

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Penyajian Data

4.1.1 Sejarah Singkat RSAL Dr. Ramelan Surabaya

Pada 7 Agustus 1950, AL Kerajaan Belanda menyerahkan Marine Hospital Surabaya kepada ALRIS. Dengan adanya peristiwa itu, maka lahirlah RSAL Surabaya yang menempati sayap timur RS Dr. Soetomo dengan kapasitas 129 tempat tidur. Tugas utama rumah sakit adalah melaksanakan dukungan kesehatan terhadap ALRI dengan kegiatan seleksi calon dan anggota serta pengobatan anggota yang sakit.

Pada tahun 1958, RSAL Surabaya melakukan pembentukan peleton kesehatan dan tim bedah di kapal rumah sakit untuk mendukung Operasi Merdeka-I.

Pada pertengahan tahun 1962, RSAL Surabaya menyiapkan personel medis yang mengawaki kapal/rumah sakit untuk mendukung operasi jaya wijaya. Pembentukan tim bedah ini dibantu oleh fakultas kedokteran Unair dan seluruh sukarelawan. Pada tahun itu juga dilaksanakan peresmian RSAL Wonocolo oleh Panglima Kodamar/Armada atas nama Menteri/Kepala Staf AL.

Pada awal tahun 1970, RSAL Surabaya mendukung satuan-satuan operasi TNI AL yang digunakan untuk merawat kesehatan keluarga TNI AL dan selanjutnya digunakan bersama untuk anggota TNI beserta keluarga.

Pada 20 Februari 1974, berdasarkan surat keputusan Kasal Nomor : SKEP/5401.2/II/1974 tentang pemberian nama kepada RSAL Surabaya menjadi Rumkital Dr. Ramelan Surabaya Tingkat I atau pusat rujukan ABRI untuk wilayah Indonesia Timur.

Pada tahun 1975, dibangun dan dikembangkan Unit Bedah Sentral yang terdiri dari bedah umum, kebidanan kandungan, dan anestesi serta sebagian unit rawat jalan.

Pada tahun 1980, dibangun dan dikembangkan pula lembaga kesehatan keangkatan lautan, phisiotherapy, bengkel orthopaedi, unit rawat jalam dan beberapa ruangan perawatan lengkap dengan alat-alat kesehatan yang diperlukan serta pengembangan fasilitas pendukungnya.

Pada tahun 1986, Rumkital Dr. Ramelan ditunjuk sebagai koordinator UGD dalam rangka dukungan kesehatan pada pengamanan VVIP. Bersama-sama dengan rumah sakit lainnya di Jawa Timur, Rumkital Dr. Ramelan merupakan salah satu unsur dari team penanggulangan medik musibah masal propinsi daerah tingkat I Jawa Timur.

Pada 28 September 1987, diresmikannya Penggunaan Unit Hemodialisa dan Unit Gawat Darurat Terpadu.

Pada tahun 1994, diresmikannya penggunaan Laboratorium Kateterisasi, Angiografi, Ruang Perawatan Paviliun VIII dan Gedung Serba Guna oleh Menhamkan, Kepala Staf TNI AL, dan Depers Kasal

Pada tahun 1995 secara berturut-turut, diresmikannya Masjid Ash-Shihah, Gedung Radiologi, Ruang Urikes, Alat Pemecah Batu Ginjal, Gedung Paviliun A-I, A-II, E-I, E-II, Paviliun H-I, Unit Rawat Jalan tahap I, Unit Rawat Jalan tahap II, Pusat Bedah Jantung, Gedung Paviliun F-1, F-2, alat kesehatan MRI, Navy Spa, Paviliun Jantung dan Taman Observasi Anak.

Pada tahun 2009, Rumkital Dr. Ramelan telah mengikuti akreditasi penuh dengan hasil memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang meliputi 16 pelayanan dan keselamatan pasien rumah sakit.

4.1.2 Visi dan Misi RSAL Dr. Ramelan Surabaya

Visi dari RSAL Dr. Ramelan Surabaya adalah Rumah Sakit Pilihan Utama Bagi TNI dan Masyarakat.

Sedangkan Misinya adalah sebagai berikut:

1. Terselenggaranya Dukungan dan Pelayanan Kesehatan yang Profesional dan Prima Bagi TNI dan Masyarakat.
2. Terwujudnya Pusat-Pusat Unggulan Pelayanan Kesehatan yang Handal.
3. Menjadi Rumah Sakit Pendidikan yang Berkualitas.
4. Terselenggaranya Penelitian Bidang Kesehatan yang Berorientasi Pada Kesehatan Matra Laut.

5. Terpenuhiya Sumber Daya Manusia yang Sesuai Kompetensi Bidang Usahanya.
6. Terselenggaranya Manajemen Rumah Sakit yang Bertanggung Jawab.

4.1.3 Motto RSAL Dr. Ramelan Surabaya

Motto RSAL Dr. Ramelan Surabaya adalah Satukan Tekad Berikan Layanan TERBAIK. Yang mana pada kata TERBAIK memiliki arti yaitu:

T = Terpercaya

E = Efisien

R = Ramah

B = Berkualitas

A = Akurat

I = Inovatif

K = Komunikatif

4.1.4 Dekskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai RSAL Dr. Ramelan Surabaya yang berjumlah 67 orang dengan karakteristik sebaga berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan tabel frekuensi tentang jenis kelamin responden penelitian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	18	26,87
2.	Perempuan	49	73,13

Jumlah	67	100,00
---------------	----	--------

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 18 orang (26,87%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang (73,13%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding dengan jumlah responden laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan tabel frekuensi tentang usia responden penelitian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	≤ 25	19	28,36
2.	26-35	32	47,76
3.	> 35	16	23,88
Jumlah		67	100,00

Sumber: Data diolah (2015)

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 67 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 32 orang (47,76%). Hanya 19 orang (28,36%) responden yang berusia kurang dari 25 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini disajikan tabel frekuensi tentang lama bekerja responden penelitian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	≤ 2	8	11,94
2.	3 – 15	44	65,67
3.	> 15	15	22,39
Jumlah		67	100,00

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 3 - 15 tahun yaitu sebanyak 44 orang (65,67%), 15 orang (22,39%) responden sudah bekerja lebih dari 15 tahun, dan 8 orang (11,94%) responden bekerja masih kurang dari 2 tahun.

4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Jika hasil korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikansi $< 0,05$ dan korelasi $> 0,4$), maka item pertanyaan tersebut valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi	X _{1.1}	0,781	0,240	Valid
	X _{1.2}	0,816	0,240	Valid
	X _{1.3}	0,806	0,240	Valid
	X _{1.4}	0,768	0,240	Valid
	X _{1.5}	0,793	0,240	Valid
	X _{1.6}	0,767	0,240	Valid
Peraturan Organisasi	X _{2.1}	0,815	0,240	Valid
	X _{2.2}	0,840	0,240	Valid
	X _{2.3}	0,861	0,240	Valid
	X _{2.4}	0,807	0,240	Valid
	X _{2.5}	0,754	0,240	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,711	0,240	Valid
	Y.2	0,749	0,240	Valid
	Y.3	0,803	0,240	Valid
	Y.4	0,647	0,240	Valid
	Y.5	0,445	0,240	Valid
	Y.6	0,613	0,240	Valid
	Y.7	0,609	0,240	Valid

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel iklim organisasi (X_1), peraturan organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y) adalah valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

S

Variabel	<i>Croanbach Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Iklm Organisasi	0,872	0,240	Reliabel
Peraturan Organisasi	0,874	0,240	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,75	0,240	Reliabel

Sumber: Data diolah (2015)

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel iklim organisasi (X_1), peraturan organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel karena *cronbach alpha*-nya lebih besar dari r_{tabel} .

4.3 Analisis Data

4.3.1 Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 95 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

4.3.1.1 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi pada penelitian ini diukur melalui 6 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel

tersebut. Hasil tanggapan terhadap iklim organisasi dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi

No.	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	143	715	35,57
2.	Setuju	4	235	940	58,46
3.	Netral	3	20	60	4,98
4.	Tidak Setuju	2	4	8	1,00
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah			402	1723	100,00

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah (2015)

Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 67 pegawai yang dijadikan responden terhadap iklim organisasi yang dinyatakan pada pertanyaan nomor empat yaitu “Penghargaan yang diberikan organisasi membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi” mempunyai nilai paling tinggi yaitu sebesar 58,46%. Sedangkan pertanyaan nomor dua yaitu “Standar kualitas jam kerja ditempat saya bekerja sudah sesuai dengan peraturan pemerintah” mempunyai nilai paling rendah yaitu 1,00%.

4.3.1.2 Deskripsi Variabel Peraturan Organisasi

Variabel peraturan organisasi pada penelitian ini diukur melalui 5 pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap peraturan organisasi dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Organisasi

No.	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	143	715	30,11
2.	Setuju	4	204	816	42,95
3.	Netral	3	117	351	24,63
4.	Tidak Setuju	2	11	22	2,32
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah			475	1904	100,00

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah (2015)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 67 pegawai yang dijadikan responden terhadap peraturan organisasi, yang dinyatakan pada pertanyaan nomor satu yaitu “Saya selalu datang tepat waktu dan mengenakan pakaian kerja/dinas dengan rapi” mempunyai nilai paling tinggi yaitu 42,95%. Sedangkan pertanyaan nomor lima yaitu “Saya tidak keberatan jika harus selalu taat dan patuh terhadap atasan” mempunyai nilai paling rendah yaitu 2,32%.

4.3.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	93	465	19,83
2.	Setuju	4	268	1072	57,14
3.	Netral	3	75	225	15,99
4.	Tidak Setuju	2	33	66	7,04
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah			469	1828	100,00

Sumber: Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah (2015)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 67 pegawai yang dijadikan responden terhadap kepuasan kerja, yang dinyatakan pada pertanyaan nomor sepuluh yaitu “Saya merasa puas karena mampu berbuat banyak bagi RSAL ini” mempunyai nilai paling tinggi yaitu 57,14%. Sedangkan pertanyaan nomor tujuh yaitu “Saya merasa puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan” mempunyai nilai paling rendah yaitu 7,04%.

4.3.2 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 21*, maka hasil regresi ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,263	3,298		2,809	,007
	Iklim	,424	,138	,355	3,080	,003
	Peraturan	,367	,133	,318	2,758	,008

a. Dependent Variable: Kepuasan
Sumber: Data Diolah 2015

Pada tabel *coefficients* yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (*a*) dan baris selanjutnya menunjukkan variabel independen. Berdasarkan tabel di atas maka model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = 9,263 + 0,424 X_1 + 0,367 X_2$$

Berdasarkan model regresi dan tabel 4.8 di atas maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi berganda di atas, diketahui bahwa nilai konstanta (*a*) adalah 9,263 dengan tanda positif. Sehingga menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (iklim organisasi dan peraturan organisasi) berpengaruh positif terhadap nilai variabel dependen (kepuasan kerja).
2. Pada tabel di atas nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,424 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai

hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan iklim organisasi satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,424 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Pada tabel di atas nilai koefisien peraturan organisasi sebesar 0,367 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa peraturan organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan peraturan organisasi satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,367 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Statistik uji yang digunakan untuk menguji normalitas adalah *One-Sample Kolmogorov-Sminov (K-S) Test*. Nilai Z hitung dapat dilihat pada baris *Kolmogorov-Smirnov*, sedangkan angka signifikan dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)*, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

		Iklm	Peraturan	Kepuasan
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,72	19,39	27,28
	Std. Deviation	2,827	2,928	3,379
Most Extreme Differences	Absolute	,221	,134	,177
	Positive	,221	,134	,177
	Negative	-,144	-,120	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		1,806	1,094	1,451
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003	,182	,030

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data diolah 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Z hitung pada variabel iklim organisasi sebesar 1,806 dan angka signifikansi sebesar 0,003 yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi tidak terdistribusi secara normal. Pada variabel peraturan organisasi menunjukkan bahwa nilai Z hitungnya sebesar 1,094 dan angka signifikansi sebesar 0,182 yang menunjukkan bahwa variabel peraturan organisasi telah terdistribusi secara normal. Dan pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa nilai Z hitungnya sebesar 1,451 dan angka signifikansinya sebesar 0,030 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak terdistribusi secara normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji

multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF
1		
Iklim	,787	1,271
Peraturan	,787	1,271

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data diolah 2015

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen berada di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas, maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

4.3.3.3 Uji Heterokesdastisitas

Uji heterokesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatanyang lain. Pengujian heterokesdastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Uji Heterokedstisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,263	3,298		2,809	,007
	Iklim	,424	,138	,355	3,080	,003
	Peraturan	,367	,133	,318	2,758	,008

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data diolah 2015

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh pada nilai *absolut residual* yang dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel independen di bawah 0,05. Hal ini berarti model regresi tidak bebas dari heterokedstisitas.

4.3.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson* (D-W) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

3. D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Tabel 4.13
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,576 ^a	,331	,310	2,806	1,885

a. Predictors: (Constant), Peraturan, Iklim

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Diolah 2015

Dari tabel di atas nilai *Durbin-Watson* = 1,885. Sesuai dengan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai ini berada di antara -2 sampai +2 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam data ini.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji t

Tingkat signifikansi pada penelitian ini adalah 0,05. Hasil uji statistik t dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 21* terlihat pada Tabel 4.14, yaitu:

Tabel 4.14

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,263	3,298		2,809	,007
Iklm	,424	,138	,355	3,080	,003
Peraturan	,367	,133	,318	2,758	,008

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data diolah 2014

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di artikan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pada variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,003. Nilai ini lebih kecil daripada standart signifikansi 0,05 yang berarti variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai t sebesar 3,080 menunjukkan hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja yang searah.
2. Nilai signifikansi pada variabel peraturan organisasi adalah sebesar 0,008. Nilai ini lebih kecil daripada standart signifikansi 0,05 yang berarti variabel peraturan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai t sebesar 2,758 menunjukkan hubungan antara peraturan organisasi dengan

4.3.4.2 Uji F

Tingkat signifikansi pada penelitian ini adalah 0,05. Hasil uji statistik F dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 21* terlihat pada Tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,617	2	124,808	15,849	,000 ^b
	Residual	503,995	64	7,875		
	Total	753,612	66			

- a. Dependent Variable: Kepuasan
 b. Predictors: (Constant), Peraturan, Iklim
 Sumber: Data Diolah 2015

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi dari iklim organisasi dan peraturan organisasi adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari pada standart signifikansi yakni sebesar 0,05 yang berarti bahwa iklim organisasi dan peraturan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

4.4 Interpretasi

4.4.1 Secara Parsial

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki tanda positif. Artinya, apabila terjadi

peningkatan iklim organisasi dengan anggapan variabel yang lain tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 3,080 dengan signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSAL Dr. Ramelan Surabaya diterima.

2. Pengaruh peraturan organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh peraturan organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki tanda positif. Artinya, apabila terjadi peningkatan peraturan organisasi dengan anggapan variabel yang lain tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 2,758 dengan signifikansi 0,008 ($< 0,05$). Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa peraturan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSAL Dr. Ramelan Surabaya diterima.

4.4.2 Secara Simultan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 15,849 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa iklim dan peraturan organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSAL Dr. Ramelan Surabaya diterima.