



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPRIBADIAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERAWAT PEREMPUAN DI INSTALASI
RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH
BALUNG (RSD BALUNG)**

*EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE, PERSONALITY AND
COMPENSATION TO PERFORMANCE OF FEMALE NURSES IN INPATIENT
INSTALATION BALUNG HOSPITAL AREA (RSD BALUNG)*

SKRIPSI

Oleh

Kiki Rizqi Dwi Amalia

NIM. 110810201252

**Fakultas Ekonomi
Universitas Jember**

2015



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPRIBADIAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERAWAT PEREMPUAN DI INSTALASI
RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH
BALUNG (RSD BALUNG)**

*EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE, PERSONALITY AND
COMPENSATION TO PERFORMANCE OF FEMALE NURSES IN INPATIENT
INSTALATION BALUNG HOSPITAL AREA (RSD BALUNG)*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Kiki Rizqi Dwi Amalia

NIM. 110810201252

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Kiki Rizqi Dwi Amalia
NIM : 110810201252
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian Dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Perempuan
Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah
Balung (RSD Balung)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 19 Agustus 2015

Yang menyatakan,

Materai

Kiki Rizqi Dwi Amalia
NIM. 110810201252

TANDA PERSETUJUAN

Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Perempuan Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung)

Nama Mahasiswa : Kiki Rizqi Dwi Amalia

NIM : 110810201252

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 04 September 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti T, S.E., M.Si.

NIP 19741212 200012 2 001

Drs. Sunardi, M.M.

NIP 19530403 198503 1 001

Ketua Program Studi S-1
Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM

NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPERIBADIAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT PEREMPUAN DI INSTALASI RAWAT
INAP RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG (RSD Balung)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Kiki Rizqi Dwi Amalia

NIM : 110810201252

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

21 Oktober 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

- 1. Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. (.....)
19570310 198403 1 002**
- 2. Sekretaris : Dr. M. Dimyati, S.E, M.Si. (.....)
19670421 199403 1 008**
- 3. Anggota : Ana Mufidah, S.E, M.M. (.....)
19800201 200501 2 001**

FOTO

4 x 6

Fcm

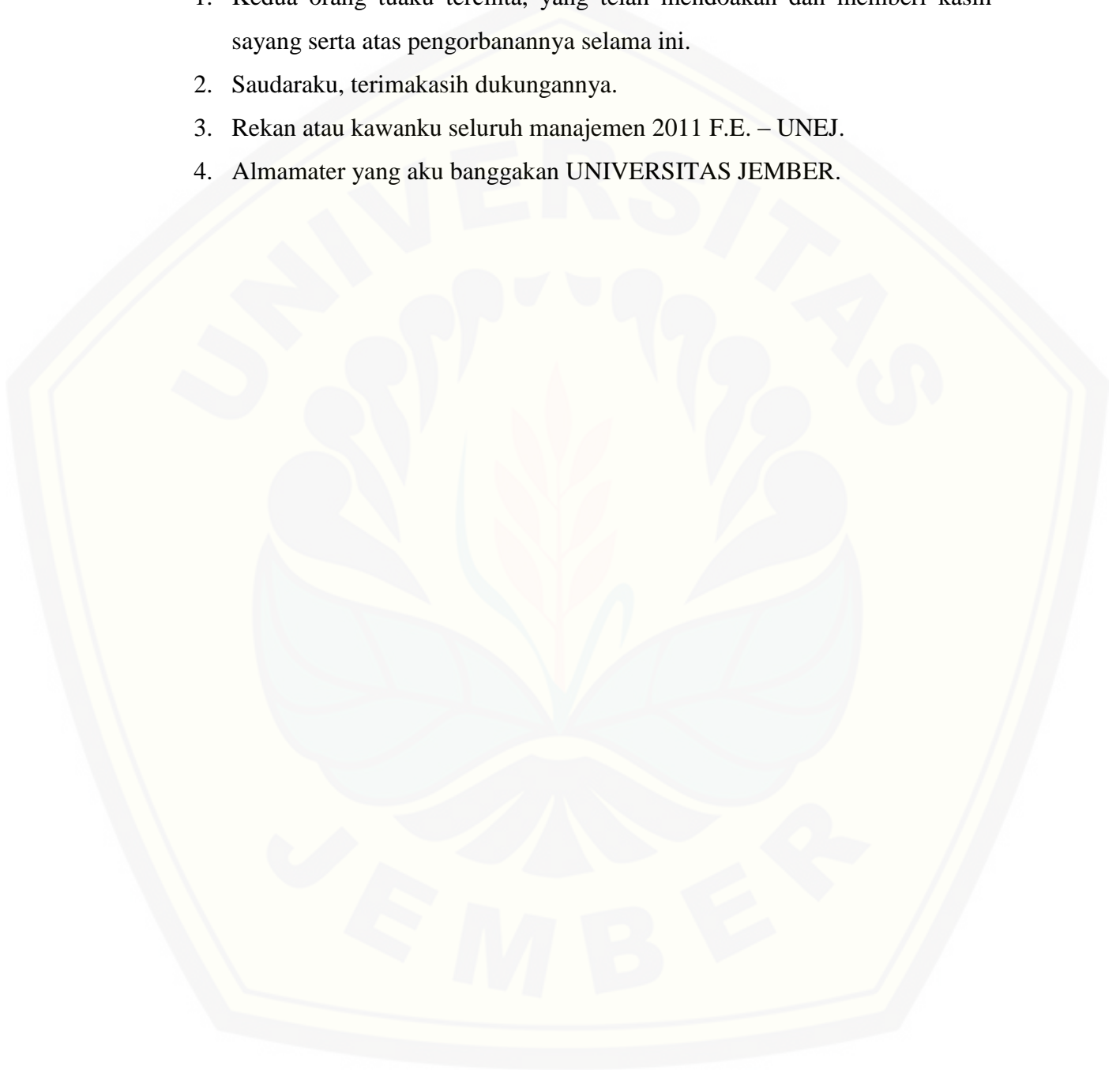
Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Saudaraku, terimakasih dukungannya.
3. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ.
4. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



MOTTO

Kita bisa mundur satu langkah untuk dapat meloncat lebih jauh. (John Clarke)

Mimpi adalah kunci untuk kita menaklukkan dunia, berlarilah tanpa lelah sampai engkau meraihnya. (Nidji-Laskar Pelangi)

Sukses tidak diukur dari posisi yang dicapai seseorang dalam hidup, tapi dari kesulitan-kesulitan yang berhasil diatasi ketika berusaha meraih sukses.

(Hitam Putih)

Orang muda yang belum berhasil, punya banyak kekhawatiran. Tapi jika dia sabar, dia akan mendewasa dan berhasil, sampai tidak sempat khawatir.

(Mario Teguh)

RINGKASAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung); Kiki Rizqi Dwi Amalia; 110810201252; 2015; 83 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung)”. Penelitian ini adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit daerah Balung. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat perempuan yang bekerja tetap di RSD Balung sebanyak 56 perawat. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan 4) Budaya organisasi, Kepribadian dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepribadian, Kompensasi dan Kinerja

SUMMARY

Effect Of Organization Culture, Personality and Compensation To Performance Female Nurses In Inpatient Instalation Balung Hospital Area (RSD Balung); Kiki Rizqi Dwi Amalia; 110810201252; 2015; 83 pages; Department Of Management, Faculty Of Economics Jember University.

This research has a title “Effect Of Organization Culture, Personality and Compensation To Performance Female Nurses In Inpatient Instalation Balung Hospital Area (RSD Balung)”. This research has aimed to analyzed the Effect Of Organization Culture, Personality and Compensation To Performance Female Nurses In Inpatient Instalation Balung Hospital Area. Population in this research were female nurses who work remain at RSD Balung with amount of 56 people. The sampling method used saturated sample or census with 56 respondents. This research used four variables with multiple linear regression analysis. The results of research showed: 1) Organization culture has positive impact and significant on the performance of nurses 2) personality has positive impact and significant on the performance of nurses 3) Compensation has positive impact and significant on the performance of nurses 4) Organization Culture, Personality and Compensation simultaneously has positive impact and significant on the performance of nurses.

Key Word : Organization Culture, Personality, Compensation and Performance

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayahNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah mendapatkan banyak dukungan, bantuan, bimbingan, saran serta doa dari banyak pihak. Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM selaku ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Diana Sulianti T, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sunardi, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. dan Bapak Dr. M. Dimiyati, S.E, M.Si. serta Ibu Ana Mufidah, S.E, M.M. selaku dosen-dosen penguji skripsi yang telah memberikan pengarahan dan masukan yang sangat berguna bagi penulis.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
7. Teristimewa Bapak (Heni Suhaini), Ibu (Sumi Laila) yang ku sayangi, terima kasih atas keringat, air mata, semangat, senyum, do'a serta kesediaan menjadi

tempatku menundukkan dan menyandarkan raga dan jiwaku selama ini. Bapak, Ibu, gelar ini kupersembahkan semata-mata untuk kalian.

8. Adik-adikku M. Dicqy Alfani Habibi dan Arzeqa Ahmad Fadlan dan kakakku tersayang Muhammad Lukman Hakim A, terima kasih telah menjadi saudara terbaikku yang selalu tersenyum dan memberi semangat.
9. Terima kasih kepada Wildan Mukholladun A. yang telah memberikan semangat, dukungan serta motivasi.
10. Sahabat-sahabat tercinta Intan Ayu A.R , Fepry Kharismasari dan Ratih Tri W. terima kasih untuk kebersamaan selama ini dan dukungannya.
11. Terima kasih tersayang Ika Puji Lestari dan Devi ratna J. yang selalu menemani hari-hariku, menemaniku dalam bermimpi, terima kasih untuk kebersamaanya.
12. Pimpinan RSD Balung Kabupaten Jember yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di RSD Balung Kabupaten Jember.
13. Staf-staf RSD Balung serta seluruh perawat bagian rawat inap RSD Balung yang menjadi responden yang telah memberikan bantuan berupa informasi dan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
14. Seluruh teman-teman seangkatan manajemen 2011, terimakasih atas kebersamaan serta pengalaman dari awal kuliah hingga akhir.
15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuannya hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 19 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACT	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.2 Kepribadian	11
2.1.3 Kompensasi	13
2.1.4 Kinerja Karyawan	16

2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	18
2.1.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja	19
2.1.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Identifikasi Variabel.....	28
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	28
3.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel.....	30
3.7 Metode Analisis Data.....	30
3.7.1 Uji Validitas	30
3.7.2 Uji Reabilitas	31
3.7.3 Uji Normalitas.....	32
3.8 Analisa Data	32
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.2 Analisis Regresi Berganda.....	33
3.8.3 Uji Hipotesis	34
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39

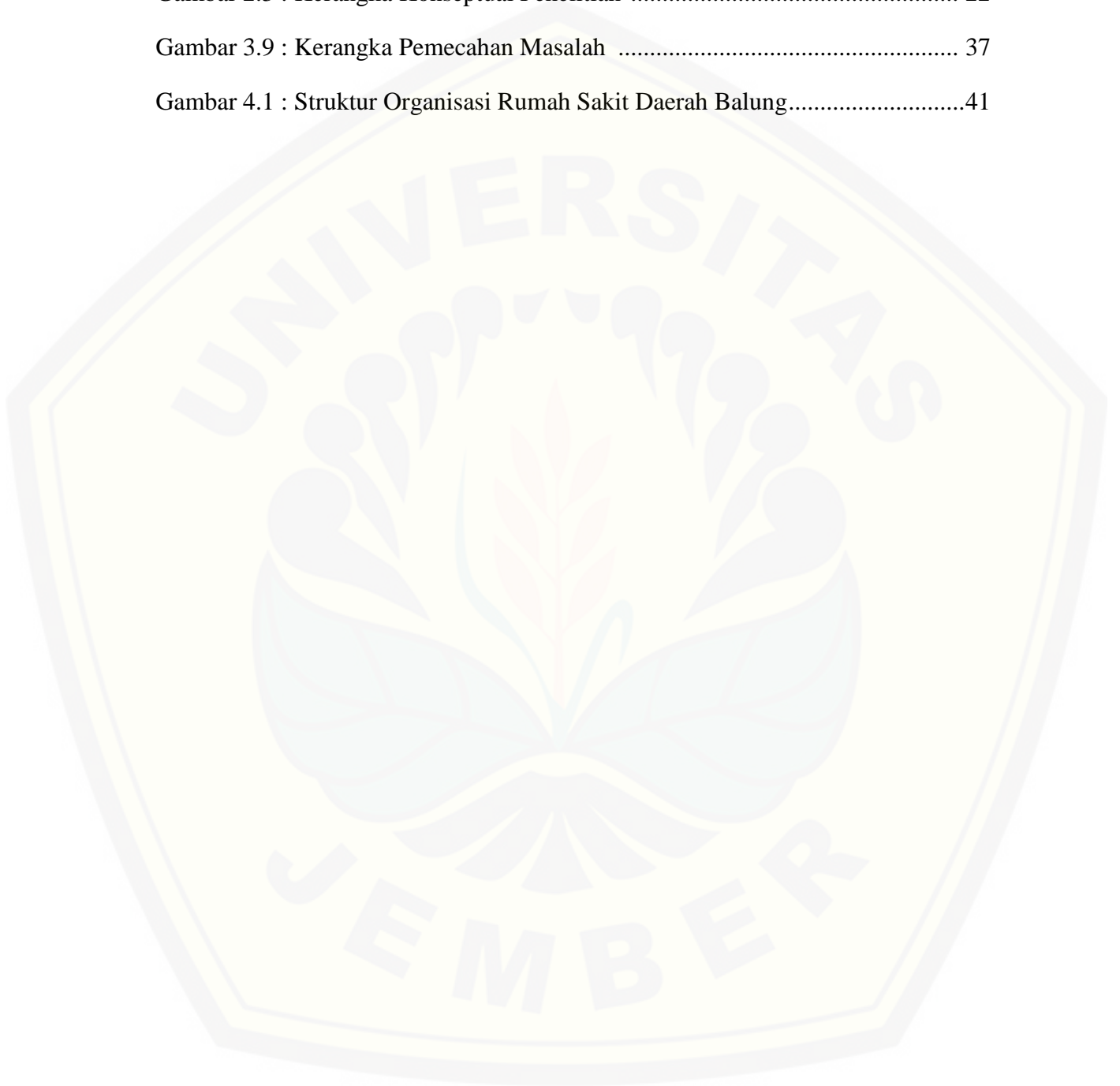
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Daerah Balung	39
4.1.1.1 Sejarah Rumah Sakit Daerah Balung.....	39
4.1.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Daerah Balung	40
4.1.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Daerah Balung.....	41
4.1.2 Karakteristik Responden	46
4.1.3 Uji Instrument	48
4.1.3.1 Uji Validitas	48
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	49
4.1.3.3 Uji Normalitas.....	49
4.1.4 Analisis Data	49
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.1.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.1.4.3 Uji Hipotesis	54
4.1.4.3.1 Uji t	54
4.1.4.3.2 Uji F.....	55
4.1.4.3.3 Koefisien Determinasi.....	55
4.2 Pembahasan	55
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perwata	56
4.2.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat.....	57
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat.....	58
4.3 Keterbatasan Penelitian	59
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan lama kerja	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linear Berganda	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 : Kerangka Konseptual Penelitian	22
Gambar 3.9 : Kerangka Pemecahan Masalah	37
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Rumah Sakit Daerah Balung.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN	65
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	69
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS	73
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS	75
LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA	77
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	78
LAMPIRAN 7. TABEL t	82
LAMPIRAN 8. TABEL F.....	83

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi atau perubahan di semua tingkat level sangat dibutuhkan. Organisasi pada dasarnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status sosial yang berbeda. Individu-individu itulah yang akan menjadi penggerak sumber daya manusia dari sebuah kegiatan atau rutinitas kegiatan organisasi di dalamnya.

Tujuan seorang manajer dalam setiap organisasi secara logis menghendaki keefektifan organisasi. Manajer merupakan pemimpin yang bertugas untuk membuat anggota-anggotanya bekerja dengan baik, namun tetapi keberhasilan tersebut juga tidak sepenuhnya di titik beratkan pada manajer, tetapi juga harus ada upaya dari setiap individu. Banyaknya masalah organisasi dan ketidakpastian baik internal atau pun eksternal yang seringkali mengganggu pencapaian keefektifan organisasi. Budaya organisasi adalah masalah yang penting dalam sebuah organisasi.

Karyawan dari berbagai suku, budaya, dan ras memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian yang berbeda memberikan karakteristik tersendiri dari setiap suku, budaya, dan ras. Perbedaan tersebut terlihat dari cara mereka bergaul, bagaimana sikap karyawan bekerja secara tim, bagaimana kepuasan mereka dengan hasil pekerjaan mereka, bagaimana ketenangannya dalam bekerja, bagaimana mereka berkomunikasi, bagaimana logat bahasa mereka,

dan juga bagaimana kreativitas setiap karyawan tentunya akan berbeda antara karyawan yang satu dengan lainnya.

Budaya organisasi dan kepribadian perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kompensasi. Seorang karyawan dalam menjalankan peran dan jabatannya memerlukan kompensasi yang layak dan sesuai di dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung serta diberikan kepada seorang karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi merupakan masalah serius dalam sebuah organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya, kepribadian dan kompensasi yang tidak baik akan menurunkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Mangkunegara

(2006:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit bertugas untuk berupaya menjamin keselamatan jiwa setiap pasiennya. Rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan guna untuk memenuhi kebutuhan pasien yang berada di dalamnya, namun tetapi kelayakan jaminan kesehatan atau pelayanannya juga harus diperhatikan untuk membuat pasien nyaman ketika berobat di dalamnya. Rumah sakit adalah instansi kesehatan yang memiliki tujuan untuk menyembuhkan setiap pasien yang berada di dalamnya.

Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) merupakan rumah sakit negeri kelas C milik pemerintah kabupaten Jember, yang terletak di Balung. Rumah Sakit Daerah Balung merupakan satu-satunya Rumah Sakit unggul yang berada di Kecamatan Balung. Rumah Sakit ini adalah satu-satunya Rumah Sakit yang memiliki fasilitas terlengkap di daerah Balung, tidak hanya di daerah Balung saja tetapi juga satu-satunya Rumah Sakit unggulan dengan fasilitas terlengkap di Kecamatan Balung dan Kecamatan Puger. Rumah Sakit Daerah Balung merupakan sektor penampungan pasien-pasien dari Kecamatan Puger, Wuluhan, dan Ambulu apabila ketiga wilayah tersebut tidak sanggup untuk menangani penyakit atau kesehatan pasiennya. Tujuan rumah sakit yaitu mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat, adapun pendekatan yang dilakukan meliputi pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila di dukung dengan kinerja yang baik pada masalah keperawatan. Keperawatan memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Perawat rawat inap berinteraksi secara langsung dengan pasien, dimana mereka terjun langsung untuk merawat

pasien, selain itu juga bekerja lebih lama daripada perawat biasa sehingga mengetahui keluhan pasien. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan.

Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) merupakan salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti. Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) memberikan sudut pandang tersendiri untuk diteliti, dimana Budaya Organisasi yang diterapkan oleh Rumah Sakit Daerah Balung masih belum diaplikasikan dengan baik dan disiplin oleh seluruh pegawai Rumah Sakit. Peraturan yang telah dibuat sudah sesuai dengan budaya rumah sakit pada umumnya, akan tetapi masih ada beberapa perawat yang kurang disiplin dalam menjalankan budaya yang telah diterapkan misalnya datang terlambat saat bekerja. Kepribadian perawat pada RSD Balung berbeda-beda sehingga pelayanan yang didapat oleh pasien juga berbeda dan masih adanya keluhan dari pasien maupun keluarga pasien atas sikap dan perilaku kerja dari para perawat terutama tenaga keperawatan yang bertugas di instalasi rawat inap. Kompensasi yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat namun kompensasi yang ada pada RSD Balung masih kurang diperhatikan karena tidak ada reward bagi perawat yang memiliki kinerja baik.

Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu menurut Soedjono (2005) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh disignifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada alat analisis dan obyek penelitian. Penelitian Sudjono (2005) menggunakan AMOS 4.0 sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan kinerja perawat rumah sakit sebagai objeknya sedangkan penelitian Sudjono (2005) menggunakan kinerja karyawan pada terminal penumpang umum. Pada penelitian Ahmad (2013) mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah jika dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi sedangkan

pada penelitian Ahmad (2013) menggunakan dua variabel bebas yaitu kepribadian dan kemampuan serta menggunakan kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance. Berdasarkan penelitian Kartika (2009) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan kinerja variabel terikat sedangkan dalam penelitian Kartika (2009) menggunakan dua variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Latar belakang tersebut menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan pengujian tentang pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi terhadap kinerja perawat rawat inap. Oleh karena itu maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Pada Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung?
2. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung?
4. Apakah budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan fokus dari penelitian. Tujuan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan penelitian, maka berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung.
2. Untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

- a. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan masukan dan tambahan wawasan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi terhadap kinerja.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan kepada pihak manajemen dalam menetapkan kebijakan-kebijakan organisasi utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain sebagai pilihan referensi atau tambahan materi tentang budaya organisasi, kepribadian, kompensasi dan kinerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein (dalam Titisari, 2014:55) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain. Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Schenieder dalam Suharto Cahyono,2005). Menurut Stoner (dalam Waridin & Masrukhin, 2006) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Robbins (dalam Ratna, 2008:22) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Menurut Tosi *et al.* (dalam Moehariono, 2012:337), budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Robbins (dalam Moeheriono, 2012:338) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:

1. Inovasi dalam pengambilan risiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya kepuasan individu.
6. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Moeheriono (2012:342) menyatakan bahwa tipe umum budaya organisasi (*organization culture*) dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. *Konstruktif*

Konstruktif adalah keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individual mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

2. *Pasif-defensif*

Pasif-defensif adalah keyakinan yang berciri memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lainnya dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.

3. *Agresif-defensif*

Agresif-defensif, mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini bercirikan keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

Menurut Schein (dalam Titisari, 2014:57) ada empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Memberikan identitas organisasi pada pegawai.
2. Memudahkan komitmen kolektif yaitu kemampuan seorang manajer dalam membuat pegawainya bangga bekerja pada perusahaan tersebut.
3. Mempromosikan sistem stabilitas sosial yaitu stabilitas sosial mencerminkan tarap dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu para manajer merasakan keberadaannya, fungsi budaya ini membantu para pegawai memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya.

Tujuan seorang manajer dalam setiap organisasi secara logis menghendaki keefektifan organisasi. Namun demikian banyak problem organisasi dan ketidakpastian baik internal atau pun eksternal yang seringkali mengganggu pencapaian keefektifan organisasi (Titisari, 2014:57). Koontz (dalam Titisari, 2014:57) menyatakan banyak kegagalan organisasi lebih sering disebabkan oleh permasalahan manjerial secara internal.

Ada tiga logika tentang kekuatan budaya berhubungan dengan kinerja perusahaan (Moelyono dalam Titisari, 2014:58):

1. Penyatuan tujuan, dalam sebuah perusahaan dengan budaya yang kuat, pegawai cenderung berbaris mengikuti penabuh genderang yang sama.

2. Budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para pegawai.
3. Budaya yang kuat membantu kinerja karena memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

McKenna dan Beech (dalam Darmawan, 2013:150) menyatakan bahwa terdapat lima indikator budaya organisasi, yaitu:

- a. Filosof yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan karyawan maupun klien.
- b. Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.
- c. Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja.
- d. Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari anggota baru agar dapat diterima dalam organisasi.
- e. Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan antar anggota organisasi. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi.

2.1.2 Kepribadian

Menurut Robbins (2005:123) karya awal dalam struktur kepribadian berkembang di sekitar usaha untuk mengidentifikasi dan memberi label ke ciri-ciri yang bertahan lama yang menggambarkan perilaku individu. Karakteristik yang populer antara lain adalah rasa malu, keagresifan, sikap patuh, kemalasan, ambisi, kesetiaan, dan sifat takut malu. Karakteristik ini, bila diperagakan dalam sejumlah besar situasi disebut ciri-ciri kepribadian. Semakin konsisten karakteristik tersebut dan semakin sering terjadi dalam berbagai situasi, maka semakin penting ciri-ciri tersebut dalam menggambarkan individu.

Menurut Robbins (2005:125), kepribadian karyawan merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan penampilan kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehari-hari. Kepribadian ini akan ditunjukkan melalui lima indikator yang diukur yaitu: Extraversi, Kemampuan untuk bersepakat, Sifat mau mendengarkan, Stabilitas emosional dan Keterbukaan terhadap pengalaman.

Menurut Winardi (2007:221), ada tiga macam pendekatan teritikal yang dapat dimanfaatkan guna memahami kepribadian yaitu:

1. Pendekatan sifat (*The Trait Approach*)

Sifat-sifat didefinisikan sebagai predisposisi-predisposisi diinferensi, yang mengarahkan perilaku seorang individu dengan cara-cara yang bersifat konsisten dan khas. Sifat-sifat menyebabkan timbulnya ketidakkonsistenan dalam perilaku karena mereka merupakan atribut-atribut yang bertahan lama dan mereka memiliki *skope* umum atau luas.

2. Pendekatan psikodinamik (*The Psychdynamic*)

Pendekatan ini memiliki pertempuran antara kepribadian yaitu antara apa yang dinamakan "*the Id*" dan "*superego*" yang dimoderasi oleh ego. *Id* adalah bagian kepribadian yang primitif, yang berada dibawah sadar. *Id* bekerja secara irasional tanpa mempertimbangkan apakah yang dikehendaki dapat dicapai ataupun secara moral dapat diterima. Kedua adalah *superego*, yaitu merupakan gudang dari nilai-nilai seorang individu di dalam hal mana termasuk sikap-sikap moral yang dibentuk oleh masyarakat. *Superego* sering berkonflik dengan *Id*, dimana *Id* berkeinginan melakukan apa yang terasa baik, sedangkan *superego* melakukan tindakan yang dianggap benar.

3. Pendekatan Humanistik

Pendekatan ini guna memahami kepribadian dicirikan oleh adanya pemusatan perhatian pada pertumbuhan dan aktualisasi diri sang individu. Teori ini menekankan pentingnya fakta bagaimana manusia mempersepsikan dunia mereka dan semua kekuatan yang mempengaruhinya. Teori humanistik menitikbertakan *person* dan pentingnya aktualisasi diri bagi kepribadian.

Menurut Robbins (2008:127), ada dua faktor penentu kepribadian, yaitu:

1. Faktor keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetik seorang individu, tinggi, fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot, refleks, tingkat energi dan irama biologis. Hal tersebut adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap dipengaruhi oleh orang tua.

2. Faktor lingkungan

Kepribadian seseorang meskipun pada umumnya relatif dan konsisten, dapat berubah tergantung pada situasi yang dihadapinya. Tuntunan yang berbeda dari situasi yang berbeda memunculkan aspek yang berbeda dari kepribadian seseorang.

Daft (2006:274) menyatakan bahwa ada lima dimensi umum yang menggambarkan kepribadian. Lima besar faktor kepribadian (*Big Five Personality Factors*) mendeskripsikan keterbukaan (*ekstroversion*), keramah-tamahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), kestabilan emosional (*emotional stability*), dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*):

1. Keterbukaan merupakan Suatu tingkat di mana seorang mudah bergaul, suka berbicara, tegas, dan merasa nyaman dengan hubungan antar personal.
2. Keramah-tamahan merupakan suatu tingkat di mana seseorang dapat berhubungan dengan baik dengan orang lain dengan kebaikan hati, bersikap kooperatif, memaafkan, memberi pengertian, dan memberi kepercayaan.
3. Kehati-hatian merupakan suatu tingkat dimana seseorang terfokus pada beberapa tujuan dan dengan demikian berperilaku dalam cara-cara yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih dan berorientasi pada pencapaian.
4. Kestabilan emosi merupakan suatu tingkat di mana seseorang bersikap tenang, antusias dan merasa aman.
5. Keterbukaan pada pengalaman merupakan suatu tingkat di mana seseorang memiliki ketertarikan yang luas dan imajinatif, kreatif, sensitive pada seni, dan bersedia untuk mempertimbangkan ide-ide baru.

2.1.3 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi menjadikan seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Cara yang bisa digunakan

manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson,2000).

Menurut Gary Dessler (dalam Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Moeheriono (2012:248) kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, apabila dikehendaki secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuannya, mempunyai karakteristik tertentu yaitu sebagai berikut:

1. Arti penting sebuah imbalan, tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran kebutuhan para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi itu.
2. *Fleksibilitas*, merupakan persyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu karyawan.
3. *Frekuensi*, semakin sering suatu imbalan yang diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
4. *Visibilitas*, imbalan-imbalan yang kelihatan (*visible*) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.
5. Biaya, sistem kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan yang tercakup. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, karena sifat mendasar biaya

yang ditimbulkannya, imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

Menurut Hasibuan (2002:120), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Balas jasa yang cukup besar membuat manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Disiplin karyawan akan semakin baik apabila didukung dengan pemberian balas jasa yang cukup besar. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturanyang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik dapat menghindarkan pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi yang sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) dapat menghindarkan intervensi pemerintah.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah nilai tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Winardi (dalam Guritno dan Waridin, 2005) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia serta merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Bambang (dalam Mangkunegara, 2006:9), kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan

waktu (lazimnya perjam). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Mangkunegara (dalam Titisari, 2014:74) mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Suatu budaya yang telah kuat mengakar maka akan semakin berpengaruh pula kepada anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi mempunyai peran penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Moelyono (dalam Titisari, 2014:58) menyatakan bahwa budaya yang kuat membantu kinerja bisnis menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para pegawai dan membantu kinerja memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Budaya

organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas tentang cara suatu urusan diselesaikan disekitarnya.

Implementasi budaya disajikan dalam bentuk perilaku dalam organisasi, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku individu dalam sebuah organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan utama organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Moolenaar (dalam Muhammad, 2012:23), bahwa budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan perusahaan, kinerja dan daya saing jangka panjang.

2.1.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Kepribadian merupakan sifat dan tingkah laku yang khas dari seseorang yang membedakannya dengan individu lain. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda antara yang satu dengan lainnya. Hal tersebut disebabkan karena beberapa faktor seperti faktor genetika dan faktor lingkungan. Perbedaan kepribadian individu dalam sebuah organisasi akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula.

Kepribadian dalam organisasi merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang diinginkan. Karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012:225). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, hal tersebut akan mampu meningkatkan

semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik dan kinerja juga akan meningkat.

Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang didapatkan sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya dan akan lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja juga didukung dengan pernyataan nawawi (2006:63) yang menyatakan bahwa kompensasi atau sistem upah sangat besar pengaruhnya pada kinerja karyawan karena upah yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang secara langsung berpengaruh pada peningkatan dan pemaksimalan kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Tika Tety Pratiwi (2014)	Penerapan <i>Total Quality Management</i> (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Sistem Pengukuran Kinerja (X_3), Kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Total Quality Management</i>, budaya organisasi dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. • <i>Total Quality Management</i>, budaya organisasi dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja.
2	Arief Rahman Hakim (2010)	Kepribadian (X_1), Sikap (X_2), Kepemimpinan (X_3), Kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian, sikap, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. • Kepribadian dan sikap berpengaruh signifikan

				terhadap kinerja.
				<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Dinda Ayu Ramadhani (2014)	Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi (Z), Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Sumber : Berbagai Penelitian

Perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Tika (2014). Perbedaannya terletak pada variabel independen yaitu jika penelitian oleh Tika menggunakan penerapan *total quality management* (X_1), budaya organisasi (X_2) dan sistem pengukuran (X_3) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan budaya organisasi (X_1), kepribadian (X_2) dan kompensasi (X_3). Persamaannya terletak pada alat analisisnya yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja.

Perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief (2010). Perbedaannya terletak pada variabel independennya yaitu jika penelitian oleh Arief kepribadian sebagai X_1 sedangkan dalam penelitian ini kepribadian sebagai X_3 . Persamaannya terletak pada alat analisisnya yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda (2014). Perbedaannya terletak pada variabel intervening yaitu jika penelitian oleh dinda menggunakan motivasi sebagai variabel intervening (Z) sedangkan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening. Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada alat analisis jika dalam penelitian oleh Dinda menggunakan *path analysis* sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaannya yaitu sama-sama

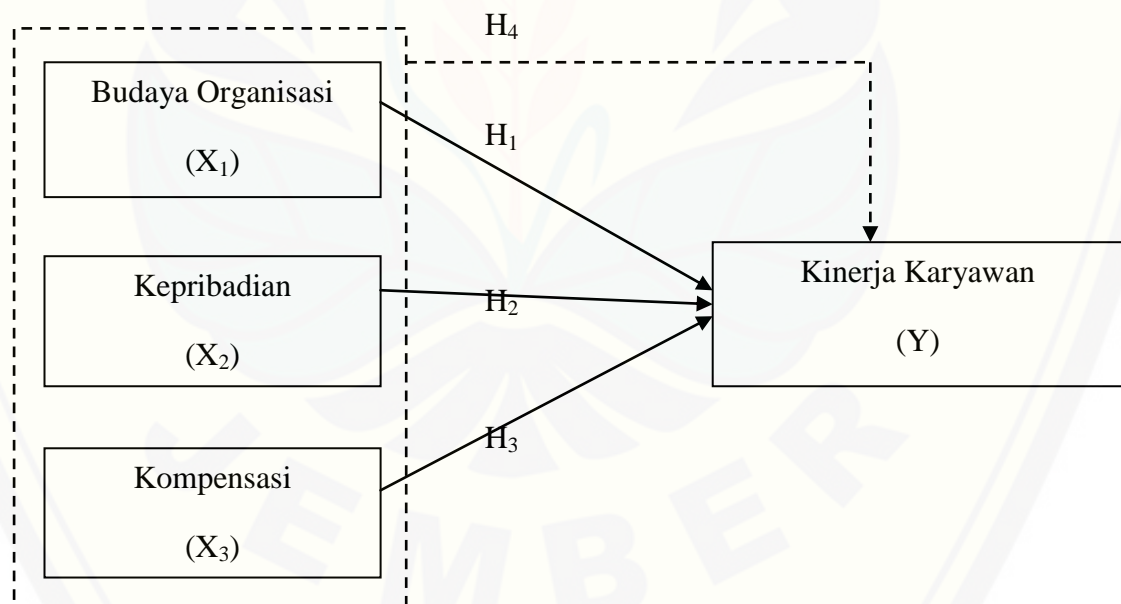
menggunakan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual ini digunakan secara sistematis untuk membantu menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan Budaya Organisasi (X_1), Kepribadian (X_2), dan Kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas karena ketiga variabel tersebut di asumsikan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, kepribadaian terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Berikut gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

- > : Secara Parsial
- - - - -> : Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Robbins (dalam Ratna, 2008:22) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Stoner (dalam Waridin & Masrukhin, 2006) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. (Robbins dalam Umam, 2011:109) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan penerapan strategi perusahaan. Moelyono (dalam Titisari, 2014:58) menyatakan bahwa budaya yang kuat membantu kinerja bisnis menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para pegawai dan membantu kinerja memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Soedjono (2005) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja. Budaya organisasi yang kuat merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap pada RSD Balung.

Kepribadian merupakan pola khas dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan (Dorland, 2002). Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan yang membentuk

kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan (Weller, 2005). Menurut Robbins (2005:125), kepribadian karyawan merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan penampilan kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehari-hari. Kepribadian setiap individu dengan individu lain berbeda, dalam sebuah organisasi terdapat karyawan dengan kepribadian yang berbeda. Perbedaan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan akan menghasilkan kinerja yang berbeda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Any (2014) mengungkapkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepribadian yang baik dan penuh tanggung jawab akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya kepribadian yang buruk akan menurunkan kinerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap pada RSD Balung.

Kompensasi menurut Hasibuan (2013:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diterima oleh karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* atau *nonfinancial* atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi menjadikan seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Cara yang bisa digunakan manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Kompensasi tidak bisa dipisahkan dengan kinerja karyawan, yang dimaksud adalah jika kinerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diharapkan juga tinggi (Ishak Arep, 2002:198). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinda (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin lebih baik karyawan dalam bekerja dan sebaliknya apabila pemberian

kompensasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan menurun, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap pada RSD Balung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) mengungkapkan bahwa kompensasi dan budaya organisai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kompensasi dan budaya organisasi, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

H₄ : Budaya Organisasi, kepribadian dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap pada RSD Balung.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2). *Explanatory research* mencoba memberi penjelasan tentang mengapa dan bagaimana suatu hubungan dapat terjadi dalam suatu situasi

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung. Menurut Arikunto (2006:131) apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua, karena populasi perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung sebanyak 56 orang maka sampel yang digunakan adalah keseluruhan perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Menurut Arikunto (2002:108) penelitian sensus adalah penelitian dengan seluruh populasi sebagai sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*).

1. Data Primer (*primary data*)

Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang berisi pernyataan, penilaian responden dilakukan kepada perawat perempuan yang bertugas di rawat inap sebagai responden dan hasil wawancara dengan kepala perawat RSD Balung.

2. Data Sekunder (*secondary data*).

Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah dan struktur organisasi yang diperoleh dari website RSD Balung

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan langsung dengan kepala perawat dan mendapatkan data-data jumlah perawat yang akan diteliti pada penelitian ini.

2. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang memuat variabel yang ada kepada responden yang telah ditentukan.

3. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengambil informasi langsung tentang sejarah dan struktur organisasi dari website RSD Balung.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

1. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X_1 , X_2 , dan X_3)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi..

2. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, maka masing-masing variabel akan diuraikan dibawah ini:

- a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X) adalah:

1. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh RSD Balung dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan dari RSD Balung. Indikator budaya organisasi pada RSD Balung diukur berdasarkan acuan dari McKenna dan Beech (dalam Darmawan, 2013:150) yaitu :

- a. Filosof yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan karyawan maupun klien.
- b. Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.
- c. Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja.
- d. Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari anggota baru agar dapat diterima dalam organisasi.

- e. Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan antar anggota organisasi. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi.

2. Kepribadian (X_2)

Kepribadian perawat merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan penampilan kerja para perawat secara rutin dan teratur sehari-hari. Kepribadian perawat pada RSD Balung diukur berdasarkan acuan dari Daft (2006:274) yaitu :

- a. Keterbukaan (*ekstroversion*)
- b. Keramah-tamahan (*agreeableness*)
- c. Kehati-hatian (*conscientiousness*)
- d. Kestabilan emosional (*emotional stability*)
- e. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*)

3. Kompensasi (X_3)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima perawat sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan baik berupa *financial* maupun non *financial*. Kompensasi perawat pada RSD Balung diukur berdasarkan acuan dari Simamora (2004:445) yaitu:

Financial :

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

Non financial :

- d. Fasilitas

b. Variabel terikat atau *Dependent variable* (Y) yaitu kinerja

Kinerja perawat adalah tingkat hasil kerja perawat dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja perawat pada RSD Balung diukur berdasarkan acuan dari Mangkunegara (2009:67) yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja

- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Maksud dari skala pengukuran ini adalah mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak ada kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya.

Tipe pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran bertingkat dengan skala *Likert*. Rentang skala yang digunakan untuk mengukur derajat sangat setuju atau sangat tidak setuju untuk setiap indikator variabel dalam penelitian ini adalah satu sampai lima dengan pembagian nilai sebagai berikut:

- a. Sangat setuju : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Tidak berpendapat : skor 3
- d. Tidak setuju : skor 2
- e. Sangat tidak setuju : skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:90) ;

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan ;

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97) ;

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi

seederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a : konstanta

$b_1b_2b_3$: koefisien regresi

X_1 : variabel budaya organisasi

X_2 : variabel kepribadian

X_3 : variabel kompensasi

Y : variabel kinerja perawat

e : kesalahan (*error*)

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika $t_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) jika $t_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1, X_2, X_3 , secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

1) $H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_1, b_2, b_3 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane 5%*

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika $F_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) jika $F_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

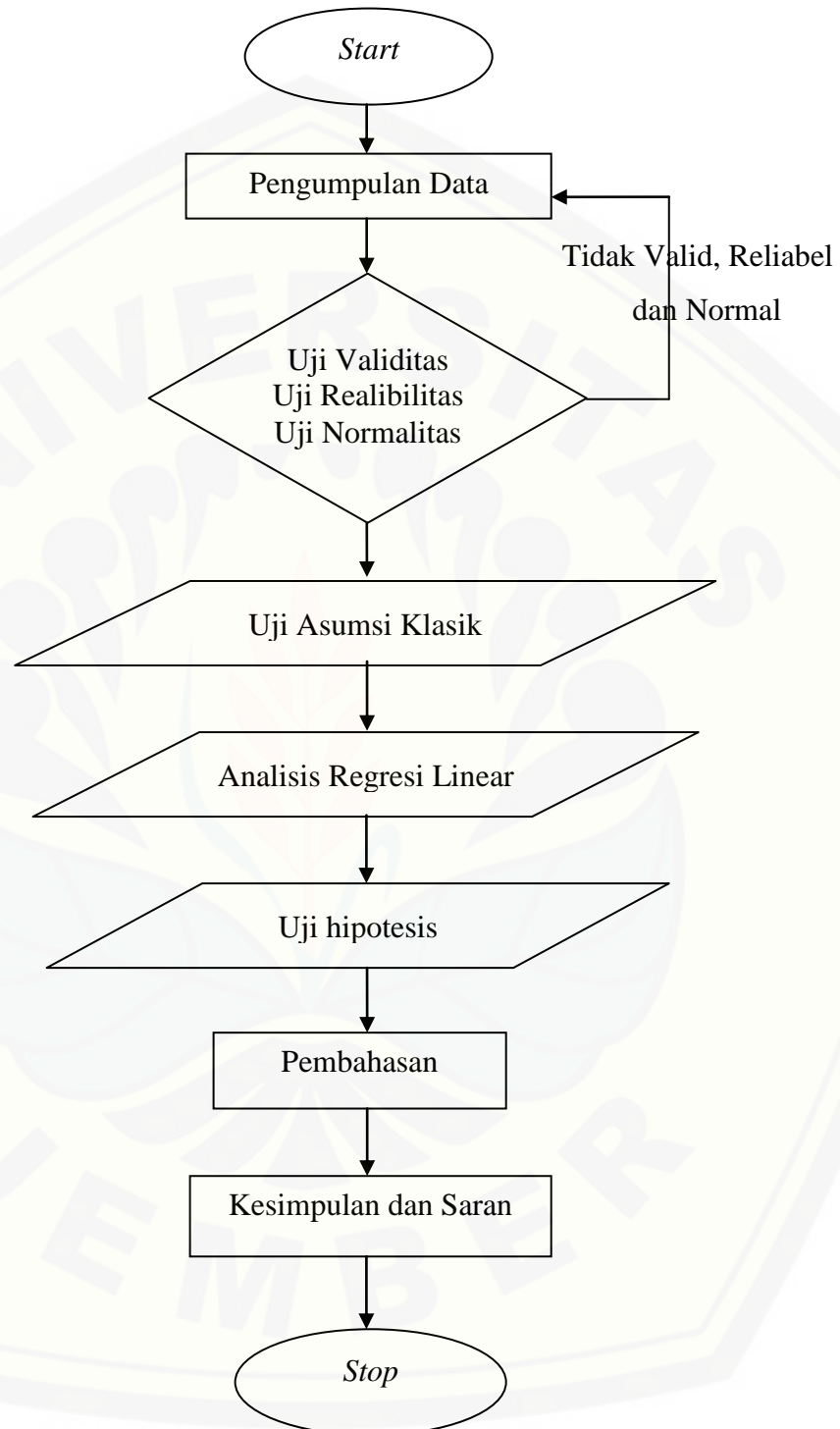
R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linier

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.9 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan :

- a. *Start* adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui relevansi, konsistensi dan normalitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model yang meliputi uji normalitas model, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
- e. Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- f. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y).
- g. Pembahasan.
- h. Kesimpulan dan saran merupakan menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- i. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Daerah Balung

4.1.1.1 Sejarah Rumah Sakit Daerah Balung

RSUD Balung diresmikan sebagai rumah sakit kelas c oleh Bupati Jember pada tanggal 2 Januari 2002. Peresmian PUSKESMAS Balung menjadi RSUD Balung ini melengkapi perjalanan sejarah institusi pelayanan kesehatan Balung yang didirikan pada jaman kolonial Belanda tahun 1940 dengan nama Roemah Sakit Baloeng dengan tenaga kesehatan mantri Mandagi tahun 1940-1960, kemudian dr. One dan dr. Mandagi tahun 1965-1966. Seiring dengan perubahan pemerintahan, yaitu jatuhnya Orde Lama yang digantikan dengan pemerintah Orde Baru, status institusi ini kemudian berubah menjadi PUSKESMAS PEMBINA sekitar awal tahun 1970, dengan fungsi untuk melaksanakan pembinaan kesehatan masyarakat di desa-desa sekaligus mendampingi berdirinya puskesmas-puskesmas lain di Kabupaten Jember. Dokter yang bertugas saat itu dr. Tan Fik Tho/Tandean tahun 1966-1977, dr. Raharjo Sudarman tahun 1977 (selama 3 bulan) dan dr. Djoko Setiyarjo tahun 1977-1979.

Pada tahun 1979 Puskesmas Pembina Balung berubah status menjadi PUSKESMAS PERAWATAN. Dokter-dokter yang bertugas saat itu adalah dr. Gunawan tahun 1979-1986, dr. H. Yuni Ermita tahun 1982-1992, dr. H. Bambang Suwartono tahun 1992-1997 dan dr. H. Moch. Husnan tahun 1997-2001. Puskesmas Perawatan Balung berubah kembali menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Balung kelas C pada awal 2002. Keputusan meningkatkan status Puskesmas Balung menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Balung kelas C tidak lepas dari peluang pengembangan wilayah dengan adanya otonomi daerah.

Penetapan status puskesmas Balung menjadi rumah sakit umum daerah balung kelas c ditetapkan dalam keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor : 931/Menkes/SK/VI/2003 pada tanggal 24 Juni 2003. Pada tanggal 4 Agustus 2003 Direktorat Jenderal Pelayanan Medik menetapkan nomor kode

rumah sakit untuk Rumah Sakit Daerah Balung, Nomor : IR.01.01.1.1.2941 sebagai berikut :

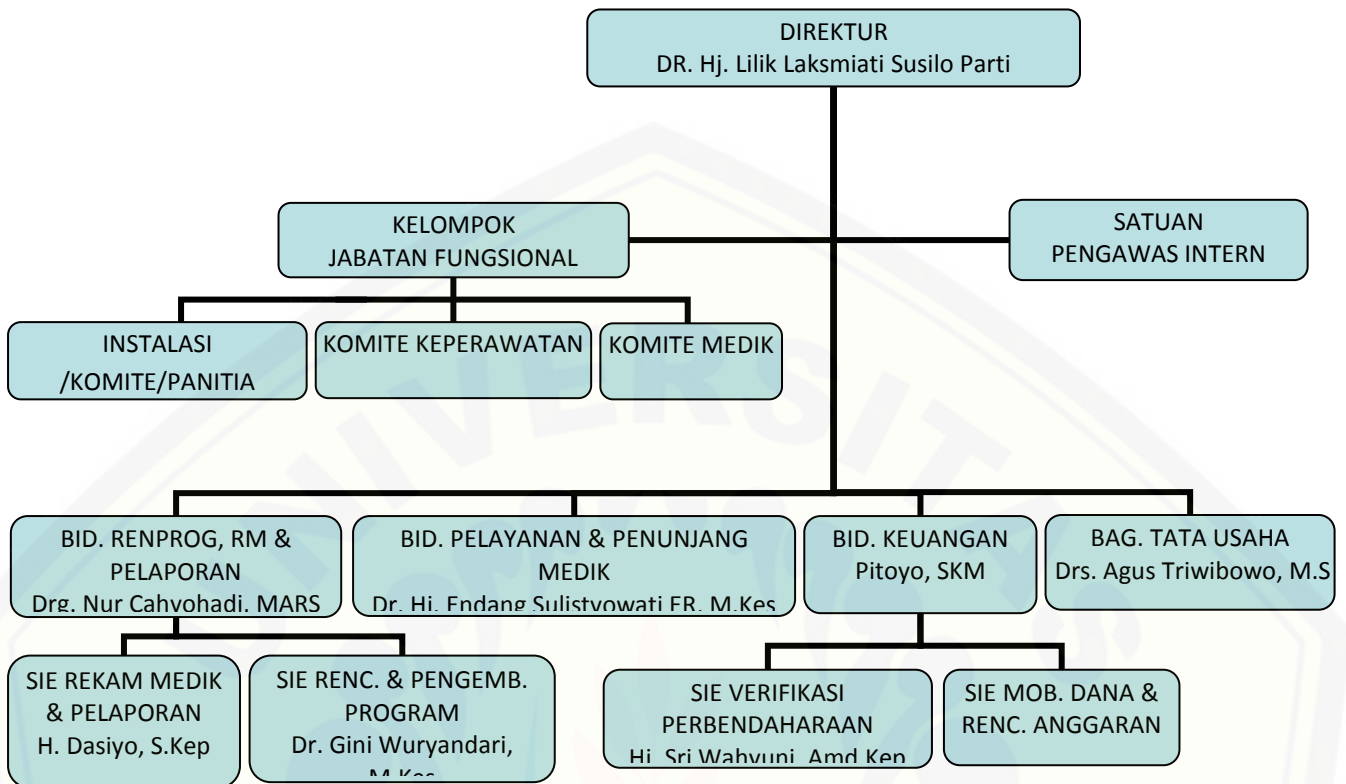
Nama : RSUD Balung
Alamat : Kabupaten Jember Jawa Timur
No. Kode : 35 09 1 34

4.1.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Daerah Balung

Visi Rumah Sakit Daerah Balung adalah terwujudnya rumah sakit Balung yang prima, profesional dan modern di bidang pelayanan kesehatan. Untuk mewujudkan visi tersebut, RSD Balung memiliki misi-misi sebagai berikut:

- a. Menyediakan sarana prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi.
- b. Mengembangkan sumber daya manusia profesional melalui pendidikan, pelatihan dan penelitian.
- c. Mengembangkan sistem dan prosedur pelayanan yang efektif dan terintegrasi.
- d. Menerapkan sistem dan prosedur yang didukung oleh sistem informasi manajemen rumah sakit secara komprehensif dan terintegrasi.
- e. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara terpadu untuk menunjang pelayanan yang prima.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Daerah Balung



Sumber : Data Umum Kepegawaian RSD Balung, 2015

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dijelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan sebagai berikut:

- a. Direktur, bertugas memimpin, menyusun kebijaksanaan pelaksanaan, membina pelaksanaan, mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan tugas rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, Direktur RSD Balung mempunyai fungsi:
 1. Mengadakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi baik dalam lingkungan RSD Balung maupun instansi/unit kerja lain diluar RSD Balung.
 2. Mengadakan koordinasi perencanaan dan perumusan kebijakan teknis pembinaan RSD Balung.
 3. Memberikan saran dan atau pertimbangan kepada Bupati tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.
 4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

- b. Kelompok jabatan fungsional, mempunyai tugas membantu direktur dalam penyusunan standar pelayanan dan memantau pelaksanaan, pembinaan etika dan melaksanakan tugas teknis fungsional sesuai keahlian dan profesi yang menjadi kewenangan dan tugas lain yang diberikan oleh direktur. Kelompok jabatan fungsional memiliki fungsi antara lain:
1. Penyusunan standar pelayanan sesuai profesi dan kewenangan yang dimiliki.
 2. Pemantauan pelaksanaan standar pelayanan yang telah dibuat.
 3. Pembinaan etika sesuai profesi dan kewenangan yang dimiliki.
 4. Pelaksanaan tugas fungsional sesuai keahlian, profesi yang menjadi kewenangannya.
- c. Komite medik, bertugas meningkatkan profesionalisme staf medis yang bekerja di rumah sakit, memelihara mutu profesi staf medis, menjaga disiplin dan perilaku staf medis. Dalam melakukan tugas memelihara mutu profesi staf medis, komite medik memiliki fungsi sebagai berikut:
1. Pelaksanaan audit medis.
 2. Pembinaan etika dan disiplin profesi kedokteran.
 3. Pemeriksaan staf medis yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
 4. Pemberian nasihat/pertimbangan dalam pengambilan keputusan etis pada asuhan medis pasien.
- d. Komite keperawatan, bertugas merekomendasikan kewenangan klinis tenaga keperawatan, menjaga disiplin dan etika perawat dan bidan, memelihara mutu profesi keperawatan, melakukan audit keperawatan dan kebidanan. Komite keperawatan memiliki fungsi:
1. Meningkatkan profesionalisme tenaga keperawatan yang bekerja di rumah sakit.
 2. Memelihara mutu profesi keperawatan.
 3. Melaksanakan fungsi menjaga disiplin dan etika profesi tenaga keperawatan.
- e. Satuan Pengawas Intern (SPI), bertugas membantu direktur dalam audit kinerja internal rumah sakit. Satuan Pengawas Intern (SPI) memiliki fungsi:

1. Melakukan penilaian independen untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan rumah sakit.
 2. Membantu direktur dan semua unit operasional di dalam rumah sakit dalam memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan *corporate governance*.
- f. Staf medik, memiliki fungsi:
1. Melaksanakan diagnosa, pengobatan, pencegahan akibat penyakit, peningkatan dan pemulihan kesehatan, penyuluhan, pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan.
 2. Memberikan pelayanan medis kepada pasien sesuai dengan ketentuan, peraturan dan standar yang berlaku di rumah sakit.
 3. Menyusun standar pelayanan medik minimal untuk 10 penyakit terbanyak.
- g. Instalasi, bertugas merencanakan, melaksanakan dan melaporkan kegiatan instalasi di rumah sakit. Bagian instalasi rumah sakit memiliki fungsi:
1. Menyediakan fasilitas dan menyelenggarakan kegiatan pelayanan, pendidikan dan penelitian rumah sakit.
 2. Melakukan pencatatan setiap kegiatan rumah sakit.
- h. Bagian tata usaha, bertugas melaksanakan manajemen, kepegawaian, pendidikan dan diklat, umum, promosi dan perlengkapan. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, bagian tata usaha RSD Balung memiliki fungsi:
1. Pengkoordinasian, pemantauan dan pengawasan urusan kepegawaian dan pendidikan.
 2. Pengkoordinasian, pemantauan, pengawasan penggunaan fasilitas kerumahtanggaan, perlengkapan, umum dan promosi.
 3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur
- i. Sub bagian kepegawaian dan diklat, tugas sub bagian kepegawaian dan diklat dalam pasal 11 antara lain:
1. Melaksanakan kegiatan dalam perencanaan kebutuhan tenaga.
 2. Melaksanakan evaluasi kinerja kepegawaian dan diklat.
 3. Melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia RSD Balung.
 4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian tata usaha.

- j. Sub bagian umum, perlengkapan dan promosi, bagian ini memiliki tugas:
1. Melaksanakan kegiatan promosi dan publikasi.
 2. Melaksanakan kegiatan kerumahtanggaan, perlengkapan kantor dan rumah sakit.
 3. Pengkoordinasian perumusan peraturan perundang-undangan dan penelaahan hukum rumah sakit.
 4. Melaksanakan ketatausahaan dan kearsipan.
 5. Pengkoordinasian kebersihan, ketertiban, keamanan dan pencucian (*laundry*).
 6. Perencanaan dan pengelolaan limbah rumah sakit.
 7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian tata usaha.
- k. Bidang pelayanan dan penunjang medik, memiliki tugas manajemen pelayanan medis, penunjang medis dan keperawatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang pelayanan dan penunjang medik memiliki fungsi:
1. Pembinaan, pemantauan kegiatan pelayanan medis dan keperawatan, pengendalian penerimaan dan pemulangan pasien, pengawasan dalam penggunaan fasilitas-fasilitas pelayanan medis dan keperawatan.
 2. Pembinaan, pemantauan kegiatan pelayanan penunjang medis dan pengawasan dalam penggunaan fasilitas-fasilitas penunjang medis.
 3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.
- l. Kasie bidang pelayanan medis dan keperawatan, memiliki tugas:
1. Melaksanakan pengkoordinasian kebutuhan pelayanan medis dan keperawatan serta pengawasan penggunaan fasilitas-fasilitas pelayanan medik dan keperawatan.
 2. Melaksanakan pembinaan dari hasil pemantauan dan evaluasi pelayanan medik dan keperawatan.
 3. Melaksanakan pengendalian dalam penerimaan dan pemulangan pasien.
 4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan dan penunjang medik.

m. Kasie penunjang medis, memiliki tugas:

1. Melaksanakan pengkoordinasian kebutuhan penunjang medis serta pengawasan penggunaan fasilitas-fasilitas pelayanan penunjang medis.
2. Melaksanakan pemantauan dari hasil evaluasi pelayanan penunjang medis;
3. Pengkoordinasian kegiatan penunjang medis meliputi radiologi, laboratorium, farmasi, gizi, rehabilitasi medis, pemulasaraan jenazah dan pemeliharaan sarana rumah sakit.
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan dan penunjang medik.

n. Bidang keuangan, bertugas melaksanakan manajemen mobilisasi dana perencanaan program anggaran dan verifikasi serta perbendaharaan. Bidang ini memiliki fungsi:

1. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pemantauan kegiatan mobilisasi dana dalam penyusunan perencanaan program anggaran.
2. Melakukan pembinaan dan pengawasan dalam kegiatan verifikasi perbendaharaan.
3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.

o. Kasie mobilisasi dana dan perencanaan anggaran, memiliki tugas:

1. Menyusun perencanaan program anggaran.
2. Penyusunan anggaran belanja rumah sakit.
3. Melaksanakan kegiatan pengkoordinasian mobilisasi dana dan penyajian laporan keuangan.
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang keuangan.

p. Kasie verifikasi perbendaharaan, memiliki tugas:

1. Melaksanakan verifikasi dan akuntansi keuangan sesuai manajemen keuangan rumah sakit.
2. Melaksanakan penghitungan dan laporan perbendaharaan.
3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang keuangan.

- q. Bidang perencanaan program rekam medik dan pelaporan, fungsi dari bidang ini antara lain:
1. Melakukan penyusunan perencanaan program, pemantauan dan pengawasan kegiatan-kegiatan rekam medik dan pelaporan.
 2. Mengadakan pembinaan, pengawasan, pemantauan dari hasil penilaian kinerja dan penelitian dan pengembangan rumah sakit.
 3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur
- r. Kasie perencanaan program, memiliki tugas:
1. Melaksanakan kegiatan-kegiatan penyusunan perencanaan program rumah sakit.
 2. Melaksanakan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan kegiatan perencanaan program.
 3. Melaksanakan penyusunan dan pengolahan serta analisa data dan pelaporan.
 4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang perencanaan program, rekam medik dan pelaporan.
- s. Kasie litbang, rekam medik dan pelaporan, memiliki tugas:
1. Melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan.
 2. Melaksanakan kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan.
 3. Melaksanakan pemantauan dalam pencapaian cakupan rumah sakit berdasarkan indikator dan standart mutu pelayanan.
 4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang perencanaan program, rekam medik dan pelaporan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di instalasi rawat inap RSD Balung yaitu sebanyak 56 orang responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pada pendidikan terakhir dan lama kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden terbagi dalam 2 kelompok dari 56 responden, yaitu Diploma dan Strata. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Orang	Persentase
Diploma	38	67,85%
Strata	18	32,14%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung adalah responden yang berpendidikan Diploma, sedangkan minoritas responden yang menjadi perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung adalah responden yang berpendidikan Strata.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 56 responden, yaitu 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan diatas 10 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama kerja :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja	Jumlah	
	Orang	Persentase
1 – 5 tahun	8	14,28%
5 – 10 tahun	35	62,5%
Diatas 10 tahun	13	23,21%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung adalah responden yang telah berkerja selama 5 – 10 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi

perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung adalah responden yang telah berkerja selama 1 – 5 tahun, dan diatas 13 tahun.

4.1.3 Uji Instrument

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.3 hasil pengujian validitas :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	A	Keterangan
X _{1,1}	0,634	0,000 <	0,05	Valid
X _{1,2}	0,509	0,000 <	0,05	Valid
X _{1,3}	0,561	0,000 <	0,05	Valid
X _{1,4}	0,573	0,000 <	0,05	Valid
X _{1,5}	0,658	0,000 <	0,05	Valid
X _{2,1}	0,590	0,000 <	0,05	Valid
X _{2,2}	0,569	0,000 <	0,05	Valid
X _{2,3}	0,501	0,000 <	0,05	Valid
X _{2,4}	0,478	0,000 <	0,05	Valid
X _{2,5}	0,522	0,000 <	0,05	Valid
X _{3,1}	0,554	0,000 <	0,05	Valid
X _{3,2}	0,565	0,000 <	0,05	Valid
X _{3,3}	0,472	0,000 <	0,05	Valid
X _{3,4}	0,530	0,000 <	0,05	Valid
Y ₁	0,526	0,000 <	0,05	Valid
Y ₂	0,552	0,000 <	0,05	Valid
Y ₃	0,487	0,000 <	0,05	Valid
Y ₄	0,453	0,000 <	0,05	Valid
Y ₅	0,610	0,000 <	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikasi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.4 disajikan hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cutt off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,789	> 0,6	5	Reliabel
Kepribadian (X ₂)	0,724	> 0,6	5	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,642	> 0,6	4	Reliabel
Kinerja (Y)	0,693	> 0,6	5	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,789, 0,724, 0,642 dan 0,693 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

4.1.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan

menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	<i>Sig.</i>	<i>Cutt off</i>	<i>Keterangan</i>
Budaya organisasi (X_1)	0,133	> 0,05	Normal
Kepribadian (X_2)	0,127	> 0,05	Normal
Kompensasi (X_3)	0,080	> 0,05	Normal
Kinerja (Y)	0,110	> 0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,133, 0,127, 0,080 dan 0,110 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

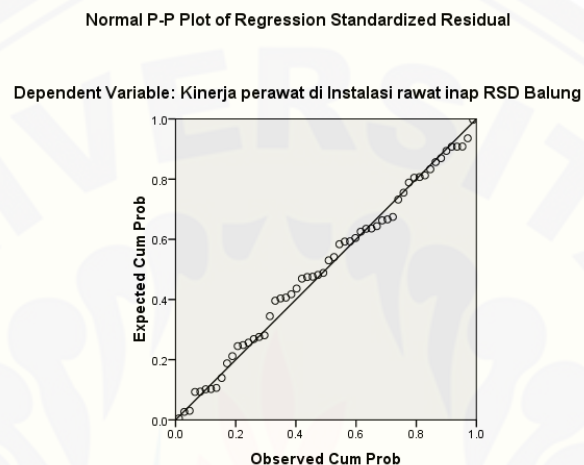
Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) (Gujarati dalam Latan, 2013:14). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain yaitu : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.1, sebagai berikut ;



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF		<i>Cutt off</i>	Keterangan
Budaya organisasi (X_1)	1,581	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepribadian (X_2)	1,760	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X_3)	1,771	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 5

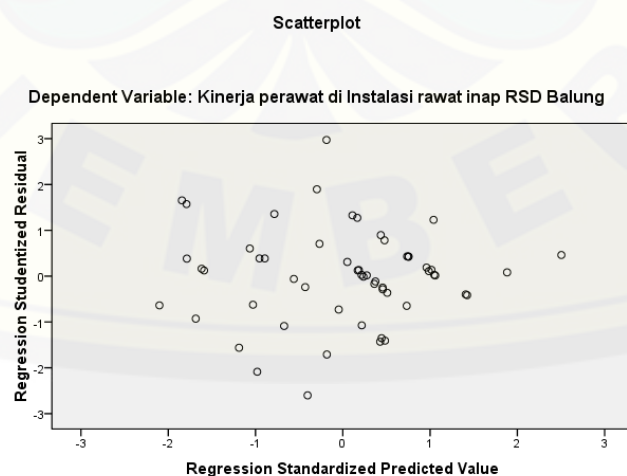
Tabel 4.6, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.2, sebagai berikut ;



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

4.1.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi, serta variabel *dependen* yaitu kinerja. Berikut pada Tabel 4.7 disajikan hasil analisis regresi linear berganda :

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Standardized</i> <i>Coefficients B</i>	t	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan
(<i>Constant</i>)	0,257	-	-	-	-	-
Budaya organisasi (X_1)	0,394	3,734	> 2,006	0,000	< 0,05	Signifikan
Kepribadian (X_2)	0,267	2,391	> 2,006	0,020	< 0,05	Signifikan
Kompensasi (X_3)	0,282	2,523	> 2,006	0,015	< 0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,612				F. Hitung = 29,881 Sig. F = 0,000		

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 0,257 + 0,394X_1 + 0,267X_2 + 0,282X_3$$

- Nilai konstanta 0,257, menunjukkan bahwa jika tidak ada budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi maka nilai kinerja sebesar 0,257;
- Nilai koefisien 0,394 pada budaya organisasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,394;

- c. Nilai koefisien 0,267 pada kepribadian, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepribadian maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,267;
- d. Nilai koefisien 0,282 pada kompensasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,282.

4.1.4.3 Uji Hipotesis

4.1.4.3.1 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $56-3-1 = 52$. Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- a. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai $t \ 3,734 > 2,006$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung;
- b. Variabel kepribadian (X_2) memiliki nilai $t \ 2,391 > 2,006$ dan signifikansi $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung;
- c. Variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai $t \ 2,523 > 2,006$ dan signifikansi $0,015 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

4.1.4.3.2 Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja perawat secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $4-1 = 3$, dan df_2 $n-k-1$ atau $56-3-1 = 52$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,881 > 2,78$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

4.1.4.3.3 Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,612 atau 61,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kemampuan kerja perawat, pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang pernah diikuti oleh para perawat.

4.2 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi yang ada di RSD Balung telah dipegang teguh oleh perawat di RSD Balung yaitu dengan melakukan penekanan pada perawatnya mengenai kewajiban dalam menjalankan tugasnya untuk lebih mengutamakan kepentingan pasien dan memberikan perawatan yang baik kepada pasien. Dalam proses kerjanya mereka selalu berusaha dalam mengutamakan kepentingan pasiennya, mereka akan saling mengingatkan dan menegur apabila ada perawat yang melakukan tugas secara menyimpang atau kurang baik dalam berkerja. Mereka harus memberikan pelayanan yang baik dengan sopan dan ramah kepada setiap pasiennya. Hal yang perlu disadari dari seorang perawat adalah setiap pasien menginginkan kesembuhan atau kepulihan dari sakit yang dideritanya, dengan melakukan berbagai macam perawatan yang dilaksanakan secara prosedural dengan perilaku yang bersahabat kepada pasiennya maka pasien akan merasa senang dengan adanya perawat yang berkerja disana.

Perawat RSD Balung juga diharuskan untuk tepat waktu dalam shif kerjanya. Mereka diwajibkan untuk menggantikan perawat lainnya yang sesuai dengan shif kerja yang telah ditentukan, ketika shif kerja digantikan maka pelayanan dan perawatan pasien dirawat inap RSD Balung akan tetap optimal dalam memberikan layanan yang ekstra kepada seluruh pasiennya. Banyak hal yang harus dipahami dalam berkerja, para perawat harus saling membantu antara rekan kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan untuk merawat pasien di RSD Balung.

Robbins (dalam Ratna, 2008:22) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Robbins (dalam Umam, 2011:109) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan penerapan strategi perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Soedjono (2005) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja. Budaya organisasi yang kuat merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya

4.2.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan artian lain bahwa perawat di RSD Balung bersikap terbuka dan berinteraksi baik terhadap sesama, mereka juga selalu bersikap ramah kepada siapapun, mereka selalu berhati-hati dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, para perawat di RSD Balung sudah mampu menyetabilkan emosi ketika sedang mengalami stres sehingga hal tersebut tidak mengganggu pekerjaan mereka dan untuk menjadi lebih baik, mereka selalu menerima kritik dan saran hal tersebut menunjukkan bahwa mereka terbuka dalam pengalaman agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Kepribadian yang baik sangat diperlukan oleh seorang perawat karena perawat berperan penting dalam penyembuhan pasien.

Mereka dalam bekerja, banyak sekali menemui masalah dalam proses kerjanya. Seorang perawat harus berhubungan dengan pasien yang sakit, membersihkan dan merawat pasiennya membutuhkan mental yang baik dan butuh kesabaran serta ketlatenan karena profesi sebagai perawat bukanlah profesi yang mudah untuk dijalani. Mereka akan cenderung mengalami stres dan konflik didalam berkerja karena pasien rawat inap yang ada di RSD Balung cukup banyak. Mereka harus merawatnya dari pagi sampai sore hari, dan sore sampai

dengan pagi hari. Mereka harus dapat berkerjasama dengan dokter dan rekam medik yang ada dirumah sakit. Mereka juga harus bertanggungjawab atas perawatan atau pelaksanaan kerja yang ada di RSD Balung. Mereka harus sangat berhati-hati ketika ditugaskan untuk memberikan obat, infus, dan lain sebagainya, karena ketika mereka salah dalam melaksanakan tugasnya maka akibatnya akan sangat fatal bagi pasiennya, jadi sebelum melakukan hal tersebut perawat akan membaca dengan cermat keterangan atau perintah yang telah diberikan oleh dokter atau bagian rekam medik di RSD Balung. Banyak pasien yang terbantu oleh perawat yang berkerja di RSD Balung dan mereka umumnya cukup senang dengan kepribadian perawat dan proses kerja yang diberikan oleh para perawat di RSD Balung Jember.

Gibran (dalam Any, 2014:2) menyatakan bahwa Kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan dan tempramen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor keturunan dan faktor sosial, budaya dan lingkungan serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam pribadi seseorang. Karakteristik yang populer antara lain adalah rasa malu, keagresifan, sikap patuh, kemalasan, ambisi, kesetiaan, dan sifat takut malu. Kepribadian dalam organisasi merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang diinginkan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Any (2014) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan artian lain bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, insentif yang diterima sesuai dengan

pengorbanan, tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan dan fasilitas yang tersedia sudah memadai.

Pemberian kompensasi yang sesuai di RSD Balung akan menumbuhkan semangat perawat untuk bekerja lebih baik dalam melayani pasien. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:133). Kompensasi tidak bisa dipisahkan dengan kinerja karyawan, yang dimaksud adalah jika kinerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diharapkan juga tinggi (Arep, 2002:198). Kompensasi menjadikan seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Fajar (2012) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Kompensasi yang baik sangat dibutuhkan bagi karyawan yang dapat membantu memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Pemberian gaji yang diterima oleh karyawan pada hakikatnya adalah wujud dari balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang tinggi atau sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan akan memberi daya tarik karyawannya untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, semangat meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan tujuan organisasi akan mudah untuk dicapai.

4.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya meneliti budaya organisasi, kepribadian, kompensasi dan kinerja secara umum, sehingga belum terfokus pada variabel yang lebih mendalam untuk dijelaskan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan responden perawat wanita tanpa memperhatikan karakteristik-karakteristik perawat tersebut misalnya: umur, pengalaman, pendidikan terakhir dll.

3. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang tidak memperhitungkan karakteristik-karakteristik indikator yang ada di dalam variabel laten.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang dituntukan dan dipegang teguh sebagai prinsip atau nilai dalam berkerja maka akan meningkatkan kinerja;
- b. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Hal ini membuktikan bahwa kepribadian yang baik dan siap dalam menghadapi tugas dan tanggungjawab yang ada maka akan meningkatkan kinerja;
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang sesuai, layak, adil dan memuaskan maka akan meningkatkan kinerja;
- d. Budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, OCB, stress kerja dan sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperhitungkan karakteristik responden menggunakan analisis berganda variabel laten yang memperhitungkan peranan masing-masing variabel laten.
- c. Pihak Manajemen RSD Balung dihimbau lebih meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi di RSD Balung kepada para perawatnya dengan cara melakukan sosialisasi pentingnya penerapan prinsip kerja

dengan budaya organisasi yang ada di RSD Balung dan memberikan reward kepada perawat yang tidak pernah melanggar budaya organisasi yang ada di RSD Balung

- d. Pihak Manajemen RSD Balung dihimbau untuk meningkatkan kepribadian yang baik dan siap dalam berkerja dari para perawatnya dengan cara melakukan meningkatkan komunikasi aktif dan partisipasi kerja antara perawat senior dan juniornya di RSD Balung;
- e. Pihak Manajemen RSD Balung dihimbau meningkatkan kompensasi yang diberikan dengan cara memberikan tunjangan yang lebih layak dan sesuai, dan memberikan bonus serta insentif didalam berkerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Any Isvandiari. 2014. Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Malang: STIE Malang.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Cahyono, Suharto. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI Vol 1
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen Edisi Ke enam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fajar Kurniadi. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Bandung : Universitas Widyatama. <http://repository.widyatama.ac.id>
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Basic Econometric, 4th Edition*, Mc. Graw-Hill, Inc, New York
- 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung. Jewell & Siegall, M. (1990). Psikologi Industri/Organisasi Modern. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Indiarto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Indriyatni, Lies. 2009. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Retika Aditama

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Raja Persada Grafindo. Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nasution, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnamie, Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Ratna Kusumawati. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang). Tidak Dipublikasikan. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Surabaya: STIESIA.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Jakarta: Alfabeta.
- 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Allfabeta.
- Waridin dan Masrukhin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Ekobis. Vol 7 No 2.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Ibu/ Saudari

Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan untuk memberikan informasi dan menjawab pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul penelitian ini adalah **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPERIBADIAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG (RSD BALUNG)**.

Informasi yang Ibu/Saudari berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas sehingga hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Ibu/Saudari dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Kerja sama Ibu/Saudari sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian, kerja sama dan bantuan yang Ibu/Saudari berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Kiki Rizqi Dwi A.

110810201252

DAFTAR KUESIONER

I. Identitas Responden

Nomer Responden :(diisi oleh peneliti)
 Pendidikan terakhir :
 Lama kerja :tahun

II. Petunjuk pengisian

- a. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda check list (\checkmark) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:
 - SS : Sangat Setuju**
 - S : Setuju**
 - TB : Tidak Berpendapat**
 - TS : Tidak Setuju**
 - STS : Sangat Tidak Setuju**

III. Daftar Pertanyaan

a. Budaya Organisasi (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	TB	TS	STS
1	Organisasi mengajarkan saya untuk selalu mengutamakan kepentingan klien (pasien) yang dilayani dari pada kepentingan pribadi.					
2	Organisasi saya mengajarkan untuk selalu melayani dan merawat pasien dengan baik tanpa melihat status sosialnya.					
3	Organisasi saya mengajarkan untuk selalu datang tidak terlambat saat bekerja.					
4	Saya berhubungan baik dengan semua karyawan agar mereka menerima keberadaan saya ketika saya masih baru di sini.					
5	Organisasi saya mengajarkan agar ramah terhadap siapapun baik terhadap sesama rekan kerja maupun kepada pasien					

b. Kepribadian (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	TB	TS	STS
1	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan-rekan kerja saya.					
2	Saya selalu ramah kepada siapapun baik kepada atasan maupun bawahan saya.					
3	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya mampu menahan stress saat terjadi konflik dalam organisasi sehingga hal tersebut tidak mengganggu dalam pekerjaan saya.					
5	Saya selalu menerima kritik maupun saran yang diberikan rekan-rekan kerja kepada saya.					

c. Kompensasi (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	TB	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Jasa pelayanan yang saya terima sudah adil dan sesuai harapan.					
3	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan dan sesuai dengan harapan saya.					
4	Fasilitas yang ada telah memenuhi kebutuhan saya berada disini.					

d. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TB	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.					
2	Saya selalu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan pada saya.					
3	Saya melaksanakan seluruh pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya menjalin hubungan baik dan bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk mencapai tujuan					

	organisasi ini.					
5	Saya selalu berinisiatif dalam masalah pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					



**LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN
METHOD SUCCESIVE INTERVAL**

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
8	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5
9	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4
10	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
11	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4
15	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
20	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4
23	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
25	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
26	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
28	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
32	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
33	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
36	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5
37	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
38	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
39	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
40	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4
41	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5
42	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
43	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
46	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
47	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5
48	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
50	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
51	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
52	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
53	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
54	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
55	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5

NO	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	4	4	3	4	4	3	5	4	4
2	4	4	5	4	4	5	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	3	4	5	4
7	5	5	4	4	4	5	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4
10	4	5	4	4	4	5	4	4	5
11	5	5	4	4	4	5	5	4	5
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	4	4	5	4
14	4	3	5	4	4	4	5	4	5
15	4	4	4	4	5	4	5	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	5	4	4	5	5	4
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	5	5	4	4
20	5	4	5	4	4	4	4	4	5
21	4	4	5	4	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4
23	4	5	3	4	4	4	5	4	5
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	3	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	5	4	4	4	5	4	3
28	4	5	4	4	4	4	4	5	4
29	5	4	4	4	4	4	4	4	5
30	4	4	5	5	5	5	4	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	5	4
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3
33	4	4	5	4	4	5	4	4	4
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4
35	5	4	4	4	4	5	4	4	4
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	4	5	4	3	4	4	4	5	4
39	4	3	4	3	4	4	4	4	3
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	4	4	4	5	4	4	4
42	4	3	4	4	4	4	4	3	4
43	4	4	3	4	4	3	4	4	4
44	5	5	4	3	4	4	4	4	5
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4
46	4	4	4	5	5	5	4	4	3
47	5	4	4	4	4	5	4	5	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4
49	4	4	3	4	4	4	4	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	3	3	4	4
52	4	3	4	4	4	4	3	4	5
53	5	5	4	5	5	5	4	5	4
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	5	4	5	4	4	4	5	4	4
56	4	5	4	5	4	4	4	4	4

NO	Successive Interval		X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5
	X.1.1	X.1.2								
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2,583646	2,57875	4,409988	2,456886	4,353468	2,825028	2,635586	3,904638	4,165737	3,154713
3	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
4	1	2,57875	1	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	1	2,604631	3,154713
5	2,583646	1	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	1	2,604631	3,154713
6	2,583646	4,113228	2,6511	2,456886	2,732403	4,478417	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
7	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	3,904638	2,604631	3,154713
8	4,146703	1	2,6511	3,908649	2,732403	4,478417	2,635586	2,452319	2,604631	4,855504
9	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	4,353468	1	2,635586	1	2,604631	3,154713
10	2,583646	4,113228	2,6511	3,908649	2,732403	2,825028	4,199486	2,452319	2,604631	4,855504
11	2,583646	2,57875	4,409988	3,908649	4,353468	4,478417	4,199486	2,452319	4,165737	3,154713
12	2,583646	4,113228	2,6511	2,456886	2,732403	4,478417	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
13	4,146703	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	4,165737	3,154713
14	2,583646	4,113228	2,6511	3,908649	2,732403	1	2,635586	3,904638	2,604631	3,154713
15	4,146703	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	4,478417	2,635586	2,452319	4,165737	3,154713
16	2,583646	2,57875	2,6511	3,908649	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
17	2,583646	4,113228	2,6511	3,908649	2,732403	2,825028	2,635586	3,904638	2,604631	3,154713
18	2,583646	2,57875	4,409988	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
19	2,583646	2,57875	2,6511	3,908649	4,353468	2,825028	2,635586	2,452319	4,165737	3,154713
20	4,146703	4,113228	2,6511	2,456886	4,353468	4,478417	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
21	2,583646	1	1	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
22	4,146703	2,57875	2,6511	2,456886	4,353468	2,825028	2,635586	3,904638	1	3,154713
23	2,583646	2,57875	1	2,456886	2,732403	2,825028	4,199486	3,904638	2,604631	3,154713
24	2,583646	2,57875	2,6511	3,908649	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	4,855504
25	1	2,57875	2,6511	2,456886	1	2,825028	2,635586	1	2,604631	3,154713
26	2,583646	2,57875	1	2,456886	2,732403	2,825028	1	3,904638	2,604631	1
27	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	1	2,825028	2,635586	2,452319	1	3,154713
28	2,583646	4,113228	2,6511	2,456886	4,353468	2,825028	2,635586	1	2,604631	3,154713
29	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	4,478417	2,635586	2,452319	2,604631	4,855504
30	2,583646	4,113228	2,6511	2,456886	2,732403	4,478417	2,635586	2,452319	4,165737	3,154713
31	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	4,199486	2,452319	2,604631	3,154713
32	1	2,57875	1	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	1	1	3,154713
33	4,146703	2,57875	2,6511	3,908649	2,732403	2,825028	4,199486	2,452319	2,604631	4,855504
34	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
35	4,146703	2,57875	2,6511	3,908649	4,353468	2,825028	4,199486	2,452319	2,604631	3,154713
36	4,146703	2,57875	2,6511	2,456886	4,353468	2,825028	4,199486	2,452319	1	4,855504
37	2,583646	1	2,6511	1	2,732403	1	2,635586	1	2,604631	3,154713
38	2,583646	2,57875	2,6511	3,908649	2,732403	4,478417	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
39	2,583646	2,57875	2,6511	1	2,732403	2,825028	2,635586	1	2,604631	3,154713
40	2,583646	4,113228	4,409988	2,456886	2,732403	2,825028	1	2,452319	4,165737	3,154713
41	2,583646	4,113228	2,6511	1	2,732403	2,825028	4,199486	1	2,604631	4,855504
42	1	2,57875	2,6511	1	1	2,825028	1	2,452319	1	3,154713
43	1	1	2,6511	1	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
44	4,146703	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
45	2,583646	4,113228	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	3,904638	2,604631	4,855504
46	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	4,199486	2,452319	4,165737	3,154713
47	2,583646	2,57875	1	2,456886	1	2,825028	4,199486	2,452319	2,604631	4,855504
48	1	2,57875	2,6511	1	2,732403	2,825028	1	2,452319	4,165737	3,154713
49	2,583646	2,57875	2,6511	1	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	3,154713
50	1	2,57875	1	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	3,904638	2,604631	3,154713
51	2,583646	1	2,6511	1	2,732403	2,825028	2,635586	1	2,604631	3,154713
52	2,583646	2,57875	1	1	2,732403	2,825028	1	2,452319	1	3,154713
53	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	4,353468	4,478417	2,635586	2,452319	2,604631	4,855504
54	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	3,904638	2,604631	3,154713
55	2,583646	2,57875	2,6511	2,456886	2,732403	2,825028	4,199486	2,452319	4,165737	3,154713
56	2,583646	2,57875	1	2,456886	2,732403	2,825028	2,635586	2,452319	2,604631	4,855504

NO	Succesive Interval				Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4					
1	4	4	3	4	3	5	4	4	4
2	3,102038	2,503017	4,251784	2,785856	4,205425	2,635586	4,592356	2,657768	2,721722
3	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	1	2,930336	2,657768	1
4	3,102038	2,503017	4,251784	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
5	3,102038	2,503017	2,680558	4,47142	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
6	3,102038	3,973743	2,680558	2,785856	1	2,635586	4,592356	2,657768	2,721722
7	4,759971	3,973743	2,680558	2,785856	4,205425	2,635586	2,930336	2,657768	4,286423
8	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	4,592356	2,657768	2,721722
9	3,102038	2,503017	4,251784	2,785856	2,65507	4,199486	2,930336	2,657768	2,721722
10	3,102038	3,973743	2,680558	2,785856	4,205425	2,635586	2,930336	4,283689	2,721722
11	4,759971	3,973743	2,680558	2,785856	4,205425	4,199486	2,930336	4,283689	2,721722
12	4,759971	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
13	3,102038	3,973743	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	4,592356	2,657768	4,286423
14	3,102038	1	4,251784	2,785856	2,65507	4,199486	2,930336	4,283689	2,721722
15	3,102038	2,503017	2,680558	4,47142	2,65507	4,199486	2,930336	2,657768	2,721722
16	4,759971	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
17	3,102038	3,973743	2,680558	4,47142	2,65507	4,199486	4,592356	2,657768	4,286423
18	3,102038	2,503017	1	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
19	3,102038	2,503017	4,251784	2,785856	4,205425	4,199486	2,930336	2,657768	2,721722
20	4,759971	2,503017	4,251784	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	4,283689	4,286423
21	3,102038	2,503017	4,251784	2,785856	2,65507	1	2,930336	2,657768	2,721722
22	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	4,205425	2,635586	4,592356	2,657768	2,721722
23	3,102038	3,973743	1	2,785856	2,65507	4,199486	2,930336	4,283689	2,721722
24	3,102038	2,503017	4,251784	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	4,286423
25	1	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	1	2,930336	1	2,721722
26	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
27	3,102038	1	4,251784	2,785856	2,65507	4,199486	2,930336	1	2,721722
28	3,102038	3,973743	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	4,592356	2,657768	2,721722
29	4,759971	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	4,283689	2,721722
30	3,102038	2,503017	4,251784	4,47142	4,205425	2,635586	2,930336	2,657768	4,286423
31	4,759971	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	4,592356	2,657768	2,721722
32	3,102038	1	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	1	2,721722
33	3,102038	2,503017	4,251784	2,785856	4,205425	2,635586	2,930336	2,657768	4,286423
34	3,102038	2,503017	2,680558	4,47142	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
35	4,759971	2,503017	2,680558	2,785856	4,205425	2,635586	2,930336	2,657768	4,286423
36	3,102038	3,973743	2,680558	2,785856	2,65507	4,199486	2,930336	2,657768	4,286423
37	3,102038	2,503017	2,680558	1	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
38	3,102038	3,973743	2,680558	1	2,65507	2,635586	4,592356	2,657768	2,721722
39	3,102038	1	2,680558	1	2,65507	2,635586	2,930336	1	2,721722
40	3,102038	3,973743	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	4,286423
41	4,759971	2,503017	2,680558	2,785856	4,205425	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
42	3,102038	1	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	1	2,657768	1
43	3,102038	2,503017	1	2,785856	1	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
44	4,759971	3,973743	2,680558	1	2,65507	2,635586	2,930336	4,283689	2,721722
45	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	4,199486	2,930336	2,657768	2,721722
46	3,102038	2,503017	2,680558	4,47142	4,205425	2,635586	2,930336	1	2,721722
47	4,759971	2,503017	2,680558	2,785856	4,205425	2,635586	4,592356	2,657768	4,286423
48	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	1	2,657768	1
49	3,102038	2,503017	1	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	1	2,721722
50	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	4,286423
51	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	1	1	2,930336	2,657768	2,721722
52	3,102038	1	2,680558	2,785856	2,65507	1	2,930336	4,283689	2,721722
53	4,759971	3,973743	2,680558	4,47142	4,205425	2,635586	4,592356	2,657768	2,721722
54	3,102038	2,503017	2,680558	2,785856	1	2,635586	2,930336	2,657768	2,721722
55	4,759971	2,503017	4,251784	2,785856	2,65507	4,199486	2,930336	2,657768	4,286423
56	3,102038	3,973743	2,680558	4,47142	2,65507	2,635586	2,930336	2,657768	4,286423

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.061	.148	.374**	.414**	.634**
	Sig. (2-tailed)		.654	.277	.005	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X.1.2	Pearson Correlation	.061	1	.198	.258	.138	.509**
	Sig. (2-tailed)	.654		.144	.055	.311	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X.1.3	Pearson Correlation	.148	.198	1	.201	.332*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.277	.144		.137	.012	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X.1.4	Pearson Correlation	.374**	.258	.201	1	.307*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.005	.055	.137		.021	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X.1.5	Pearson Correlation	.414**	.138	.332*	.307*	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.002	.311	.012	.021		.000
	N	56	56	56	56	56	56
XT.1	Pearson Correlation	.634**	.509**	.561**	.673**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.036	.139	.246	.192	.590**
	Sig. (2-tailed)		.794	.308	.067	.157	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X.2.2	Pearson Correlation	.036	1	.070	.143	.412**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.794		.610	.293	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X.2.3	Pearson Correlation	.139	.070	1	.165	-.019	.501**
	Sig. (2-tailed)	.308	.610		.225	.887	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X.2.4	Pearson Correlation	.246	.143	.165	1	-.073	.478**
	Sig. (2-tailed)	.067	.293	.225		.592	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X.2.5	Pearson Correlation	.192	.412**	-.019	-.073	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.157	.002	.887	.592		.000
	N	56	56	56	56	56	56
XT.2	Pearson Correlation	.590**	.569**	.501**	.478**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	XT.3
X.3.1	Pearson Correlation	1	.208	.019	.000	.554**
	Sig. (2-tailed)		.123	.890	1.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X.3.2	Pearson Correlation	.208	1	-.213	.228	.565**
	Sig. (2-tailed)	.123		.115	.091	.000
	N	56	56	56	56	56
X.3.3	Pearson Correlation	.019	-.213	1	.185	.472**
	Sig. (2-tailed)	.890	.115		.247	.000
	N	56	56	56	56	56
X.3.4	Pearson Correlation	.000	.228	.185	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.091	.247		.000
	N	56	56	56	56	56
XT.3	Pearson Correlation	.554**	.565**	.472**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.077	.157	.071	.224	.526**
	Sig. (2-tailed)		.573	.248	.603	.097	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.077	1	.047	.239	.186	.552**
	Sig. (2-tailed)	.573		.732	.076	.171	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.157	.047	1	-.018	.163	.487**
	Sig. (2-tailed)	.248	.732		.897	.231	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	.071	.239	-.018	1	.050	.453**
	Sig. (2-tailed)	.603	.076	.897		.715	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	.224	.186	.163	.050	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.097	.171	.231	.715		.000
	N	56	56	56	56	56	56
YT	Pearson Correlation	.526**	.552**	.487**	.453**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5


```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	5

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=Y X.1 X.2 X.3

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung	Budaya organisasi	Kepribadian	Kompensasi
N		56	56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	2.9457	2.6745	2.9093	3.0064
	Std. Deviation	.46702	.53280	.44131	.41982
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.156	.157	.182
	Positive	.113	.114	.100	.151
	Negative	-.161	-.156	-.157	-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205	1.164	1.174	1.272
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110	.133	.127	.080

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X.1 X.2 X.3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung	56	1.99	4.00	2.9457	.46702
Budaya organisasi	56	1.65	3.80	2.6745	.53280
Kepribadian	56	2.08	4.00	2.9093	.44131
Kompensasi	56	1.95	3.97	3.0064	.41982
Valid N (listwise)	56				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3
 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung	2.9457	.46702	56
Budaya organisasi	2.6745	.53280	56
Kepribadian	2.9093	.44131	56
Kompensasi	3.0064	.41982	56

Correlations

		Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung	Budaya organisasi	Kepribadian	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung	1.000	.693	.652	.659
	Budaya organisasi	.693	1.000	.541	.545
	Kepribadian	.652	.541	1.000	.607
	Kompensasi	.659	.545	.607	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung		.000	.000	.000
	Budaya organisasi	.000		.000	.000
	Kepribadian	.000	.000		.000
	Kompensasi	.000	.000	.000	
N	Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung	56	56	56	56
	Budaya organisasi	56	56	56	56
	Kepribadian	56	56	56	56
	Kompensasi	56	56	56	56

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Budaya organisasi, Kepribadian ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.612	.29102

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya organisasi, Kepribadian
 b. Dependent Variable: Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.592	3	2.531	29.881	.000 ^a
	Residual	4.404	52	.085		
	Total	11.996	55			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya organisasi, Kepribadian
 b. Dependent Variable: Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.257	.305		.842	.404		
	Budaya organisasi	.346	.093	.394	3.734	.000	.633	1.581
	Kepribadian	.282	.118	.267	2.391	.020	.568	1.760
	Kompensasi	.314	.124	.282	2.523	.015	.565	1.771

a. Dependent Variable: Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Budaya organisasi	Kepribadian	Kompensasi
1	1	3.962	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.020	14.178	.24	.81	.01	.01
	3	.010	19.572	.61	.17	.61	.04
	4	.008	22.688	.15	.02	.38	.95

a. Dependent Variable: Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung

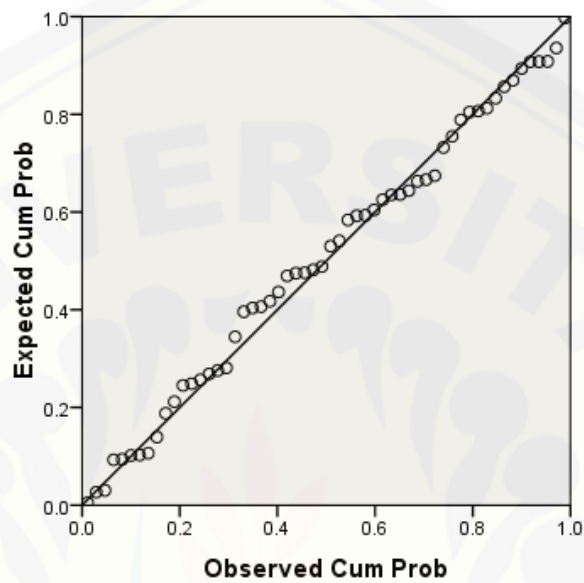
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1652	3.8760	2.9457	.37153	56
Std. Predicted Value	-2.101	2.504	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.043	.122	.075	.020	56
Adjusted Predicted Value	2.1854	3.8550	2.9409	.37350	56
Residual	-.74738	.79918	.00000	.28297	56
Std. Residual	-2.568	2.746	.000	.972	56
Stud. Residual	-2.601	2.972	.008	1.010	56
Deleted Residual	-.76640	.93590	.00482	.30544	56
Stud. Deleted Residual	-2.761	3.230	.009	1.040	56
Mahal. Distance	.209	8.644	2.946	1.980	56
Cook's Distance	.000	.378	.020	.053	56
Centered Leverage Value	.004	.157	.054	.036	56

a. Dependent Variable: Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung

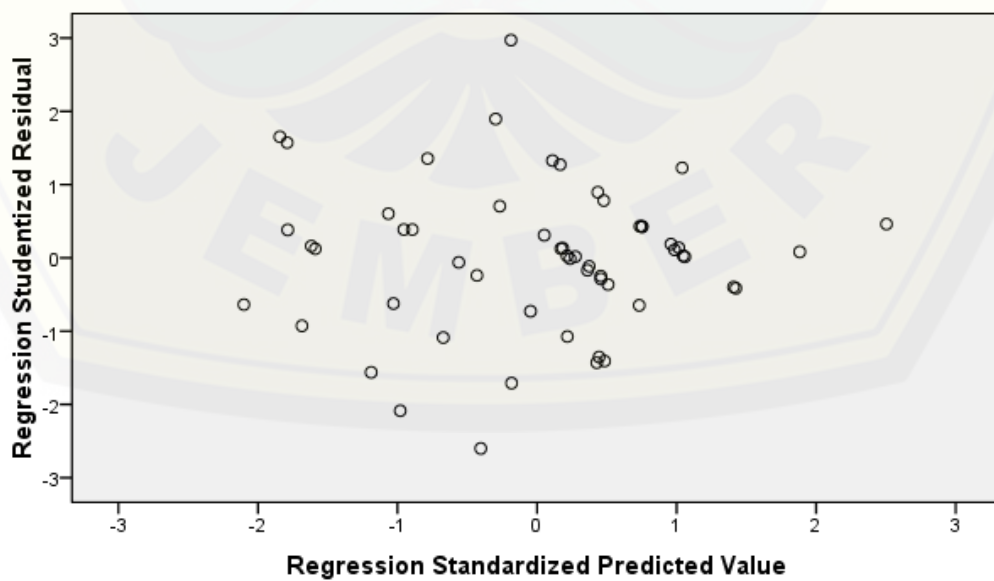
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja perawat di Instalasi rawat inap RSD Balung



LAMPIRAN 7. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 8. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

