

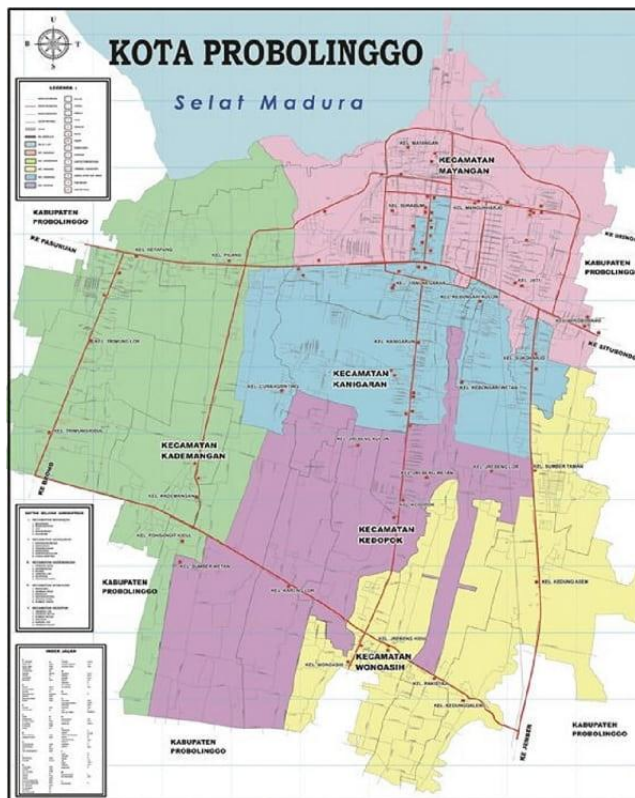
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Probolinggo

a. Profil Kota Probolinggo

Gambar 4. 1 Peta Kota Probolinggo



Sumber: Pemerintah Kota Probolinggo (2022b)

b. Sejarah Kota Probolinggo

Masa Kepemimpinan Prabu Radjasanagara atau dikenal dengan sebutan Sri Nata Hayam Wuruk dalam memerintah sebagai Raja Agung Majapahit dengan urutan IV pada tahun 1350-1389, Probolinggo dinamai “Banger”. Nama Banger merupakan nama yang diambil dari aliran sungai utama yang

melalui pusat wilayah. Arti kata Banger adalah busuk atau berbau tidak sedap. Selanjutnya wilayah Banger di bawah kepemimpinan Akuwu di Sukodono merupakan kawasan dukuh atau pedukuhan kecil. Nama Banger tertera pada tulisan Empu Prapanca sebagai Pujangga Kerajaan Majapahit dalam buku *Negarakertagama* 50. Pencatatan kawasan Banger oleh Pujangga Kerajaan Majapahit dikarenakan Banger merupakan kawasan yang masuk dalam Kerajaan Majapahit (Sapto, 2012).

Searah dengan politik negara atau politik penguasa yang tumbuh kembang pada masa Kerajaan Majapahit, model pemerintahan di Banger menghadapi transisi pembaruan atau perkembangan yang relevan dengan zaman yang berkembang (Pemerintah Kota Probolinggo, 2021) (DLH Kota Probolinggo, 2023). Awal wilayah banger sebagai bentuk dukuh kecil pada muara sungai Banger berubah dan tumbuh sebagai Pakuwon dengan pemimpin Akuwu serta masih dalam naungan kuasa kerajaan Majapahit. Banger yang berlokasi di wilayah perbatasan tepat antara wilayah Majapahit dan wilayah Blambangan. Sehingga wilayah Banger menjadi sasaran perebutan wilayah kekuasaan antar saudara oleh Bre Wirabumi atau Minakjinggo penguasa Blambangan dengan Prabu Wikramawardhana penguasa Majapahit yang menciptakan peperangan dengan nama “Perang Paregreg”. Selanjutnya sejarah era kekuasaan *Vereenigde Oostindische Compagnie* (VOC), memaksakan perjanjian pada Sunan Pakubuwono II di Mataram yang berisikan tentang daerah di Timur Pasuruan, termasuk Banger masuk dalam naungan VOC tepat di tahun 1743. Pada tahun 1746 VOC memberikan mandat pada Kyai Djojolelono guna memimpin dan memerintah sebagai Bupati Pertama di Banger, disertai gelar Tumenggung. Kyai

Djojolelono merupakan keturunan dari Kyai Boen Djolodrijo (Kiem Boen) yang menjabat sebagai Patih Pasuruan yang saat itu dibawah pimpinan Tumenggung Wironagoro (Untung Suropati) sebagai Bupati Pasuruan. Desa Kebonsari Kulon sebagai Pusat Kabupaten. Pada masa kepemimpinan Kyai Djojolelono sempat terpengaruh politik adu domba oleh pihak VOC sebagai kompeni yang memanasasi Kyai Djojolelono untuk bergerak menangkap dan melakukan pembunuhan pada 51 Panembahan Semeru, Patih Tengger, dan seluruh keturunan Untung Suropati yang menjadi penentang VOC. Bahkan Kyai Djojolelono berhasil membunuh Panembahan Semeru. Saat Kyai Djojolelono sadar atas kesalahan dan terpengaruh adu domba tersebut, Kyai Djojolelono berbalik arah ikut menjadi penentang VOC. Kyai Djojolelono pergi mengembara keluar dari istana dan melepas jabatan Bupati Banger di tahun 1768 sebagai tanda menentang VOC, (Pemerintah Kota Probolinggo, 2021) (DLH Kota Probolinggo, 2023).

VOC memberikan mandat pada Raden Tumenggung Djojonegoro sebagai Bupati Banger menggantikan Kyai Djojolelono. Raden Tumenggung Djojonegoro yang merupakan keturunan Raden Tumenggung Tjondronegoro yang menjabat sebagai Bupati Surabaya urutan ke 10. Raden Tumenggung Djojonegoro diberikan tempat tinggal Benteng Lama. Tumenggung Djojonegoro juga terpengaruh politik adu domba VOC dengan menangkap Kyai Djojolelono. Saat wafatnya Kyai Djojolelono dikebumikan di pasarean “Sentono”, pesarean ini dianggap keramat oleh masyarakat.

Kepemimpinan Tumenggung Djojonegoro membentuk dan membangun daerah Banger semakin makmur dan sejahtera, serta adanya penambahan penduduk. Bentuk pembangunan juga ditandai dengan pembangunan Masjid

Jami' sekitar Tahun 1770. Sehingga masyarakat senang dengan Kepemimpinan Tumenggung Djojonegoro, bahkan dikenal dengan "Kanjeng Djimat". Pada tahun 1770 juga nama Banger berubah menjadi "Probolinggo" oleh Tumenggung Djojonegoro. Makna dari kata probolinggo adalah probo berarti sinar atau cahaya dan linggo berarti tugu, badan, tanda peringatan, tongkat. Alasan perubahan nama adalah nama banger mengindikasikan nama yang tidak baik atau aroma busuk. Maka perubahan nama Probolinggo memiliki arti sinar dengan bentuk tugu, gada, tongkat. Makna umumnya merupakan meteor atau bintang jatuh. Kanjeng Djimat yang wafat dikebumikan di makam di area Masjid Jami (Pemerintah Kota Probolinggo, 2021) (DLH Kota Probolinggo, 2023).

Menurut Sapto (2012) memaparkan bahwa terkait perkembangan administrasi Kota Probolinggo menjadi kota yang memiliki Sekolah Raja atau tempat untuk pendidikan bumi putera yang dikenal dengan *Hoofdenschool*. Sekolah raja merupakan sekolah yang di khususkan untuk pendidikan pembentuk tenaga administrasi pemerintahan kolonial. *Hoofdenschool* berkembang dan nama diganti *Opleidingschool voor Inlandsche Ambtenaren* disingkat menjadi *OSVIA*. Pergantian nama tidak mengganti tujuan dari sekolah yakni sebagai tempat mendidik untuk Pendidikan Pegawai Bumiputera. Selanjutnya terdapat perubahan kembali menjadi sekolah menengah, disertai perubahan nama *Middelbare Opleidings School voor Inlandse Ambtenaren (MOSVIA)*. Perkembangan pendidikan di Kota Probolinggo juga ditandai dengan adanya Sekolah Dasar Negeri bagi bumiputera dengan penggunaan bahasa Melayu. Menggunakan bahasa Melayu perlu diterapkan guna lingua franca oleh pemerintah kolonial Belanda

sebagai pendukung akselerasi perkembangan nasionalisme di golongan bumiputera.

Probolinggo ikut berkontribusi dalam lingkup sosial, politik, dan bidang lain di era revolusi. Pada masa itu Probolinggo membuka pelabuhan Probolinggo sebagai tempat pengiriman bantuan untuk Negara India karena kekuasaan tentara sekutu maupun Belanda menyebabkan pelabuhan di Jakarta, Semarang, dan Surabaya ditutup. Keberhasilan pengiriman bantuan didukung dengan daerah Karesidenan Besuki yang berada sebagai gudang beras dan dijamin keamanan oleh Divisi Suropati. Selain itu, Probolinggo juga dikenal keberhasilan penerapan taktik dengan gerilya melawan kekuasaan Belanda di masa revolusi nasional dapat berlangsung intens, sampai kedaulatan diakui (Sapto, 2012).

2. Profil RSUD dr Moh Saleh Probolinggo

Sejarah RSUD Dr. Mohamad Saleh diawali dari sebuah Balai Pengobatan yang didirikan Pemerintah Kolonial Belanda yang berfungsi memberikan pelayanan pengobatan kepada masyarakat pada jaman penjajahan. Balai pengobatan ini pada perkembangan awalnya beroperasi belum mempunyai nama, sedangkan dokter pertama yang melakukan pelayanan adalah Dokter Sardadi , seorang dokter pribumi , serta seorang dokter berkebangsaan Swiss yaitu Dr. Pryter.

Pada masa awal kemerdekaan Republik Indonesia , Balai pengobatan sudah bermetamorfosis menjadi sebuah Rumah Sakit kecil yang dipimpin oleh Dokter Raden Mohamad Saleh yang berasal dari Salatiga , Jawa Tengah. Dokter Mohamad Saleh sendiri adalah ayah dari Pahlawan

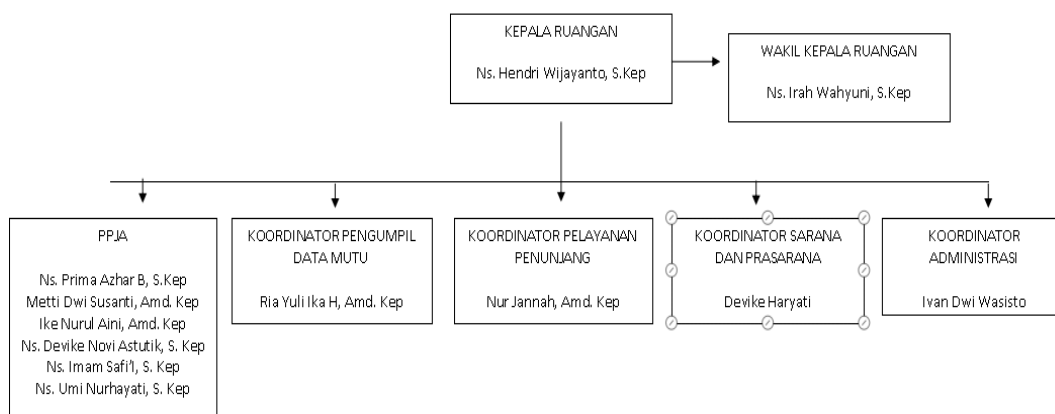
Nasional Marsekall Muda Prof. Dr. Abdurrahman Saleh, Sp.F., yang juga merupakan tokoh Radio Republik Indonesia (RRI) dan Bapak Fisiologi Kedokteran Indonesia.

Rumah Sakit yang berlokasi di jalan Mayjen Panjaitan No.65 ini diubah lagi namanya menjadi RSUD Dokter Mohamad Saleh Kotamadya Probolinggo dengan status sebagai rumah sakit dan menempati lahan seluas 9.982 m². Saat terjadi perubahan peraturan tentang pembagian daerah administrasi wilayah Probolinggo menjadi Kota Probolinggo dan Kabupaten Probolinggo, maka selanjutnya nama rumah sakit secara resmi menjadi RSUD Dr. Mohamad Saleh Kota Probolinggo .(Sumber: RSUD dr Moh Saleh)

Seiring dengan perkembangan dunia kedokteran dan semakin tingginya bngtuntunan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas , “memaksa” RSUD Dokter Mohamad Saleh juga untuk terus berbenah pelayanan dari sisi manajemen dan kualitas sesuai standar yang diharap. Dengan perkembangan fasilitas pelayanan yang ada , maka pada tahun 2009 RSUD Dr. Mohamad Saleh Kota Probolinggo ditetapkan menjadi Rumah Sakit Kelas B Non Pendidikan berdasarkan Surat Keputusan dari Menteri Kesehatan RO Nomor 001/Menkes/SK/I/2009 pada tanggal 6 Januari 2009 dan saat ini menempati lahan seluas 11.752.142 m² . Selain itu sejak tahun 2006.

RSUD Dr. Mohamad Saleh juga menerapkan SMM ISO 9001 : 2000 yang pada tahun 2010 diubah menjadi ISO 9000:2008 dalam pengelolaan manajemennya. Sedangkan sejak tahun 2011, Pola Pengelolaan Keuangan(PPK) RSUD Dr. Mohamad Saleh adalah Badan Layanan Umum

Daerah (BLUD) yang ditetapkan oleh Surat Keputusan Peraturan Walikota Kota Probolinggo Nomor 188.45/309/kep/425.012/2010, Tentang Penetapan Status Badan Layanan Umum Daerah Penuh pada RSUD Dr. Mohamad Saleh Kota Probolinggo. (Sumber: RSUD dr Moh Saleh)



(Sumber: RSUD dr Moh Saleh)

Visi, Misi, Motto, Kebijakan Dasar, Komitmen Karyawan/Wati Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Mohamad Saleh Kota Probolinggo

Visi "Terwujudnya Pelayanan Kesehatan Paripurna yang Efektif dan Efisien" Misi

1. Peningkatan mutu pelayanan kesehatan kepada semua lapisan masyarakat.
2. Mendayagunakan sumberdaya Rumah Sakit secara optimal.
3. Perluasan jangkauan pelayanan Rumah Sakit.
4. Pengelolaan Rumah Sakit dengan prinsip sosio ekonomi secara efektif dan efisien.

Motto "Kesembuhan Pasien Pengabdianku, Kepuasan Pasien
Kebahagiaanku" Kebijakan Dasar

1. Peningkatan Mutu Pelayanan Rumah Sakit dengan mengutamakan Pasien Safety.
2. Peningkatan Kualitas dan Kuantitas SDM RS.
3. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Manajemen Rumah Sakit.
4. Terwujudnya Rumah Sakit yang Ramah lingkungan (*GREEN HOSPITAL*).
5. Penataan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit sesuai dengan Manter Plan.
6. Penataan Tatakelola Rumah Sakit yang Efektif, Efisien, Akuntabel dan Transparasi.
7. Peningkatan komitmen SDM (Sumber Daya Manusia).
8. Peningkatan promosi RS (Home Care, Petugas Pencari Pasien).
9. Terakreditasi RS.
10. Pengembangan Program SIMRS yang Terinterasi di semua Unit Pelayanan.
11. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Komitmen Karyawan/Wati

1. Senantiasa memberikan pelayanan dengan sepenuh hati kepada semua lapisan masyarakat
2. Senantiasa memberikan pelayanan dengan senyuman, kesabaran dan

keikhlasan

3. Senantiasa memberikan kemudahan, kenyamanan, dan keamanan dalam pelayanan
4. Senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan secara terus menerus sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan
5. Senantiasa memperlakukan seluruh pasien dengan sebaik-baiknya, sebagaimana saya juga ingin diperlakukan

(Sumber: RSUD dr Moh Saleh)

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan untuk mencapai suatu organisasi atau kelompok. Untuk memperoleh data tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja yang ada di Instalasi ICCU RSUD dr Moh Saleh Probolinggo peneliti melakukan observasi langsung serta wawancara dengan beberapa karyawan dengan hasil wawancaranya sebagai berikut:

1. Gambaran *Vision* atau Visi Pemimpin ICCU dalam memimpin

Indikator pertama untuk mengetahui gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dari gambaran visi yang dimiliki pemimpin tersebut. Menurut M Y*s*f. sebagai bawahan berprofesi perawat jaga mengungkapkan bahwa.

“Kalau untuk visi yang beliau bawa sih lebih pada visi perbaikan berkelanjutan ya..artinya apa yang ada sekarang langsung diperbaiki sekarang supaya tidak terulang lagi dikemudian hari, menurut saya itu cukup untuk melihat potensi kepemimpinan yang cukup responsible di ICCU ini”

Sebagaimana yang diungkapkan oleh M S*o*e* A selaku

karyawan bagian Loop Cleaning Service mengatakan bahwa

“Dalam visi pemimpin saya saat ini, saya rasa sudah cukup menggambarkan pemimpin yang memiliki kecepatan menanggapi masalah ya..jadi visi nya itu jelas, jika ada problem segera terselesaikan”

Berbeda pendapat dengan Iv** selaku karyawan bagian Administrasi yang mengatakan

“Kalau menurut saya terkait visi pemimpin saya, saya masih belum melihat gambaran yang jelas arahnya kemana yaa... karena slsama ini say bekerja hanya sesuai SOP yang berlakudari dulu, dari pemipin sebelumnya, yang saya rasa sama saja ya”

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilakukan analisa yang terkait dengan efektivitas kinerja yang berhubungan dengan pelayanan di ruang ICCU berdasar indikator penilaian kinerja menurut Hasibuan dalam Pratiwi (2013) yang terdiri dari analisa berikut:

a. Analisa Dimensi *Vision* terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak dalam Pratiwi, kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut M Y*s*f. sebagai bawahan berprofesi perawat jaga mengungkapkan bahwa.

“Menurut saya pemimpin saya saat ini sudah selalu memberikan inovasi terhadap kemajuan organisasinya, contohnya seperti mengembangkan

SDM dan ini menjadikan kami setia terhadap organisasi ini sehingga menjadikan visi pada organisasi ini berkembang”

Sebagaimana yang diungkapkan oleh M S*o*e* A selaku

karyawan bagian Loop Cleaning Service mengatakan bahwa

“selama visi pemimpin saya saat ini, saya rasa sudah cukup menggambarkan pemimpin yang memiliki kecepatan menanggapi masalah ya..jadi visi nya itu jelas, jika ada problem segera terselesaikan sehingga kami nyaman dalam bekerja”

Kemudian pendapat dengan Iv** selaku karyawan bagian

Administrasi yang mengatakan

“Kalau menurut saya terkait visi pemimpin saya, saya sudah mendapatkan feel dari seorang pemimpin yang berpedoman dari visinya karena saya diberikan ruang untuk berkembang demi meningkatkan SDM saya sendiri sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja”

Dalam hal vision pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan persepsi mereka terhadap kesehatan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dari berbagai macam profesi responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa baik dan nyaman untuk mendedikasikan kesetiannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU.

b. Analisa Dimensi *Vision* terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Prestasi Kerja

Pada umumnya, prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Menurut M Y*s*f. sebagai bawahan berprofesi perawat jaga mengungkapkan bahwa.

“Saya selama belasan tahun bekerja untuk terkait visi dalam prestasi kerja, baru pemimpin saya saat ini yang mengembangkan perawatan/konsultasi dipermudah dari aplikasi NADI sehingga masyarakat dapat dengan mudahseputar dunia Jantung ”

Sebagaimana yang diungkapkan oleh M S*o*e*A

selaku karyawan bagian Loop Cleaning Service mengatakan bahwa

“pemimpin saya selalu memberikan arahan dan manajemen waktu dalam bekerja, sehingga saya bekerja saat ini bisa menjangkau sela sela ruangan untuk dibersihkan dan dampak dari sikap pemimpin saya ini mendapatkan predikat terbaik dari manajemen Rumah sakit”

Kemudian pendapat dengan Iv** selaku karyawan bagian

Administrasiyang mengatakan

“Saya selalu diberikan saran dan kritik terkait tupoksi ekerjaan saya, saya tau pemimpin saya ini tegas dan bijak dari sini saya bisa menyimpulkan dalam pekerjaan saya selaku bawahan sangat respect terhadap pemimpin saya yang sangat peduli dengan pekerjaan saya”

Menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili lebih berbagai profesi responden, dan bisa dijadikan baik dalam menjaga prestasi dalam bekerja.

c. Analisa Dimensi *Vision* terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kedisiplinan

Tolak ukur sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan kedisiplinan terkait instruksi yangdiberikan kepada bawahan.

Menurut M Y*s*f. sebagai bawahan berprofesi perawat jaga mengungkapkan bahwa.

“Menurut saya progres dari berjalannya visi yang diberikan sampai saat ini sudah berjalan dengan baik namun ada beberapa karyawan yang memang susah untuk diatur dan sudah ditekankan oleh pimpinan saya akan tetapi tetap tidak berubah dari kesalahan.”

Sebagaimana yang diungkapkan oleh M S*o*e* A selaku karyawan bagian Loop Cleaning Service mengatakan

“Menurut saya pemimpin saya saat ini sudah sangat disiplin, buktinya dari hasil wawancara terkait prestasi kerja tadi sudah dapat disimpulkan bahwa pimpinan saya ini sangat disiplin”.

Berbeda pendapat dengan Iv** selaku karyawan bagian Administrasi yang mengatakan

“Kalau menurut saya pemimpin saya sulit mengambil keputusan terhadap karyawan yang tidak dapat diatur akan tetapi pemimpin saya sudah melakukan teguran berkali-kali namun masih saja tetap terulang lagi karena saking nakalnya mungkin rekan saya ini”

Menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup dari beberapa profesi responden mengatakan dari segi kedisiplinan ini masih menjadi bahan evaluasi terhadap pemimpin sehingga disiplin terhadap karyawan menjadi baik.

d. Analisa Dimensi *Vision* terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam

menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut M Y*s*f. sebagai bawahan berprofesi perawat jaga mengungkapkan bahwa.

“Biasanya kita bekerja sesuai SOP yang telah ada namun pemimpin saya ini memberikan kreativitas dalam bekerja sehingga kita dapat mengefisiensi waktu dalam merawat pasien”

Sebagaimana yang diungkapkan oleh M S*o*e* A selaku karyawan bagian Loop Cleaning Service mengatakan bahwa

“Menurut saya pimpinan saya sudah memberikan pola kreativitas dalam poksi kerja saya, sehingga saya dapat terstruktur dalam manajemen waktu untuk bekerja dan dapat menata ruang menjadi bersih”

Kemudian pendapat dengan Iv** selaku karyawan bagian Administrasi yang mengatakan bahwa

“Kalau menurut saya pimpinan saya kreatif dalam membentuk tingkat SDM dalam organisasi, seperti saya ini dan rekan saya dapat wejangan ilmu proses pengadministrasian secara efektif, seperti contohnya saya dapat diberikan keputusan atas penjadwalan tindakan Echocardiography sehingga saya menjadwalkan tidak perintah dokter maupun kepala saya ”

Menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai profesi responden, sehingga mereka memahami dasar perintah yang membuat para responder bekerja secara efektif.

e. Analisa Dimensi *Vision* terhadap Indikator Efektivitas Kinerja

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang

ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

Menurut M Y*s*f. sebagai bawahan berprofesi perawat jaga mengungkapkan bahwa.

“Pemimpin saya di setiap adanya pertemuan dalam organisasi selalu memberikan cara-cara kerja sama sesama karyawan untuk melancarkan sebuah pelayanan agar tetap berjalan baik, seperti contohnya kita diarahkan saling mengisi kekosongan jadwal masuk bilamana ada teman pada saat itu berhalangan untuk kerja, atau biasanya kami diberikan ruang untuk tukar shif”

Sebagaimana yang diungkapkan oleh M S*o*e* A selaku karyawan bagian Loop Cleaning Service mengatakan bahwa

“menurut saya pemimpin saya ini, saya rasa sudah cukup memberikan arahan kerja sama tim, yang saya rasakan adalah teman satu ruangan ini dapat membantu saya bilamana saya setelah pulang dari shif pagi karena tidak ada pengganti untuk saya maka teman teman saya yang membuang sampah sehingga saya keesokan harinya lebih berkurang beban kerjanya disini saya dapat menyimpulkan bahwa arahan oleh atasan saya dapat terlaksanakan”

Berbeda pendapat dengan Iv** selaku karyawan bagian

Administrasi yang mengatakan

“Ada, akan tetapi pemimpin saya langsung memberikan arahan dan menyelesaikannya dengan cara monitoring apa kesalahan yang telah terjadi kemudian menjadikan bahan evaluasi kedepannya sehingga kesalahan kesalahan yang telah terjadi tidak terulang kembali”

Menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai profesi responden mengatakan bahwa menjaga tingkat kerja sama tim sangat terjaga sehingga memberikan pelayanan menjadikan lebih efektif.

f. Analisa Dimensi *Vision* terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kecakapan

Kecakapan seorang pegawai dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Menurut M Y*s*f. sebagai bawahan berprofesi perawat jaga mengungkapkan bahwa.

“Pimpinan saya saat ini sudah bijak menurut saya dalam memberikan arahan terkait visi pada organisasi, biasanya beliau melakukan arahan ini saat di forum organisasi maupun secara personal pada bawahannya”

Sebagaimana yang diungkapkan oleh M S*o*e* A selaku karyawan bagian Loop Cleaning Service mengatakan bahwa

“Menurut saya pimpinan saya tidak membedakan tempat dimana saat memberikan arahan terkait perbedaan profesi dari sini saya dapat menyimpulkan bahwa pimpinan saya yang penting visi demi kemajuan pada organisasi dijalankan”

Berbeda pendapat dengan Iv** selaku karyawan bagian Administrasi yang mengatakan⁸

“Kalau menurut saya cara pemimpin saya komunikasi dalam memberikan arahan sangat bijak karena tidak selalu ada masalah pimpinan saya komunikasi terkait visi yang ada pada organisasi”

Menurut analisis untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sangat baik mewakili berbagai profesi responden mengatakan bijak dalam memberikan arahan terkait visinya.

g. Analisa Dimensi *Vision* terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut M Y*s*f. sebagai bawahan berprofesi perawat jaga mengungkapkan bahwa.

“Kalau untuk saya sendiri sudah merasa cukup karena dalam sebuah permasalahan internal maupun eksternal pemimpin saya mengawal dalam monitoring agar permasalahan terselesaikan sesuai prosedur”

Sebagaimana yang diungkapkan oleh M S*o*e* A selaku karyawan bagian Loop Cleaning Service mengatakan bahwa

“dari visi tanggung jawab pemimpin saya saat ini, saya rasa sudah cukup menggambarkan pemimpin yang memiliki kecepatan menanggapi masalah ya..jadi visinya itu jelas, jika ada problem segera terselesaikan serta tanggung jawab yang besar”

Berbeda pendapat dengan Iv** selaku karyawan bagian Administrasi yang mengatakan

“Kalau menurut saya tanggung jawab terhadap bawahan sudah menggambarkan pemimpin yang mengayomi dan mendedikasikan jiwa kepemimpinannya kepada bawahan, mengapa demikian, karena saat itu saya mempunyai kesalahan terkait loss administrasi beliau bertanggung jawab penuh atas kesalahan saya dan kemudian saya diberikan motivasi agar mental saya tidak down pada saat itu”

Menurut analisis peneliti untuk Tanggung jawab Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili berbagai profesi responden mengatakan pemimpin ICCU mendedikasikan kepemimpinannya terhadap karyawan dengan penuh tanggung

jawab.

Dari sini dapat disimpulkan dari segi visi kepemimpinan pemimpin ICCU sudah cukup tanggap dan responsible dalam menanggapi permasalahan yang ada yang berorientasi pada penyelesaian masalah yang kongkrit agar tidak terulang lagi kedepannya, namun ada indikator kedisiplinan yang menyatakan pemimpin sulit untuk mengambil keputusan dengan tindakan karyawan yang kurang disiplin.

2. Gambatan Komunikasi Inspirasional (Inspiration Communication)

Selain itu gaya kepemimpinan seseorang juga bisa diukur dari kemampuan menginspirasi atau memotivasi para karyawannya karena kemampuan menginspirasi atau memotivasi menjadi daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Seperti yang diungkapkan oleh saudara M Yusuf yang mengatakan.

“Inspirasi atau Motivasi yang diberikan biasanya kalau pas rapat terus jenuh seringkali dipesankan makanan atau minuman biar semangat lagi.”

Senada dengan hal tersebut saudara M Soe A juga mengatakan

bahwa

“Untuk inspirasi atau motivasi ya biasanya dibelikan makanan

atau minuman kalau tidak pindah tempat rapat biar nggak jenuh,.”
Pendapat lain yang disampaikan oleh Iv** yaitu

“Kalau inspirasi atau motivasi untuk saya ada biasanya pas buat laporan akhir bulan selalu d i b e r i s e m a n g a t d a n diingatkan trus”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilakukan analisa yang terkait dengan efektivitas kinerja yang berhubungan dengan pelayanan di ruang ICCU berdasar indikator penilaian kinerja menurut Hasibuan dalam Pratiwi (2013) yang terdiri dari analisa berikut :

a. Analisa Dimensi Komunikasi Inspirasional (Inspiration Communication) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak dalam Pratiwi , kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Seperti yang diungkapkan oleh saudara M Y*s*f yang mengatakan.

“Inspirasi atau Motivasi yang diberikan biasanya kalau pas rapat terus jenuh seringkali dipesankan makanan atau minuman biar semangat lagi.”

Senada dengan hal tersebut saudara M S*o*e* A juga mengatakan bahwa

“Untuk inspirasi atau motivasi ya biasanya dibelikan makanan atau minuman kalau tidak pindah tempat rapat biar nggak jenuh,.”

Pendapat lain yang disampaikan oleh Iv** yaitu

“Kalau inspirasi atau motivasi untuk saya ada biasanya pas buat laporan akhir bulan selalu d i b e r i s e m a n g a t d a n

diingatkan trus”

Dalam hal Inspiration Communication pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan persepsi mereka terhadap kesehatan dalam bekerja menurut analisis peneliti kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili berbagai profesi responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa nyaman untuk mendedikasikan kesetiiaannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU.

b. Analisa Dimensi Komunikasi Inspirasional (Inspiration Communication) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Prestasi Kerja

Pada umumnya, prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Seperti yang diungkapkan oleh saudara M Y*s*f yang mengatakan.

“Dari beberapa program pimpinan saya selama ini sudah ada yang terealisasi dan membuahkan hasil seperti contohnya aplikasi Nadi yang menjadi banjir pujian oleh masyarakat probolinggo tentu saja ini adalah bentuk kerja dengan bantuan karyawan dengan cara menginspirasi sebuah organisasi dengan kemajuan yang sangat pesat .”

Senada dengan hal tersebut saudara M S*o*e* A juga mengatakan bahwa

“Biasanya pimpinan saya memberikan pandangan sebagai bahan ilmu dalam poksi kerja saya, kemudian beliau menjalankan perlahandan terealisasi.”

Pendapat lain yang disampaikan oleh Iv** yaitu

“Kalau motivasi untuk saya ada biasanya dalam laporan manajemen saya diwajibkan bekerja dengan cepat karena deadline yang menanti dan mengusahakan pengumpulan laporan itu paling awal diantara ruangan lainnya”

Menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah ada dan berjalan hingga saat ini kemudian mewakili berbagai profesi responden yang mengatakan sudah berjalan baik untuk prestasi kerja yang di dapat.

c. Analisa Dimensi Komunikasi Inspirasional (Inspiration Communication) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kedisiplinan

Tolak ukur sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan instruksi yang diberikan kepadanya Seperti yang diungkapkan oleh saudara M Y*s*f yang mengatakan.

“Kalo bicara kedisiplinan pimpinan saya sudah sering menegurrekan-rekan yang memang banyak melanggar tapi sampai saat ini masih tetap rekan saya yang tidak disiplin belum ada tindak lanjut.”

Senada dengan hal tersebut saudara M S*o*e* A juga mengatakan bahwa

“Kalo masalah disiplin ini saya sangat diperhatikan dengan intens karena menyangkut kebersihan maka pimpinan saya lebih monitoring terus dengan kebersihan ruangan.”

Pendapat lain yang disampaikan oleh Iv** yaitu

“Biasanya pemimpin saya menegur teman-teman yang tidak disiplin akan tetapi teman saya tidak ada rasa kapoknya bahkan pemimpin saya sampai memanggil bolak balik keruangannya”

Menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup namun ada beberapa faktor yang dinyatakan informan pemimpin kurang mengambil sikap kepada bawahan yang sering melanggar norma kedisiplinan.

d. Analisa Dimensi Komunikasi Inspirasional (Inspiration Communication) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Seperti yang diungkapkan oleh saudara M Y*s*f yang mengatakan.

“Biasanya pimpinan saya memberikan contoh hal-hal yang membuat pekerjaan lebih efisien, sehingga ini bentuk kreativitas dalam bekerja.”

Senada dengan hal tersebut saudara M S*o*e* A juga mengatakan

“Biasanya pimpinan saya memberikan ruang untuk ide yang saya berikan, disini saya melihat pimpinan saya menerima bentuk kreativitas dari bawahan.”

Pendapat lain yang disampaikan oleh Iv** yaitu

“Kalau kreativitas biasanya saya diberikan makanan ataupun minuman untuk mengerjakan tugas tambahan agar kita semangat dalam mengerjakannya ”

Menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dari berbagai responden mengatakan pemimpin memberikan berbagai macam kreativitas sehingga dapat melancarkan tujuan organisasi.

e. Analisa Dimensi Komunikasi Inspirasional (Inspiration Communication) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kerjasama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

Seperti yang diungkapkan oleh saudara M Y*s*f yang mengatakan.

“Biasanya kami diberikan komunikasi terkait kerja sama tim itu pada saat ada forum kecil maupun besar, jadi biasanya beliau memberikan gambaran impact bila disuatu sisi kita harus kerja tim.”

Senada dengan hal tersebut saudara M S*o*e* A juga mengatakan bahwa

“Biasanya beliau menegur dan memberikan contoh langsung kepada kita sehingga kita yang diawal tidak sejalan kemudian kita mengerticara mengerjakannya.”

Pendapat lain yang disampaikan oleh Iv** yaitu

“Biasanya beliau langsung memberikan arahan dan praktik langsung untuk menjadikan sebagai bahan evaluasi agar kerja tim semakin solid”

Menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sangat baik mewakili berbagai repondeN mengatakan bahwa pemimpin banyak memberikan arahan dan praktik sebagai kerja tim yang solid.

f. Analisa Dimensi Komunikasi Inspirasional (Inspiration Communication) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kecakapan

Kecakapan seorang pegawai dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Seperti yang diungkapkan oleh saudara M Y*s*f yang mengatakan.

“Pada intinya beliau tidak membedakan karyawan satu sama lain, beliau memberikan arahan selalu dalam momen kebersamaan sehingga semua karyawan harapannya sejalan.”

Senada dengan hal tersebut saudara M S*o*e* A juga

“Apalagi saya berbeda profesi dengan yang lainnya akan tetapi beliau tidak pernah membedakan dalam memberikan arahan kepadasemua bawahan.”

Pendapat lain yang disampaikan oleh Iv** yaitu

“Menurut saya beliau memberikan komunikasi dengan sangat bijak dan tegas akan tetapi beliau bisa membuat kami nyaman untuk komunikasi dengan cara biasanya beliau mengajak kami nongkrong.”

Menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili berbagai responden mengatakan pemimpin tidak membedakan karyawan yang berkompeten ataupun tidak sehingga semuanya dibuatkan forum untuk memberikan arahan kemajuan organisasi.

g. Analisa Dimensi Komunikasi Inspirasional (Inspiration Communication) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai

menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

seperti yang diungkapkan oleh saudara M Y*s*f yang mengatakan.

“Sudah jelas untuk kemajuan organisasi pemimpin saya sangat tinggi peduli dan rasa tanggung jawabnya dari cara dia memotivasi dan memberikan inspirasi sudah bisa disimpulkan bahwa beliau sangat antusias dengan organisasi ini.”

Senada dengan hal tersebut saudara M S*o*e* A juga mengatakan bahwa

“menurut saya belum pernah karena beliau sangat menjaga posisi menjadi pemimpin.”

Pendapat lain yang disampaikan oleh Iv** yaitu

“menurut saya sudah penuh rasa tanggung jawab dalam cara dia memberikan motivasi dan arahan karena pemimpin saya mengharapkan organisasi ini menjadi berkembang dan penuh inovasi”

Menurut analisis peneliti untuk Tanggung jawab Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili dari berbagai responden mengatakan bahwa pemimpin sangat peduli dan tanggung jawab demi kemajuan organisasi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kemampuan menginspirasi atau memotivasi dari pimpinan sangatlah tinggi dilihat dari adanya motivasi baik secara materi maupun dalam hal memberikan semangat yang bisa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik lagi secara individu maupun organisasi

3. Kemampuan Pemimpin memberikan Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership)

Selanjutnya untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan bisa dilihat dari kemampuan Pemimpin memberikan Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership.. Kemampuan Pemimpin memberikan Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership adalah bentuk pendekatan pemimpin dalam memberikan kepedulian terhadap bawahan dan tanggungjawab atas kebutuhan individu pegawai..

Untuk di Instalasi ICCU sendiri penyampaian maksud seperti yang diungkapkan M Y*s*f A yang mengatakan

“Untuk dukungan yang diberikan oleh pimpinan begitu sangat tinggi, tentunya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dan kepercayaan tanggung jawab sehingga kebutuhan bawahan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan satu per satu terealisasikan demi kelancaran pelayanan.

Sama halnya dengan Saudara M*g* yang juga mengatakan

“Dukungan juga sering diberikan dalam hal materi maupun kebutuhan sosial, jadi saya menjadi salah satu bawahannya dapat bekerja dengan nyaman karena dalam hal menjalankan pekerjaan yang telah diberikan dapat dipenuhi.

Pendapat lain lainnya dari Iv** yang mengatakan.

“Dari segi kepedulian kepada bawahan menurut saya pribadi sudah lumayan mendapatkan dukungan namun dengan tingkat kerja yang lebih banyak menyebabkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan sehingga saya pribadi inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam kerja, nah disinilah saya yang merasa tingkat kepedulian pimpinan saya kurang memberikan dalam hal reward.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilakukan analisa yang terkait dengan efektivitas kinerja yang berhubungan dengan pelayanan di

ruang ICCU berdasar indikator penilaian kinerja menurut Hasibuan dalam Pratiwi (2013) yang terdiri dari analisa berikut :

a. Analisa Dimensi Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak dalam Pratiwi , kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan kesadaran dan tanggung jawab.

seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f A yang mengatakan “Untuk dukungan yang diberikan oleh pimpinan begitu sangattinggi, tentunya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dan kepercayaan tanggung jawab sehingga kebutuhan bawahan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan satu per satu terealisasikan demi kelancaran pelayanan.

Sama halnya dengan Saudara M*g* yang juga mengatakan

“Dukungan juga sering diberikan dalam hal materi maupun kebutuhan sosial, jadi saya menjadi salah satu bawahannya dapat bekerja dengan nyaman karena dalam hal menjalankan pekerjaan yang telah diberikan dapat dipenuhi.

Pendapat lain lainnya dari Iv** yang mengatakan.

“Dari segi kepedulian kepada bawahan menurut saya pribadi sudah lumayan mendapatkan dukungan namun dengan tingkat kerja yang lebih banyak menyebabkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan sehingga saya pribadi inisiatif untuk mnyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam kerja, nah disinilah saya yang merasa tingkat kepedulian pimpinan saya kurang memberikan dalam hal reward.

Dalam hal supportive Leadership pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait

dengan persepsi mereka terhadap kesetiaan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup mewakili dari berbagai profesi responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa cukup untuk mendedikasikan kesetiannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU.

b. Analisa Dimensi Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Prestasi Kerja

Pada umumnya, prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f A yang mengatakan

“Sangat mendukung lah karena pemimpin saya memberikan kita berkembang mengembangkan SDM membuat kemajuan organisasi dan memberikan sebuah prestasi”

Sama halnya dengan Saudara M*g* yang juga mengatakan

“Dukungannya seperti dari meningkatkan prestasi dan memberikan pandangan untuk tidak memilih zona nyaman dan beliau jugamemberikan sebuah penghargaan agar kita menjadi semnagatkembali untuk perkembangan prestasi”

Pendapat lainnya dari Iv** yang mengatakan.

“Menurut saya beliau harus lebih memperhatikan saya yang sering membawa pulang pekerjaan dan mengerjakannya diluar jam kerja akan tetapi kebutuhan dalam lapangan pekerjaan saya sudah diberikan apa yang saya butuhkan”

Menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup baik namun beberapa

responden mengatakan bahwa pemimpin harus lebih memberikan bentuk dukungan atau perhatian terhadap pekerjaan diluar jam kerja.

c. Analisa Dimensi Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kedisiplinan

Tolak ukur sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan instruksi yang diberikan kepadanya

seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f A yang mengatakan

“Kalo menurut saya pemimpin dimanapun memberikan sikap kedisiplinan dalam bekerja akan tetapi setiap pemimpin berbeda beda cara melakukannya, namun yang saya perhatikan pada beliau beliau masih kurang tegas dalam memberikan sanksi ataupun sikap terhadap karyawan yang tidak disiplin”

Sama halnya dengan Saudara M*g* yang juga mengatakan

“Secara lisan maupun teguran secara langsung dan personal sduah dilakukan oleh beliau tapi menurut saya dalam memberikan sanksi beliau masih kurang tegas”

Pendapat lain lainnya dari Iv** yang mengatakan.

“menurut saya sih sikap beliau yang kurang tegas itu membuat karyawan disini tetap setia, toh kebanyakan yang tidak disiplin disini permasalahannya hanya saat terlambat pada jam kerja tapi semuanya pelayanan tetap berjalan baik”

Menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup namun dari beberapa responden mengatakan bahwa pemimpin kurang tegas dalam memberi sanksi berbeda dengan informas Iv** mengatakan tidak disiplinnya rekan kerja yang ada terletak pada keterlambatan datang pada jam kerja.

d. Analisa Dimensi Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f A yang mengatakan

“kalo itu tentu jelas karena pemimpin saya menjalankan metode demokrasi dalam bekerja, sehingga kita bisa memberikan ide kreativitas kita kepada organisasi”

Sama halnya dengan Saudara M*g* yang juga mengatakan

“Biasanya pemimpin saya memberikan ruang sih, dan juga beliau tetap mengawal kok dengan ide kreativitas teman-teman”

Pendapat lain lainnya dari Iv** yang mengatakan.

“Menurut saya pemimpin saya sudah memberikan ide-ide kreatifnya dalam bekerja, begitu pula saya juga pernah bertukar pendapat terkait kreativitas ini dan alhamdulillah beliau bisa menerima yang penting nyaman untuk saya dalam bekerja”

Menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik, dari berbagai profesi responden mengatakan bahwa pemimpin memberikan ruang ide kreativitas bagi karyawannya demi kenyamanan dalam bekerja.

e. Analisa Dimensi Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kerjasama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f A yang mengatakan

“Biasanya pemimpin saya mempraktikan terlebih dahulu kemudian beliau membagi tim dimana tim itu sendiri mempunyai penanggungjawab masing-masing”

Sama halnya dengan Saudara M*g* yang juga mengatakan

“Biasanya beliau memberikan suport secara personal dan universal, dan beliau juga memberikan kebutuhan dalam bekerja yang adapada tim”

Pendapat lain lainnya dari Iv** yang mengatakan.

“Biasanya memberikan kebutuhan tim yang diperlukan bahkan dari pemimpin yang sekarang saya merasa lebih nyaman bekerja dalam tim daripada pemimpin yang sebelumnya kurang ada dukungan berupa fasilitas yang kami butuhkan ”

Menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik, dari berbagai responden mengatakan bahwa pemimpin sudah memberikan fasilitas demi kebutuhan kerjasama tim dan adapula yang mengatakan pemimpin saat ini jauh lebih baik dibanding pemimpin yang terdahulu.

f. Analisa Dimensi Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kecakapan

Kecakapan seorang pegawai dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f A yang mengatakan

“Motivasi itu sangat penting untuk saya agar mengembalikan mental kita dalam bekerja, pemimpin saya ini sering memberikan motivasi bila kita berada permasalahan dalam bekerja”

Sama halnya dengan Saudara M*g* yang juga mengatakan

“Dukungan juga sering diberikan dalam hal materi maupun

motivasisosial, jadi saya menjadi salah satu bawahannya dapat bekerjadengan nyaman karena dalam menyelesaikan masalah dengantenang”

Pendapat lain lainnya dari Iv** yang mengatakan.

“Dari segi motivasi kepada bawahan menurut saya sudah menjadi makanan setiap hari beliau juga sering memberikan motivasi secarapribadi dan memberikan suasana yang nyaman sehingga kita menjadikan sebuah pemimpin seperti rekan kerja yang setara”

Menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili dari berbagai responden mengatakan bahwa pemimpin memberikan motivasi dan komunikasi yang menjadikan karyawan nyaman dalam bekerja.

g. Analisa Dimensi Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership) terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Tanggung Jawab

tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikulresiko pekerjaan yang dilakukan.

seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f A yang mengatakan

“Biasanya beliau membantu kami menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan dan menjadikan sebuah beban kerja kita menjadi berkurang hal ini pelayanan akan lebih efektif”

Sama halnya dengan Saudara M*g* yang juga mengatakan

“Biasanya pemimpin saya langsung menegur dan mengingatkannya sehingga kita tidak lupa kembali dalam menyelesaikannya”

Pendapat lain lainnya dari Iv** yang mengatakan.¹⁵

“Dari segi kepedulian kepada bawahan menurut saya pribadi sudah lumayan mendapatkan dukungan namun dengan tingkat kerja yang lebih banyak menyebabkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan sehingga saya pribadi inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam kerja, nah disinilah saya yang merasa tingkat tanggung jawab saya yang sangat banyak dan pemimpin saya belum tau soal hal ini”

Menurut analisis peneliti untuk Tanggung jawab

Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik, namun dari beberapa responden mengatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan pada seseorang informan sangatlah banyak dan disini pemimpin tidak tau bila pekerjaan yang diberikan sering dikerjakan diluar jam kerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam menjalankan organisasi sudah memberikan dukungan terhadap karyawan, sehingga karyawan dalam bekerja sudah merasa titik kenyamanan dalam bekerja namun ada salah satu informan mengatakan bahwa pemimpinnya masih belum terjamah terhadap pekerjaan yang dikerjakan diluar jam kerja.

4. Kemampuan Pemimpin memberikan Stimulasi Intelektual

Indikator lainnya untuk mengetahui gaya kepemimpinan yaitu kemampuan memberikan Stimulasi Intelektual. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara

efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Untuk memberikan Stimulasi Intelektual sudah sangat baik karena di Instalasi ICCU menerapkan hubungan yang lebih fleksibel antara atasan dan bawahan seperti yang disampaikan oleh M S*o*e* A.

“Saya di ICCU ini merasakan nyaman dalam bekerja sebab setiap ada permasalahan internal maupun eksternal saya selalu mendapatkan pengawalan dan arahan sehingga saya sendiri bisa menyelesaikan masalah yang ada, dan juga saya sangat salut karena pemimpin saya tidak memandang saya sebagai cleaning service yang istilahnya menjadi pembantu, biasanya di ruangan lain saya tidak menemukan rasa sosial seperti ini namun atasan saya sangat menjaga antar profesi yang ada di Ruang ICCU”

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f yang mengatakan

“Saya sangat salut dengan cara atasan saya memberikan kedisiplinan dalam bekerja, karena sebelum beliau memimpin ini banyak rekan kerja saya yang meremehkan dengan jam kerja begitu pula saya pada saat itu ikut juga meremehkan jam kerja namun semenjak beliau menjadi pemimpin menjadikan saya sendiri dengan arahan beliau lebih tertib dalam bekerja mengingat Ruang ICCU adalah ruang Intensive dan harus ekstra disiplin dalam meningkatkan pelayanan.

Pendapat lainnya dari M*g* yang mengatakan

“Saya sebagai perawat PA sangat nyaman dalam cara beliau memimpin antara perawat PJ dan perawat PA, karena beliau lebih mementingkan kebutuhan dalam pelayanan daripada status pangkat yang lebih senior untuk selalu menuruti permintaanya(perawat PJ) namun pemimpina saya lebih mengunggulkan fasilitas dalam bekerja dan menyamakan status antara perawat PJ dan perawat PA. seperti APD yang memang sudah ready untuk fasilitas bekerja menjadikan kami merasa aman dalam menangani pasien.

Berbeda dengan apa yang disampaikan Iv** yang mengatakan.

“Disini saya mendapatkan banyak bekal terkait pengadministrasian yang selama ini kurang efektif menurut saya, sehingga saya sedikit mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah, menurut saya beliau perfectooooo bagi saya pribadi karena selepas beliau memberikan

arahan membuat saya tidak memakan waktu banyak dalam bekerja dan jarang juga untuk membawa pekerjaan kerumah.

a. Analisa Dimensi Stimulasi Intelektual terhadap Indikator

Efektivitas Kinerja Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak dalam Pratiwi, kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

seperti yang disampaikan oleh M S*o*e* A.

“Saya di ICCU ini merasakan nyaman dalam bekerja sebab setiap ada permasalahan internal maupun eksternal saya selalu mendapatkan pengawalan dan arahan sehingga saya sendiri bisa menyelesaikan masalah yang ada, dan juga saya sangat salut karena pemimpin saya tidak memandang saya sebagai cleaning service yang istilahnya menjadi pembantu, biasanya di ruangan lain saya tidak menemukan rasa sosial seperti ini namun atasan saya sangat menjaga antar profesi yang ada di Ruang ICCU”

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f yang

mengatakan

“Saya sangat salut dengan cara atasan saya memberikan kedisiplinan dalam bekerja, karena sebelum beliau memimpin ini banyak rekan kerja saya yang meremehkan dengan jam kerja begitu pula saya pada saat itu ikut juga meremehkan jam kerja namun semenjak beliau menjadi pemimpin menjadikan saya sendiri dengan arahan beliau lebih tertib dalam bekerja mengingat Ruang ICCU adalah ruang Intensive dan harus ekstra disiplin dalam meningkatkan pelayanan.

Pendapat lainnya dari M*g* yang mengatakan

“Saya sebagai perawat PA sangat nyaman dalam cara beliau memimpin antara perawat PJ dan perawat PA, karena beliau lebih mementingkan kebutuhan dalam pelayanan daripada status pangkat yang lebih senior untuk selalu menuruti permintaanya(perawat PJ) namun pemimpin saya lebih

mengunggulkan fasilitas dalam bekerja dan menyamakan status antara perawat PJ dan perawat PA. seperti APD yang memang sudah ready untuk fasilitas bekerja menjadikan kami merasa aman dalam menangani pasien.

Berbeda dengan apa yang disampaikan Iv** yang mengatakan.

“Disini saya mendapatkan banyak bekal terkait pengadministrasian yang selama ini kurang efektif menurut saya, sehingga saya sedikit mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah”.

Dalam hal intelektual stimulation pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan persepsi mereka terhadap kesetiaan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dari berbagai responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa cukup untuk mendedikasikan kesetiannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU

b. Analisa Dimensi Stimulasi Intelektual terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Prestasi Kerja

Pada umumnya, prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

seperti yang disampaikan oleh M S*o*e* A.

“Biasanya pemimpin saya memberikan motivasi kepada semua karyawan agar kita menjadi lebih baik dari pada sebelumnya”

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f yang mengatakan

“Menurut saya pemimpin membuat mental kita menjadikan yakin akan bisa menjadikan sebuah prestasi yang membanggakan”

Berbeda dengan apa yang disampaikan Iv** yang mengatakan.

“Biasanya kita diberikan bimbingan dan arahan yang memang dimana kita harus menciptakan prestasi kerja”

Menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili berbagai responden menyatakan bahwa pemimpin ingin menjadikan karyawannya memiliki sebuah prestasi dalam bekerja

c. Analisa Dimensi Stimulasi Intelektual terhadap Indikator

Efektivitas KinerjaKedisipilmnan

Tolak ukur sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan instruksi yang diberikan kepadanya.

seperti yang disampaikan oleh M S*o*e* A.

“Menurut saya beliau sudah memberikan sebuah teguran namun dalam menjalankan sanksi tidak pernah dilakukan entah kenapa pemimpin saya kurang tegas dalam memberikan sanksi”

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f yang mengatakan

“Saya sangat salut dengan cara atasan saya memberikan kedisiplinan dalam bekerja, karena sebelum beliau memimpin ini banyak rekan kerja saya yang meremehkan dengan jam kerja begitu pula saya pada saat itu ikut juga meremehkan jam kerja namun semenjak beliau menjadi pemimpin menjadikan saya sendiri dengan arahan beliau lebih tertib dalam bekerja mengingat Ruang ICCU adalah ruang Intensive dan harus ekstra disiplin dalam meningkatkan pelayanan”

Berbeda dengan apa yang disampaikan Iv** yang mengatakan. “Menurut saya beliau sangat disiplin dan termanajemen dalam melakukan tugasnya pada organisasi, karena beliau juga sebagai contoh atau wadah gambaran bagi karyawannya”.

Menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup baik namun dalam memberikan sanksi pemimpin tidak pernah melakukannya hal ini membuat karyawan enggan merasa takut.

d. Analisa Dimensi Stimulasi Intelektual terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

seperti yang disampaikan oleh M S*o*e* A.

“Biasanya beliau mengawal kami hingga permasalahan selesai dan beliau bergerak langsung sehingga kita diruangan dapat menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan”

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f yang mengatakan

“Biasanya beliau memonitoring permasalahan yang ada kemudian dijadikan sebagai bahan evaluasi agar tidak terulang kembali”

Berbeda dengan apa yang disampaikan Iv** yang mengatakan.

“Saya sangat salut dengan pemimpin saya karena dalam sebuah permasalahan yang ada kami sangat dibantu dari segi materi maupun financial bila masalah ini menyangkut denda dalam proses administrasi”

Menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai profesi responden menyatakan pemimpin sangat peduli dan perhatian dengan permasalahan yang ada.

e. Analisa Dimensi Stimulasi Intelektual terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kerjasama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

seperti yang disampaikan oleh M S*o*e* A.

“Biasanya pemimpin saya memberikan sebuah target akan tetapi bila target itu tercapai maka dalam tim itu mendapatkan reward” Sama halnya

seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f yang mengatakan

“Biasanya kami diharapkan memberikan kenyamanan pelayanan kepada pasien dan keluarga pasien sehingga mereka merasakan kenyamanan pada saat pasien dirawat di ICCU”

Berbeda dengan apa yang disampaikan Iv** yang mengatakan.

“Menurut saya di organisasi ini sudah kompak, karena setiap pasien yang masuk ICCU ini keluarga merasa nyaman dengan peraturan yang tidak boleh dikunjungi oleh keluarga”

Menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili dari berbagai responden mengatakan bahwa keluarga pasien yang di ICCU sangat nyaman dengan pelayanan di ICCU meski ada peraturan dimana keluarga pasien dilarang masuk didalam Ruang ICCU

f. Analisa Dimensi Stimulasi Intelektual terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kecakapan

Kecakapan seorang pegawai dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

seperti yang disampaikan oleh M S*o*e* A.

“Pemimpin saya lebih memilih menyelesaikan bersama-sama karena permasalahan didalam organisasi ini adalah hal yang lumrah menurut saya, akan tetapi cara menyelesaikannya biasanya beliau membuat pertemuan dan dibahas didalam forum”

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f yang mengatakan

“Biasanya beliau menjadikan permasalahan sebagai bahan evaluasi kedepannya sehingga kita dapat menyelesaikan bersama sama agar permasalahan tidak terulang kembali”

Berbeda dengan apa yang disampaikan Iv** yang mengatakan.

“Pemimpin saya sering bertukar pendapat dengan saya dan teman-teman intinya beliau yang penting demi kemajuan organisasi apa boleh buat ungkapnya”

Menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dari berbagai responden

mengatakan bahwa pemimpin dalam menyelesaikan masalah dengan cara musyawarah.

g. Analisa Dimensi Stimulasi Intelektual terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

yang disampaikan oleh M S*o*e* A.

“Saya di ICCU ini merasakan nyaman dalam bekerja sebab setiap ada permasalahan internal maupun eksternal saya selalu mendapatkan pengawalan dan arahan sehingga saya sendiri bisa menyelesaikan masalah yang ada, dan juga saya sangat salut karena pemimpin saya tidak memandang saya sebagai cleaning service yang istilahnya menjadi pembantu, biasanya di ruangan lain saya tidak menemukan rasa sosial seperti ini namun atasan saya sangat menjaga antar profesi yang ada di Ruang ICCU”

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh M Y*s*f yang mengatakan

“Sudah sangat tanggung jawab karena setiap dalam permasalahan beliau bisa menyelesaikan dengan baik dan sesuai prosedur”

Berbeda dengan apa yang disampaikan Iv** yang mengatakan.

“Luar biasa sih menurut saya, meskipun permasalahan terjadi tengah malam hari beliau rela juga untuk berangkat ke kantor agar pelayanan kembalikondusif”

Menurut analisis peneliti untuk Tanggung jawab Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili beberapa profesi responden menyatakan bahwa pemimpin sangat totalitas

dalam tanggung jawab. Bisa disimpulkan untuk pengendalian permasalahan pada setiap karyawan dapat pengawalan dan saran sehingga pemimpin terus memonitoring sebuah permasalahan hingga dapat terselesaikan.

5. Kemampuan Pemimpin dalam memberikan Personal Penghargaan

Indikator selanjutnya penghargaan seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memberikan penghargaan dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka pada sesuatu yang diberikan kepada bawahannya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja terbaik diberikan bawahannya.

Penghargaan sepenuhnya diambil atau dilakukan oleh pemimpin seperti yang disampaikan oleh An*n*

“Biasanya pimpinan saya memberikan reward itu setiap ada kegiatan diluar kantor dan bertujuan untuk membawa nama baik ruangan kemudian pimpinan memberikan reward tambahan ekstra/libur untuk mengganti jam kosong saya yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Pendapat lain diungkapkan oleh Im** yang mengatakan

“Kalau untuk tugas kami sering mendapatkan pujian oleh atasan langsung karena dari setiap profesi sendiri menjaga kedisiplinan dalam bekerja sehingga kita merasa legah karena mendapatkan perhatian dan pujian atas pekerjaan yang terselesaikan.

Me*** juga mengatakan

“Sering kali saya mendapatkan reward yang telah diberikan oleh pimpinan dalam hal pekerjaan maupun ikut berpartisipasi melaksanakan kegiatan diluar pekerjaan.

Sependapat dengan saudara Im**, Ir** juga mengatakan ²²

“Saya sebagai wakil pimpinan beliau merasa banyak mendapatkan ilmu sosial dalam memimpin sehingga saya dapat menerapkan juga terhadap bawahan saya, dan alhamdulillah

setiap saya menerapkan contoh pimpinan saya dalam memberikan reward ataupun penghargaan dapat disimpulkan karyawan ICCU semakin giat dalam bekerja.

a. Analisa Dimensi Personal Penghargaan terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak dalam Pratiwi , kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

sepertiyang disampaikan oleh An*n*

“Biasanya pimpinan saya memberikan reaward itu setiap ada kegiatan diluar kantor dan bertujuan untuk membawa nama baik ruangan kemudian pimpinan memberikan reward tambahan ekstra/libur untuk mengganti jam kosong saya yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Pendapat lain diungkapkan oleh Im** yang mengatakan

“Kalau untuk tugas kami sering mendapatkan pujian oleh atasan langsung karena dari setiap profesi sendiri menjaga kedisiplinan dalam bekerja sehingga kita merasa legah karena mendapatkan perhatian dan pujian atas pekerjaan yang terselesaikan.

Sependapat dengan saudara Im**, Ir** juga mengatakan

“Saya sebagai wakil pimpinan beliau merasa banyak mendapatkan ilmu sosial dalam memimpin sehingga saya dapat menerapkan juga terhadap bawahan saya, dan alhamdulillah setiap saya menerapkan contoh pimpinan saya dalam memberikan reward ataupun penghargaan dapat disimpulkan karyawan ICCU semakin giat dalam bekerja.

Dalam hal personal penghargaan pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan persepsi mereka terhadap kesetiaan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup mewakili lebih dari responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang gekarang mereka merasa nyaman untuk mendedikasikan kesetiannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU

b. Analisa Dimensi Personal Penghargaan terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Prestasi Kerja

Pada umumnya, prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

sepertiyang disampaikan oleh An*n*

“Biasanya pimpinan saya memberikan reaward itu setiap ada kegiatan diluar kantor dan bertujuan untuk membawa nama baik ruangan kemudian pimpinan memberikan reward tambahan ekstra/libur untuk mengganti jam kosong saya yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut”

Pendapat lain diungkapkan oleh Im** yang mengatakan

“tidak juga, pemimpin saya selalu peduli kepada semua karyawan sebab beliau menjaga kecemburuan sosial terhadap sesama karyawan”.

Sependapat dengan saudara Im**, Ir** juga mengatakan

“Jelas ada karena kita sesama karyawan diberlakukan untuk bersaing demi mendapatkan sebuah penghargaan karyawan terbaik di organisasi ini.

Menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dengan perilaku pemimpin yang memberikan motivasi hingga menjadikan sebuah kompetisi untuk para karyawan demi mendapatkan predikat karyawan terbaik.

c. Analisa Dimensi Personal Penghargaan terhadap Indikator Efektivitas Kinerja

Kedisiplinan Tolak ukur sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan melakukan instruksi yang diberikan kepadanya.

seperti yang disampaikan oleh An*n*

“ada, karena ini untuk daya tarik contoh kedisiplinan agar harapan pemimpin semua karyawan menjadi disiplin”

Pendapat lain diungkapkan oleh Im** yang mengatakan

“Jelas ada, di setiap pekerjaan pemimpin selalu menerapkan serba kedisiplinan hanya saja kekurangan dari pemimpin saya adalah kurang tegas untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang memang tidak disiplin”

Sesuai dengan saudara Im**, Ir** juga mengatakan

“Tentunya dari kedisiplinan ini menjadi evaluasi besar buat kami, karena dalam mengatur kinerja karyawan itu tidak mudah dan harus tegas dalam memberikan sikap”

Menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU masih menjadi bahan evaluasi sebagai pemimpin namun disisi lain pemimpin juga memberikan penghargaan untuk karyawan dari segi kedisiplinan agar menjadikan contoh dari karyawan yang kurang disiplin.

d. Analisa Dimensi Personal Penghargaan terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

sepertiyang disampaikan oleh An*n*

“Biasanya saya memberikan cara kerja yang efektif dan tidak menyalahi prosedur dalam menangani pasien di ICCU, dan alhamdulillah pemimpin menjadikan saya sebagai karyawan yang baik dalam menjalankan tugas”

Pendapat lain diungkapkan oleh Im** yang mengatakan

“Biasanya pimpinan saya memberikan reaward itu setiap ada kegiatan diluar kantor dan bertujuan untuk membawa nama baik ruangan kemudian pimpinan memberikan reward tambahan ekstra/libur untuk mengganti jam kosong saya yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut”

Sependapat dengan saudara Im**, Ir** juga mengatakan

“Saya sebagai wakil pimpinan beliau merasa banyak mendapatkan ilmu sosial dalam memimpin sehingga saya dapat menerapkan juga terhadap bawahan saya, dan alhamdulillah setiap saya menerapkan contoh pimpinan saya dalam memberikan reward ataupun penghargaan dapat disimpulkan karyawan ICCU semakin giat dalam bekerja.

Menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik bahwa beberapa responden mengatakan pemimpin sudah memberikan bentuk kreativitas dalam bekerja seperti memberikan ruang pendapat terhadap karyawan dan menjadikan sikap sebagai wadah wakil kepala ruangan memimpin bawahannya pula.

e. Analisa Dimensi Personal Penghargaan terhadap Indikator Efektivitas

Kinerja

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

sepertiyang disampaikan oleh An*n*

“Biasanya beliau membuat kompetisi antar tim yang ada di organisasi sehingga semua tim ikut berlomba untuk mendapatkan sebuah penghargaan”

Pendapat lain diungkapkan oleh Im** yang mengatakan

“Biasanya pimpinan saya memberikan arahan langsung kepada tim sehingga tim dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif karena beliau ini menurut saya spesialis kerja dalam segi efektivitas”

Sependapat dengan saudara Im**, Ir** juga mengatakan

“Biasanya pemimpin memberikan wejangan kepada kita dengan cara memberikan tempat ketenangan seperti cafe ataupun rumah makan kemudian bergantian diantara tim-tim yang ada di organisasi”

Menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik, karena pemimpin sudah memberikan cara dan motivasi dalam bekerja sama tim menjadi lebih efektif dan tidak disangka pula pemimpin sampai rela mengeluarkan biaya sendiri untuk merfresh tim yang ada di organisasi.

f. Analisa Dimensi Personal Penghargaan terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Kecakapan

Kecakapan seorang pegawai dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya

sepertiyang disampaikan oleh An*n*

“tidak, karena pemimpin saya mungkin menghindari kecemburuan sosial antar karyawan semua yang diberikan

penghargaan oleh beliau sama dan rata untuk karyawan yang berprestasi”

Pendapat lain diungkapkan oleh Im** yang mengatakan

“Wah kalo itu sih pasti terbang pilih dong... ya kan semua karyawan sama, tidak membedakan profesi maupun golongan kalo beliau seperti pasti teman-teman diruangan pasti akan cemburu sosial satu sama lain dan menurut saya beliau masih belum pernah sih seperti ini”

Sependapat dengan saudara Im**, Ir** juga mengatakan

“Saya sebagai wakil pimpinan beliau merasa banyak mendapatkan ilmu sosial dalam memimpin sehingga saya dapat menerapkan juga terhadap bawahan saya, dan alhamdulillah setiap saya menerapkan contoh pimpinan saya dalam memberikan reward ataupun penghargaan dapat disimpulkan karyawan ICCU semakin giat dalam bekerja”

Menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik karena dari hasil wawancara pemimpin tidak membedakan jenis penghargaan pada setiap bawahan dan tidak menggolongkan profesi dari jenis penghargaan.

g. Analisa Dimensi Personal Penghargaan terhadap Indikator Efektivitas Kinerja Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

sepertiyang disampaikan oleh An*n*

“belum pernah sih menurut saya karena beliau memiliki indikator tersendiri untuk karyawan yang layak mendapatkan penghargaan dan itu sejalan dengan tujuan organisasi”

Pendapat lain diungkapkan oleh Im** yang mengatakan

“Wah kalo itu sih pasti tebang pilih dong... ya kan semua karyawan sama, tidak membedakan profesi maupun golongan kalo beliau seperti pasti teman-teman diruangan pasti akan cemburu sosial satu sama lain dan menurut saya beliau masih belum pernah sih seperti ini”

Sependapat dengan saudara Im**, Ir** juga mengatakan

“Selama saya menjabat menjadi wakil beliau bertanggung jawab atas penghargaan yang diberikan kepada karyawan, dan memang sudah memenuhi target untuk mendapatkan penghargaan tersebut”

Menurut analisis peneliti untuk Tanggung jawab Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik. Jadi kesimpulannya yaitu dari segi personal penghargaan disini pemimpin mampu memberikan identitas karyawan baik demi memberikan contoh bagi karyawan lainnya sehingga yang diharapkan oleh pemimpin semua karyawan mendapatkan reward yang telah diberlakukan di organisasitersebut dan

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Vision

Pada penelitian ini pendekatan teori yang dikemukakan dalam menganalisa judul skripsi ini yaitu “Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kinerja Di Instalasi ICCU RSUD dr Moh. Saleh Kota Probolinggo” adalah mengaitkan teori dari Hasibuan (2015). Menurut Hasibuan pandangan terkait mempengaruhi Vision dalam analisa gaya kepemimpinan transformasional yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, tanggung jawab. Pengaruh tujuh fungsi ini pada organisasi tentunya untuk vision menggambarkan sebuah kepemimpinan transformasional yang menjadikan sebuah organisasi lebih jelas tujuan dan arah organisasi yang dibawa. Hal ini gaya

kepemimpinan tranformasional meliputi tujuh fungsi sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Dalam hal vision pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan persepsi mereka terhadap kesetiaan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dari berbagai macam profesi responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa baik dan nyaman untuk mendedikasikan kesetiannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU.

b. Prestasi Kerja

Dalam hal Prestasi kerja menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili lebih berbagai profesi responden, dan bisa dijadikan baik dalam menjaga prestasi dalam bekerja karena pemimpin mampu memberikan arahan dan membuat Metode bekerja dalam efisiensi waktu

c. Kedisiplinan

Dalam hal kedisipinan Menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup dari bebeapa profesi responden mengatakan dari segi kedisiplinan ini masih menjadi bahan evaluasi terhadap pemimpin sehingga disiplin terhadap karyawan menjadi baik.

d. Kreativitas

Menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai profesi responden, sehingga mereka memahami dasar perintah yang membuat para responder bekerja secara efektif.

e. Kerjasama

Menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai profesi responden mengatakan bahwa menjaga tingkat kerja sama tim sangat terjaga sehingga memberikan pelayanan menjadikan lebih efektif.

f. Kecakapan

Menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai profesi responden mengatakan bijak dalam memberikan arahan terkait visinya.

g. Kecakapan

Menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai profesi responden mengatakan bijak dalam memberikan arahan terkait visinya.

2. Inspiration Communication

Pada penelitian ini pendekatan teori yang dikemukakan dalam menganalisa judul skripsi ini yaitu “Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kinerja Di Instalasi ICCU RSUD dr Moh. Saleh Kota Probolinggo” adalah mengaitkan teori dari Hasibuan (2015). Menurut Hasibuan pandangan terkait mempengaruhi Inspiration Comunication dalam analisa gaya kepimimpinan transformasional yaitu kesetiaan, prestasi kerja,

Kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, tanggung jawab. Hal ini gaya kepemimpinan seseorang juga bisa diukur dari kemampuan menginspirasi atau memotivasi para karyawannya karena kemampuan menginspirasi atau memotivasi menjadi daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini gaya kepemimpinan transformasional meliputi tujuh fungsi sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Dalam hal Inspiration Communication pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan persepsi mereka terhadap kesetiaan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili berbagai profesi responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa nyaman untuk mendedikasikan kesetiaannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU.

b. Prestasi Kerja

Menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah ada dan berjalan hingga saat ini kemudian mewakili berbagai profesi responden yang mengatakan sudah berjalan baik untuk

prestasi kerja yang di dapat karena dalam pemimpin mengawal selalu memberikan motivasi.

c. Kedisiplinan

Dalam hal kedisiplinan menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup namun ada beberapa faktor yang dinyatakan informan pemimpin kurang mengambil sikap kepada bawahan yang sering melanggar norma kedisiplinan.

d. Kreativitas

Dalam hal kreativitas menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dari berbagai responden mengatakan pemimpin memberikan berbagai macam kreativitas seperti memberikan ide dan memberikan konsumsi dari kantong sendiri sehingga dapat melancarkan tujuan organisasi.

e. Kerjasama

Dalam hal kerjasama menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai responden mengatakan bahwa pemimpin banyak memberikan arahan dan praktik sebagai menyelesaikan pekerjaan sehingga menjadikan kerja tim yang solid.

f. Kecakapan

Dalam hal kecakapan menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili berbagai responden mengatakan pemimpin tidak membedakan karyawan yang berkompeten

ataupun tidak sehingga semuanya dibuatkan forum untuk memberikan arahan kemajuan organisasi.

g. Tanggung jawab

Dari sini dapat disimpulkan bahwa kemampuan menginspirasi atau memotivasi dari pimpinan sangatlah tinggi dilihat dari adanya motivasi baik secara materi maupun dalam hal memberikan semangat yang bisa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik lagi secara individu maupun organisasi.

3. Supportive Leadership

Pada penelitian ini pendekatan teori yang dikemukakan dalam menganalisa judul skripsi ini yaitu “Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kinerja Di Instalasi ICCU RSUD dr Moh. Saleh Kota Probolinggo” adalah mengaitkan teori dari Hasibuan (2015). Menurut Hasibuan pandangan terkait mempengaruhi Supportive Leadership dalam analisa gaya kepemimpinan transformasional yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, tanggung jawab. Hal ini untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan bisa dilihat dari kemampuan Pemimpin memberikan Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership.. Kemampuan Pemimpin memberikan Dukungan dan Kepedulian (Supportive Leadership adalah bentuk pendekatan pemimpin dalam mebrikan kepedulian Terhadap bawahan dan tanggungjawab atas kebutuhan individu pegawai. Hal ini gaya kepemimpinan tranformasional meliputi tujuh fungsi sebagai berikut:

a. Kesetiaan

Dalam hal supportive Leadership pemimpin di ruang ICCU yang

berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan persepsi mereka terhadap kesetiaan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup mewakili dari berbagai profesi responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa cukup untuk mendedikasikan kesetiaannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU.

b. Prestasi Kerja

Dalam hal prestasi kerja menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup baik namun beberapa responden mengatakan bahwa pemimpin harus lebih memberikan bentuk dukungan atau perhatian terhadap pekerjaan diluar jam kerja.

c. Kedisiplinan

Dalam hal kedisiplinan Menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup namun dari beberapa responden mengatakan bahwa pemimpin kurang tegas dalam memberi sanksi berbeda dengan informas Iv** mengatakan tidak disiplinnya rekan kerja yang ada terletak pada keterlambatan datang pada jam kerja.

d. Kreativitas

Dalam hal kreativitas Menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik, dari berbagai profesi responden mengatakan bahwa pemimpin memnerikan ruang ide

keaktivitas bagi karyawannya demi kenyamanan dalam bekerja.

e. Kerjasama

Dalam hal kerjasama menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik, dari berbagai responden Mengatakan bahwa pemimpin sudah memberikan fasilitas demi kebutuhan kerjasama tim dan adapula yang mengatakan pemimpin saat ini jauh lebih baik dibanding pemimpin yang terdahulu.

f. Kecakapan

Dalam hal kecakapan Menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili dari berbagai responden mengatakan bahwa pemimpin memberikan motivasi dan komunikasi yang menjadikan karyawan nyaman dalam bekerja.

g. Tanggung jawab

Dalam hal tanggung jawab dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam mnejalankan organisasi sudah memberikan dukungan terhadap karyawan, sehingga karyawan dalam bekerja sudah merasa titik kenyamanan dalam bekerja namun ada salah satu informan mengatakan bahwa pemimpinnya masih belum terjamah terhadap pekerjaan yang dikerjakan diluar jam kerja.

4. Stimulasi Intelektual

Pada penelitian ini pendekatan teori yang dikemukakan dalam menganalisa judul skripsi ini yaitu “Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kinerja Di Instalasi ICCU RSUD dr Moh. Saleh Kota Probolinggo” adalah mengaitkan teori dari

Hasibuan (2015). Menurut Hasibuan pandangan terkait mempengaruhi Stimulasi Intelectual dalam analisa gaya kepemimpinan transformasional yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, tanggung jawab. Kemudian untuk mengetahui gaya kepemimpinan yaitu kemampuan memberikan Stimulasi Intelektual. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Hal ini gaya kepemimpinan transformasional meliputi tujuh fungsi sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Dalam hal kesetiaan pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan Efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan persepsi mereka terhadap kesetiaan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dari berbagai responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa cukup untuk mendedikasikan kesetiannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayanan ICCU.

b. Prestasi Kerja

Dalam hal prestasi kerja menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili berbagai responden menyatakan bahwa pemimpin ingin menjadikan karyawannya memiliki sebuah prestasi dalam bekerja.

c. Kedisiplinan

Dalam hal kedisiplinan menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup baik namun dalam memberikan sanksi pemimpin tidak pernah melakukannya hal ini membuat karyawan enggan merasa takut.

d. Kreativitas

Dalam hal kreativitas menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik mewakili berbagai profesi responden menyatakan pemimpin sangat peduli dan perhatian dengan permasalahan yang ada.

e. Kerjasama

Dalam hal kerjasama menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili dari berbagai responden mengatakan bahwa keluarga pasien yang di ICCU sangat nyaman dengan pelayanan di ICCU meski ada peraturan dimana keluarga pasien dilarang masuk didalam Ruang ICCU.

f. Kecakapan

Dalam hal kecakapan menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dari berbagai responden mengatakan bahwa pemimpin dalam menyelesaikan masalah dengan cara musyawarah.

g. Tanggung jawab

Dalam hal tanggung jawab Menurut analisis peneliti untuk Tanggung

jawab Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik mewakili beberapa profesi responden menyatakan bahwa pemimpin sangat totalitas dalam tanggung jawab. Bisa disimpulkan untuk pengendalian permasalahan pada setiap karyawan dapat pengawalan dan saran sehingga pemimpin terus memonitoring sebuah permasalahan hingga dapat terselesaikan.

5. Personal Penghargaan

Pada penelitian ini pendekatan teori yang dikemukakan dalam menganalisa judul skripsi ini yaitu “Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kinerja Di Instalasi ICCU RSUD dr Moh. Saleh Kota Probolinggo” adalah mengaitkan teori dari Hasibuan (2015). Menurut Hasibuan pandangan terkait mempengaruhi Personal Penghargaan dalam analisa gaya kepemimpinan transformasional yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, tanggung jawab. personal penghargaan, Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memberikan penghargaan dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka pada sesuatu yang diberikan kepada bawahannya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja terbaik yang diberikan oleh bawahannya.. Dari segi Personal Penghargaan sepenuhnya diambil atau dilakukan oleh pemimpin, Hal ini gaya kepemimpinan tranformasional meliputi tujuh fungsi sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Dalam hal kesetiaan personal penghargaan pemimpin di ruang ICCU yang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan yang terkait dengan

persepsi mereka terhadap kesetiaan dalam bekerja menurut analisis peneliti untuk Kesetiaan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah cukup mewakili lebih dari responden menyatakan bahwa dibawah kepemimpinan ICCU yang sekarang mereka merasa nyaman untuk mendedikasikan kesetiannya dalam bekerja demi kelancaran organisasi di pelayannan ICCU.

b. Prestasi Kerja

Dalam hal prestasi kerja menurut analisis peneliti untuk Prestasi Kerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik dengan perilaku pemimpin yang memberikan motivasi hingga menjadikan sebuah kompetisi untuk para karyawan demi mendapatkan predikat karyawan terbaik.

c. Kedisiplinan

Dalam hal kedisiplinan menurut analisis peneliti untuk Kedisiplinan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU masih menjadi bahan evaluasi sebagai pemimpin namun disisi lain pemimpin juga memberikan penghargaan untuk karyawan dari segi kedisiplinan agar menjadikan contoh dari karyawan yang kurang disiplin.

d. Kreativitas

Dalam hal kreativitas menurut analisis peneliti untuk Kreativitas Kinerja Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik bahwa beberapa responden mengatakan pemimpin sudah memberikan bentuk kreativitas dalam bekerja seperti memberikan ruang pendapat terhadap karyawan dan

menjadikan sikap sebagai wadah wakil kepala ruangan memimpin bawahannya pula.

e. Kerjasama

Dalam hal kerjasama menurut analisis peneliti untuk Kerjasama Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik, karena pemimpin sudah memberikan cara dan motivasi dalam bekerja sama tim menjadi lebih efektif dan tidak disangka pula pemimpin sampai rela mengeluarkan biaya sendiri untuk merfresh tim yang ada di organisasi.

f. Kecakapan

Dalam hal kecakapan menurut analisis peneliti untuk Kecakapan Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah baik karena dari hasil wawancara pemimpin tidak membedakan jenis penghargaan pada setiap bawahan dan tidak menggolongkan profesi dari jenis penghargaan.

g. Tanggung jawab

Dalam hal tanggung jawab Menurut analisis peneliti untuk Tanggungjawab Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat Baik. Jadi kesimpulannya yaitu dari segi personal penghargaan disini pemimpin mampu memberikan identitas karyawan baik demi memberikan contoh bagi karyawan lainnya sehingga yang diharapkanoleh pemimpin semua karyawan mendapatkan reward yang telah diberlakukan di organisasi tersebut dan penuh tanggung jawab.