_3	43	30,48	55,8	63,7	Homogen

Keterangan

Y = Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap

X_1 = Kompetensi Profesional Tenaga Medis

X_2 = Budaya Kerja

X_3 = Gaya Kepemimpinan

dk = Derajat Kebebasan

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Berikut ini akan disajikan pengujian hipotesis penelitian.

1. Hubungan antara Kompetensi Profesional Tenaga Medis dengan Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional dengan mutu pelayanan kesehatan. Penghitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel mutu

pelayanan keimigrasian atas kompetensi profesional menghasilkan arah regresi b sebesar 2,69 dan konstanta a sebesar 69,67. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinearan.

Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya seperti yang disajikan pada tabel 15.

Tabel 15
Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	101	1937055				
Regresi (a)	1	1917101,24				
Regresi (b/a)	1	9445,41	9445,41	88,99**	3,94	6,90
Sisa	99	10508,35	106,15			
Tuna Cocok	14	2113,29	150,95	1,53 ^{ns}	1,82	2,32
Galat	85	8395,07	98,77			

Keterangan:

** = Regresi sangat signifikan ($F_h = 88,99 > F_t = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$)

ns = Regresi berbentuk linear ($F_h = 1,53 < F_t = 1,82$ pada $\alpha = 0,01$)

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

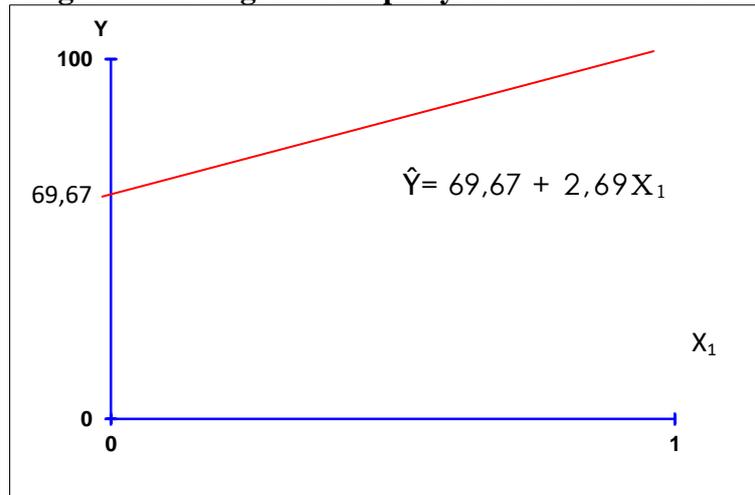
RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel 4.8., dapat diketahui bahwa regresi $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$ sangat signifikan dan linear. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila kompetensi profesional pegawai kesehatan ditingkatkan satu satuan, maka mutu pelayanan pasien rawat inap cenderung meningkat sebesar 2,69 satuan pada konstanta 69,67.

Model hubungan antara variabel kompetensi profesional Tenaga Medis dengan variabel mutu pelayanan Pasien Rawat Inap melalui persamaan $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$ seperti disajikan pada grafik 1.

Grafik 1

Gambar Regresi Linear Sederhana Hubungan antara Kompetensi Profesional Tenaga Medis dengan Mutu pelayanan Pasien Rawat Inap



Kekuatan hubungan antara variabel X_1 dengan variabel Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,69. Berdasarkan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 9,43. Harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 99$, diperoleh $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena $t_{hitung} (9,43) > t_{tabel} (2,36)$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Pada tabel 16, dapat dilihat dengan jelas kekuatan hubungan antara X_1 dengan Y .

Tabel 16

Rangkuman Hubungan antara Kompetensi Profesional Tenaga Medis dengan Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap

n	r_{y1}	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	0,69	9,43**	1,66	2,36

Keterangan

** = Koefisien Korelasi sangat signifikan ($t_h = 9,43 > t_t = 2,36$)

r_{y1} = Koefisien korelasi antara X_1 dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti tabel 4.9, ternyata bahwa koefisien korelasi kompetensi profesional Tenaga medis (X_1) dengan mutu pelayanan Pasien Rawat Inap (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional Tenaga Medis dengan mutu pelayanan Pasien Rawat Inap terbukti kebenarannya dan

sangat signifikan. Dengan kata lain makin tinggi kompetensi profesional Tenaga Medis seorang pegawai Rumah Sakit Waled akan makin baik pelayanannya.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel kompetensi profesional Tenaga Medis (X_1) dengan variabel mutu pelayanan Pasien Rawat Inap (Y) dan hasil yang diperoleh sebesar $r_{y1}^2 = 0,69^2 = 0,4733$. Artinya sebesar 47,33% varians yang terjadi pada mutu pelayanan Pasien Rawat Inap dapat dijelaskan oleh varians Kompetensi profesional melalui regresi $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel budaya kerja (X_2), diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y1.2}$) sebesar 0,49. Uji signifikansi korelasi parsial diperoleh harga sebesar $t_{hitung} = 5,16$, sedangkan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 98$, adalah sebesar 2,36. Oleh karena $t_{hitung} (5,16) > t_{tabel} (2,36)$, maka berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_3), diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y1.3}$) sebesar 0,58. Harga $t_{hitung} = 7,14$, sedangkan pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 98$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena $t_{hitung} (7,14) > t_{tabel} (2,36)$, maka koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Selanjutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel budaya kerja (X_2) dan variabel gaya kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama, maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y1.23}$) sebesar 0,44. Uji keberartian korelasi parsial dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 4,90. Harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ diperoleh sebesar 2,36, sedangkan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh sebesar 1,66. Oleh karena harga $t_{hitung} (4,90) > t_{tabel} (2,36)$, maka koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Berikut ini disajikan kekuatan korelasi parsial antara X_1 dengan Y jika variabel lainnya dikontrol, yang dirangkum pada tabel 17.

Tabel 17
Rangkuman Korelasi Parsial antara Kompetensi Profesional Tenaga Medis dengan Mutu pelayanan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled

n	Koefisien Parsial	Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	$r_{y1.2} = 0,49$		5,16**	1,66	2,36
101	$r_{y1.3} = 0,58$		7,14**	1,66	2,36
101	$r_{y1.23} = 0,44$		4,90**	1,66	2,36

Keterangan:

** = Koefisien korelasi parsial sangat signifikan ($t_h > t_t$ pada $\alpha = 0,01$)

* = Koefisien korelasi parsial signifikan ($t_h > t_t$ pada $\alpha = 0,05$)

$r_{y1.2}$ = Koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y, jika X_2 dikontrol

$r_{y1.3}$ = Koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y, jika X_3 dikontrol

$r_{y1.23}$ = Koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y, jika X_2 dan X_3 dikontrol

Harga indeks koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya yaitu variabel budaya kerja (X_2) dan variabel gaya kepemimpinan (X_3) mengakibatkan terjadinya penurunan kadar hubungan atau hubungan menjadi lemah, namun tetap dapat menjelaskan hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi profesional Tenaga Medis dengan mutu pelayanan Pasien Rawat Inap.

2. Hubungan antara Budaya Kerja dengan Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan mutu pelayanan Pasien rawat Inap Rumah Sakit Waled. Penghitungan analisis regresi sederhana terhadap data variabel mutu pelayanan Pasien rawat Inap atas budaya kerja menghasilkan arah regresi b sebesar 0,62 dan konstanta a sebesar 54,33. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian.

Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya seperti yang disajikan pada tabel 18.

Tabel 18
Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi
 $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	101	1937055				
Regresi (a)	1	1917101,24				
Regresi (b/a)	1	7857,12	7857,12	64,30**	3,94	6,90
Sisa	99	12096,65	122,19			
Tuna Cocok	47	5444,37	115,84	0,91 ^{ns}	1,60	1,94
Galat	52	6652,27	127,93			

Keterangan:

** = Regresi sangat signifikan ($F_h = 64,30 > F_t = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$)

ns = Regresi berbentuk linear ($F_h = 0,91 < F_t = 1,60$ pada $\alpha = ,01$)

dk = derajat kebebasan

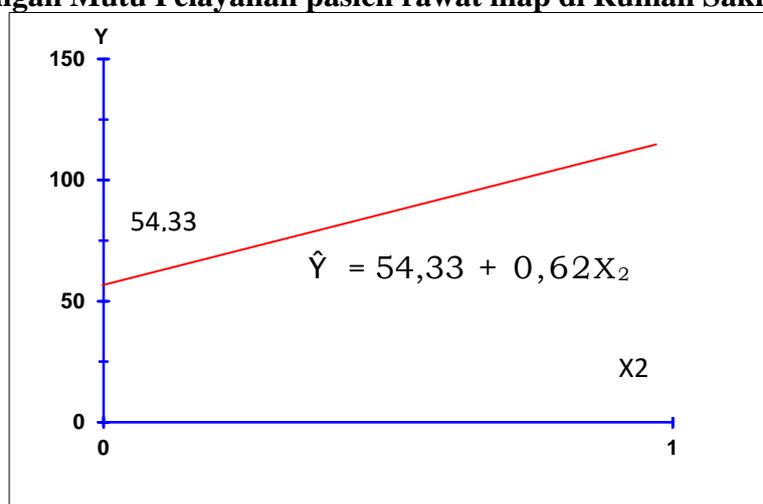
JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel 18., dapat diketahui bahwa regresi $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$ sangat signifikan dan linear. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila budaya kerja ditingkatkan satu satuan maka mutu pelayanan pasien Rawat Inap cenderung meningkat sebesar 0,62 satuan pada konstanta 54,33.

Model hubungan antara variabel budaya kerja dengan variabel mutu pelayanan pasien rawat inap melalui persamaan $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$ dapat digambarkan seperti disajikan pada Grafik 2.

Gambar 2
Gambar Regresi Linear Sederhana Hubungan antara Budaya Kerja dengan Mutu Pelayanan pasien rawat inap di Rumah Sakit Waled



Kekuatan hubungan antara variabel budaya kerja (X_2) dengan variabel mutu pelayanan pasien rawat inap (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,63. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 8,02. Harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dengan dk = 99 diperoleh $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena $t_{hitung} (8,02) > t_{tabel} (2,36)$ maka koefisien korelasi sangat signifikan. Untuk lebih jelasnya mengenai kekuatan hubungan X_2 dengan Y dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 19
Rangkuman Hubungan antara Budaya Kerja dengan Mutu Pelayanan PasirnRawat Inap Rumah Sakit Waled

n	r_{y2}	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	0,63	8,02**	1,66	2,36

Keterangan

** = Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_h = 8,02 > t_t = 2,36$)

r_{y2} = Koefisien korelasi X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti tabel 4.12., ternyata bahwa koefisien korelasi antara budaya kerja dengan mutu pelayanan pasien rawat Inap sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengatakan terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled terbukti kebenarannya. Dengan kata lain semakin positif budaya kerja Rumah Sakit Waled, akan semakin baik mutu pelayanan pasien rawat Inap Rumah Sakit Waled.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara X_2 dengan Y yaitu (r_{y2}^2) sebesar $0,63^2 = 0,3944$. Hal ini berarti sebesar 39,44% varians yang terjadi pada mutu pelayanan pasien rawat Inap Rumah Sakit Waled dapat dijelaskan oleh varians budaya kerja melalui regresi $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel kompetensi profesional Tenaga Medis (X_1), diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y2.1}$) sebesar 0,36. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 3,82$, sedangkan dari daftar tabel t pada $\alpha = 0,01$ dengan dk = 98, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena $t_{hitung} (3,82) > t_{tabel} (2,36)$ berarti

koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_3), maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y2.3}$) sebesar 0,50. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 5,70$, sedangkan dari daftar tabel t pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 98$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena $t_{hitung} (5,70) > t_{tabel} (2,36)$, berarti korelasi parsial sangat signifikan.

Selanjutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel kompetensi profesional Tenaga Medis (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y2.13}$) sebesar 0,29. Hasil uji signifikansi diperoleh harga $t_{hitung} = 2,98$, sedangkan dari daftar tabel t pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 97$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,98$, dan pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 97$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena $t_{hitung} (2,98) > t_{tabel} (2,36)$, berarti korelasi parsial sangat signifikan. Kekuatan korelasi parsial antara X_2 dengan Y jika variabel lainnya dikontrol dirangkum pada tabel 20 berikut ini.

Tabel 20
Rangkuman Korelasi Parsial antara Budaya Kerja dengan Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled

n	Koefisien Korelasi parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	$r_{y2.1} = 0,36$	3,82**	1,66	2,36
101	$r_{y2.3} = 0,50$	5,70**	1,66	2,36
101	$r_{y2.13} = 0,29$	2,98**	1,66	2,36

Keterangan

** = Koefisien korelasi parsial sangat signifikan ($t_h > t_t$ pada $\alpha = 0,01$)

$r_{y2.1}$ = Koefisien korelasi parsial X_2 dengan Y, jika X_1 dikontrol

$r_{y2.3}$ = Koefisien korelasi parsial X_2 dengan Y, jika X_3 dikontrol

$r_{y2.13}$ = Koefisien korelasi parsial X_2 dengan Y, jika X_1 dan X_3 dikontrol

Harga indeks koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa bila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya, mengakibatkan terjadinya penurunan kadar hubungan atau hubungan menjadi lemah, namun tetap dapat memberi gambaran hubungan positif antara budaya kerja dengan mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah

Sakit Waled. Dapat disimpulkan bahwa semakin positif budaya kerja pegawai Rumah Sakit Waled maka semakin baik mutu pelayanan pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled. Sedang jika budaya kerja pegawai Rumah Sakit Waled semakin negatif, maka semakin buruk pelayanan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled.

3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled. Penghitungan lengkap analisis regresi sederhana terhadap data variabel mutu pelayanan pasien rawat inap atas gaya kepemimpinan menghasilkan arah regresi b sebesar 0,63 dan konstanta a sebesar 11,33. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian.

Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelaah pada tabel 21.

Tabel 21.
Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi
 $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	101	1937055				
Regresi (a)	1	1917101,24				
Regresi (b/a)	1	6599,88	6599,88	48,93**	3,94	6,90
Sisa	99	13353,88	134,89			
Tuna Cocok	42	6011,60	143,13	1,11 ^{ns}	1,61	1,96
Galat	57	7342,28	128,81			

Keterangan:

** = Regresi sangat signifikan ($F_h = 48,93 > F_t = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$)

ns = Regresi berbentuk linear ($F_h = 1,11 < F_t = 1,61$ pada $\alpha = 0,01$)

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

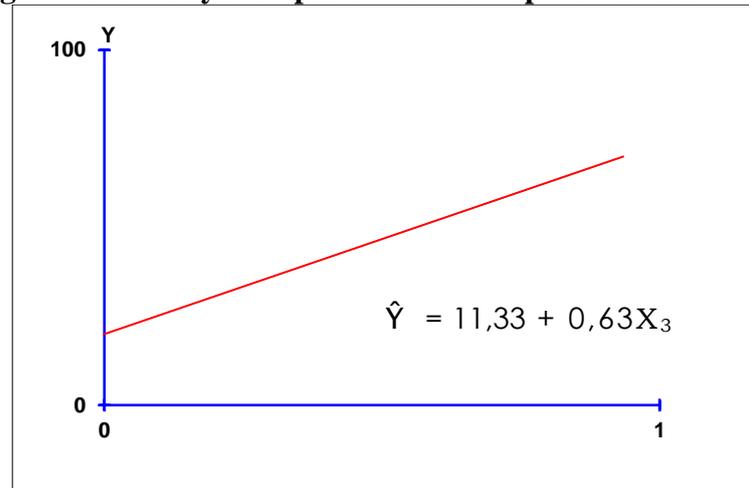
RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel 4.8., dapat diketahui bahwa regresi $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$ sangat signifikan dan linear. Model regresi ini mengandung arti bahwa apabila gaya kepemimpinan

ditingkatkan satu satuan maka mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled cenderung meningkat sebesar 0,63 satuan pada konstanta 11,33.

Model hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan pasien rawat inap dengan model persamaan $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$ dapat digambarkan seperti pada grafik 3.

Gambar 3
Gambar Regresi Linear Sederhana Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Dengan Mutu Pelayanan pasien rawat Inap Rumah Sakit Waled



Kekuatan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X_3) dengan variabel mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y3}) sebesar = 0,58. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 6,70, sedangkan dari daftar t pada $\alpha = 0,01$ dengan dk = 99 diperoleh harga $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena $t_{hitung} (6,70) > t_{tabel} (2,36)$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Untuk lebih jelasnya mengenai kekuatan hubungan X_3 dengan Y dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 22
Rangkuman Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Mutu Pelayanan pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled

N	r_{y3}	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	0,58	6,70**	1,66	2,36

Keterangan

** = Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_h = 6,70 > t_t = 2,36$)

r_{y3} = Koefisien Koefisien korelasi antara X_3 dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti tabel 4.9., ternyata bahwa koefisien korelasi gaya kepemimpinan (X_3) dengan mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, dan temuan ini menyimpulkan bahwa hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled teruji kebenarannya. Dengan kata lain semakin demokratis gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Waled, akan semakin baik mutu pelayanan pasien rawat Inap Rumah Sakit Waled..

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_3) dengan variabel mutu pelayanan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled (Y) yaitu sebesar $(r_{y3})^2 = (0,58)^2 = 0,3306$, yang menunjukkan bahwa 33,06 varians yang terjadi pada mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled dapat dijelaskan oleh varians gaya kepemimpinan melalui regresi $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel kompetensi profesional (X_1) maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y3.1}$) parsial sebesar 0,40. Harga $t_{hitung} = 4,37$. Harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 98$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena harga $t_{hitung} (4,37) > t_{tabel} = 2,36$, maka koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel budaya kerja (X_2) diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y3.2}$) sebesar = 0,41. Harga $t_{hitung} = 4,49$, sedangkan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 98$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,36$. Oleh karena harga $t_{hitung} (4,49) > t_{tabel} (2,36)$, maka koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Selanjutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel kompetensi profesional Tenaga medis (X_1) dan variabel budaya kerja (X_2) secara bersama-sama maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y3.12}$) sebesar 0,34. Selanjutnya uji keberartian korelasi parsial dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3,63, dan t_{tabel} dengan $dk = 97$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66 dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ diperoleh indeks t_{tabel} sebesar 2,36.

Oleh karena harga $t_{hitung} (3,40) > t_{tabel} (2,36)$, berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Selanjutnya kekuatan korelasi parsial antara X_3 dengan Y jika variabel lainnya dikontrol dirangkum pada tabel 23 berikut ini.

Tabel 23
Rangkuman Korelasi Parsial antara Gaya Kepemimpinan dengan Mutu Pelayanan Pasien rawat Inap Rumah Sakit Waled

n	Koefisien Parsial	Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	$r_{y3.1} = 0,40$		4,37**	1,66	2,36
101	$r_{y3.2} = 0,41$		4,49**	1,66	2,36
101	$r_{y3.12} = 0,34$		3,63**	1,66	2,36

Keterangan

** = Koefisien korelasi parsial sangat signifikan ($t_h > t_t$ pada $\alpha = 0,01$)

$r_{y3.1}$ = Koefisien korelasi parsial X_3 dengan Y , jika X_1 dikontrol

$r_{y3.2}$ = Koefisien korelasi parsial X_3 dengan Y , jika X_2 dikontrol

$r_{y3.12}$ = Koefisien korelasi parsial X_3 dengan Y , jika X_1 dan X_2 dikontrol

Koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa bila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya, tetap menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan Pasien Rawat Inap yang signifikan.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pimpinan Rumah Sakit Waled akan menjadi panutan, sehingga pegawai Rumah Sakit Waled akan menghasilkan pelayanan yang baik dalam melayani pasien rawat inap

4. Hubungan antara Kompetensi Profesional Tenaga Medis, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara Bersama-sama dengan Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Waled

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional tenaga medis 1, budaya kerja dan gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan pasien rawat Inap di Rumah Sakit Waled.

Penghitungan regresi jamak data variabel mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled menghasilkan arah regresi a_1 sebesar 1,60 untuk variabel kompetensi profesional tenaga medis (X_1), a_2 sebesar 0,25 untuk variabel budaya kerja (X_2), dan a_3 sebesar 0,30

untuk variabel gaya kepemimpinan (X_3), serta konstanta a_0 sebesar 4,20. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan persamaan regresi $\hat{Y} = 4,20 + 1,60X_1 + 0,25X_2 + 0,30X_3$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus dilakukan uji keberartian regresi.

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi jamak, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelaah pada tabel 24 berikut ini.

Tabel 24
Tabel ANAVA Uji Signifikansi Regresi
 $\hat{Y} = 4,20 + 1,60X_1 + 0,25X_2 + 0,30X_3$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi	3	11878,39	11878,39	47,56**	3,94	6,90
Sisa	97	8075,38	83,25			

Keterangan:

** = Regresi sangat signifikan ($F_h = 47,56 > F_t = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$)

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel 4.17 disimpulkan bahwa regresi $\hat{Y} = 4,20 + 1,60X_1 + 0,25X_2 + 0,30X_3$ sangat signifikan.

Kekuatan hubungan jamak antara variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 dengan variabel Y menghasilkan koefisien korelasi sebesar $R_{y.123} = 0,77$. Uji keberartian dengan menggunakan uji F sebesar $F_{hitung} = 47,56$. Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y dapat dilihat pada tabel 25

Tabel 25
Rangkuman Hubungan antara Kompetensi Profesional Tenaga Medis, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama dengan Mutu Pelayanan pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled

N	$R_{y.123}$	F_{hitung}	F_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	0,77	47,56**	3,94	6,90

Keterangan:

** = Koefisien korelasi sangat signifikan ($F_h = 47,56 > F_t = 6,90$)

$R_{y.123}$ = Koefisien korelasi jamak antara X_1 , X_2 , X_3 dengan Y

Y = Mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled

X_1 = Kompetensi profesional Tenaga Medis

X_2 = Budaya kerja

X_3 = Gaya kepemimpinan

Dari hasil pengujian signifikansi seperti pada tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi jamak yang diperoleh dalam penelitian ini sangat signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional Tenaga Medis, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama dengan mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled telah teruji kebenarannya.

Koefisien determinasi adalah sebesar $R^2_{y.123} = 0,77^2 = 0,595$. Ini menunjukkan bahwa 59,5% varians yang terjadi pada variabel mutu pelayanan pasien rawat inap dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh varians variabel kompetensi profesional Tenaga medis, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan melalui regresi $\hat{Y} = 4,20 + 1,60X_1 + 0,25X_2 + 0,30X_3$.

Melihat Koefisien determinasi yang cukup besar, yaitu 59,5 persen berarti selebihnya merupakan sumbangan variabel lain. Nilai persentase sumbangan kompetensi profesional tenaga medis, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled cukup besar. Oleh karena itu faktor kompetensi profesional, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled.

Peringkat hubungan berdasarkan koefisien korelasi parsial antara kompetensi profesional tenaga medis (X_1), budaya kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) dengan mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled (Y), yang menentukan urutan variabel bebas yang paling kuat hubungannya dengan variabel terikat, dapat dilihat pada tabel 26.

Tabel 26
Peringkat Hubungan antara variabel bebas
dengan variabel terikat

n	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
101	$r_{y1.23} = 0,44$	Pertama
101	$r_{y3.12} = 0.34$	Kedua
101	$r_{y2.13} = 0,29$	Ketiga

Kesimpulan:

Merujuk pada analisis dan pembahasan di atas, peneliti dapat menangkap beberapa kesimpulan, yakni:

1. semakin tinggi kompetensi profesional tenaga medis maka semakin baik mutu pelayanan pasien rawat inap. Demikian sebaliknya, semakin rendah kompetensi profesional tenaga medis maka semakin buruk mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled
2. semakin positif budaya kerja Rumah Sakit Waled maka akan semakin baik mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled , Demikian sebaliknya, semakin negatif budaya kerja Rumah Sakit Waled maka semakin buruk mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled.
3. semakin demokratis gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Waled maka semakin baik mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled. Demikian sebaliknya, semakin otoriter gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Waled maka semakin buruk mutu pelayanan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Waled .
4. semakin tinggi kompetensi profesional tenaga medis, semakin positif budaya kerja, dan semakin demokratis gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Waled, maka semakin baik mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled . Demikian sebaliknya, semakin rendah kompetensi profesional tenaga medis, semakin negatif budaya kerja, dan semakin otoriter gaya kepemimpinan, semakin buruk mutu pelayanan pasien rawat inap Rumah Sakit Waled.

Berdasarkan hasil temuan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan mutu pelayanan pasien rawat Inap di Rumah Sakit Waled dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi profesional tenaga medis memperbaiki budaya kerja dan memperbaiki gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Waled.

BIBLIOGRAFI

- Anwar Prabu Mangkubumi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Depkes RI. 1998. *Pedoman Program Pemberantasan Penyakit Cacangan*. Jakarta: Direkoran Jendral P2m & PLP.
- Djojonegoro, Wardiman. 1996. *Lima Puluh Tahun Perkembangan Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Kemendikbud.
- E. Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Hlm: 37 – 38. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 91 tahun 1993 tentang Pedoman Tata laksana Pelayanan Umum.
- Miftah, Thoha. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.