



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PERAWAT (RAWAT INAP) RUMAH SAKIT
PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)**

*THE EFFECT OF MOTIVATION, COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON THE NURSE'S PERFORMANCE (HOSPITALIZATION) IN
RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)*

Skripsi

oleh

Diah Puji Lestari

NIM 150810201307

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PERAWAT (RAWAT INAP) RUMAH SAKIT
PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)**

*THE EFFECT OF MOTIVATION, COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON THE NURSE'S PERFORMANCE (HOSPITALIZATION) IN
RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)*

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

oleh

Diah Puji Lestari

NIM 150810201307

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Diah Puji Lestari

NIM : 150810201307

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT (RAWAT INAP) RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

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 bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 11 November 2018

Yang menyatakan,

Diah Puji Lestari

NIM.150810201307

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT (RAWAT INAP) RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

Nama Mahasiswa : Diah Puji Lestari

NIM : 150810201307

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 03 November 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si.

NIP. 196212121992012001

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb.

NIP. 196304021988021001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT (RAWAT INAP) RUMAH SAKIT
PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Diah Puji Lestari
NIM : 150810201307
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

22 November 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr.Diana Suliantin K Tobing, S.E., M.Si : (.....)
NIP. 197412122000122001
Sekretaris : Chairul Saleh, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 196903061999031001
Anggota : Ana Mufidah, S.E., M.M. : (.....)
NIP. 198002012005012001



Foto 4 x 6

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtua saya tercinta, Ibu Saira dan Bapak Supandi yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan sampai saat ini
3. Sahabat-sahabatku tersayang, (Putri, Rateh, Wiwin, Amel, yuyun,) yang selalu menjadi semangatku dan menghibur saya, teman-teman tranferan angkatan 2015 yang dengan murah hati melungkan waktu memberikan arahan kepada saya
4. Guru-guru sejak Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi yang terhormat, yang telah membimbing dan memberikan ilmu sepenuh hati
5. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah
untuk tenang dan sabar”
(Khalifah Umar)

“Semua keinginan adalah buta jika ia tanpa pengetahuan,
semua pengetahuan adalah kosong jika ia tanpa disertai kerja
dan semua kerja adalah hampa kecuali jika ada cinta”
(Khalil Gibran)

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil
tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna “
(Einstein)

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Rawat Inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik); Diah Puji Lestari; 150810201307; 2018; 98 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan saat ini berkembang begitu cepat dan menimbulkan persaingan antar rumah sakit serta organisasi pelayanan kesehatan lainnya seperti puskesmas, praktek bidan dan praktek dokter. Rumah sakit adalah salah satu sektor yang sangat bergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang sebagian besar melakukan pelayanan paramedis. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dapat terwujud dengan adanya kinerja yang baik. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, kompetensi para karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan secara baik, dan budaya organisasi yang diterapkan organisasi.

Objek pada penelitian ini adalah Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Fenomena yang terjadi di rumah sakit terkait motivasi dan budaya organisasi ialah masih ada perawat yang kurang tepat waktu datang ke kantor terutama setelah istirahat dan adanya perawat yang masih kurang ramah terhadap pasien terutama perawat laki-laki. Sedangkan permasalahan kompetensi perawat ialah ketepatan dalam melakukan pekerjaan yang sering terjadi seperti kesalahan cara angkat atau posisi pasien misalnya memindahkan pasien dari tempat tidur satu ke tempat tidur yang lain dan lupa memakai APD (Alat Pelindung Diri), seperti masker atau tidak mencuci tangan sebelum dan sesudah menangani pasien. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dan wawancara kepada seluruh perawat (rawat inap) di Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) sebanyak 63 responden. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan variabel bebas yaitu motivasi, kompetensi dan budaya organisasi, serta kinerja sebagai variabel terikat. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung dan data sekunder diperoleh peneliti dari objek penelitian secara tidak langsung melalui media perantara dari jurnal, dan artikel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan motivasi, kompetensi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja perawat (rawat inap).

SUMMARY

The Effect of motivation, Competence and Organizational Culture on the Nurse's Performance (Hospitalization) in Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik); Diah Puji Lestari; 150810201307; 2018; 70 Pages; Management Department, Economics and Business Faculty Jember University.

Hospitals as health care organizations are currently developing so rapidly and lead to competition between hospitals and other health service organizations such as health centers, midwife practices and doctoral practices. Hospitals are one of the sectors that are very dependent on the availability of human resources, most of which carry out paramedic services. Human resources need to be managed professionally in order to realize a balance between the needs of employees and the demands and capabilities of the organization to achieve organizational objectives. The importance of human resources in achieving organizational goals can be realized with good performance. Efforts to improve performance can be done with the existence of high work motivation, the competence of employees in carrying out tasks that are properly charged, and the organizational culture that is implemented by organizations.

The object of this study is the rumah sakit perkebunan (Jember Klinik). The phenomenon that occurs in hospitals related to motivation and organizational culture is that there are still nurses who are not timely to come to the office, especially after the break and the presence of nurses who are still less friendly to patients, especially male nurses. While the problem of nurse competence is the accuracy in doing work that often occurs such as errors in lifting or patient positions such as moving patients from one bed to another bed and forgetting to use PPE (Personal Protective Equipment), such as masks or not washing hands before and after handle patients. The method of data collection was done by distributing questionnaires and interviews to all nurses (hospitalization) as many as 63 respondents in the Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). The method of data analysis uses Multiple Linear Regression with independent variables namely motivation, competence and organizational culture, and performance as the dependent variable. Primary data obtained by researchers from the object of research directly and secondary data obtained by researchers from research objects indirectly through intermediary media from journals, and articles.

The results showed that the motivation, competency and cultural variables of the organization had a significant effect on the nurses performance (hospitalization) in Rumah Sakit perkebunan (Jember Klinik). So it can be concluded that the development of motivation, competence and organizational culture can affect the performance of the nurse (hospitalization).

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Rawat Inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Kinik).”.Penyusunan Skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Ibu Dra. Sudarsih,M.SI. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian Skripsi ini.
- e. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si, Bapak Chairul Saleh S.E., M.Si., dan Ibu Ana Mufidah S.E., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- f. Bapak Dedy selaku staff SDM yang telah membantu saya selama proses penelitian di Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)

- g. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
- h. Teristimewa untuk kedua orang tua dan Kakak, yang selalu mendoakan serta memberikan semangat.
- i. Sahabat Saputri, Rateh, wiwin, Yuyun dan Amel yang selalu menemani dan memberikan semangat, serta teman-teman seperjuangan Tranferan 2015 (Uje, Hapi, Kiki, Fiona)
- j. Kos Jawa 7 (Nailis, Laiis, Nuri, Pabais) yang selalu memberikan dukungan dan doa'a
- k. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan selama masaperkuliahan serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
- l. Beberapa orang yang telah memberikan pengalaman yang luar biasa, pelajaran yang berharga dan kekuatan yang sangat besar sehingga saya mampu mengerjakan skripsi ini.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Motivasi.....	7
2.1.2 Kompetensi.....	12
2.1.3 Budaya Organisasi.....	16
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	27
2.4 Hipotesis Penelitian.....	29

2.4.1	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.....	29
2.4.2	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan....	29
2.4.3	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Rancangan Penelitian	31
3.2	Populasi dan Sampel	31
3.2.1	Populasi	31
3.2.2	Sampel	31
3.3	Jenis dan Sumber data	32
3.3.1	Jenis Data	32
3.3.2	Jenis Sumber Data	32
3.4	Metode Pengumpulan Data	32
3.5	Identifikasi variabel.....	32
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	34
3.6.1	Definisi Operasional Variabel	34
3.6.2	Skala Pengukuran Variabel	35
3.7	Metode Analisis Data	36
3.7.1	Uji Instrumen Data	36
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	39
3.7.4	Uji Hipotesis.....	40
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah.....	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum	46
4.1.1	Visi dan Misi Industri Rumah Batik Rolla.....	47
4.1.2	Struktur Organisasi.....	47
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian	49
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.3.1	Deskripsi variabel Motivasi	52
4.3.2	Deskripsi variabel Kompetensi	53
4.3.3	Deskripsi variabel Budaya Organisasi	55

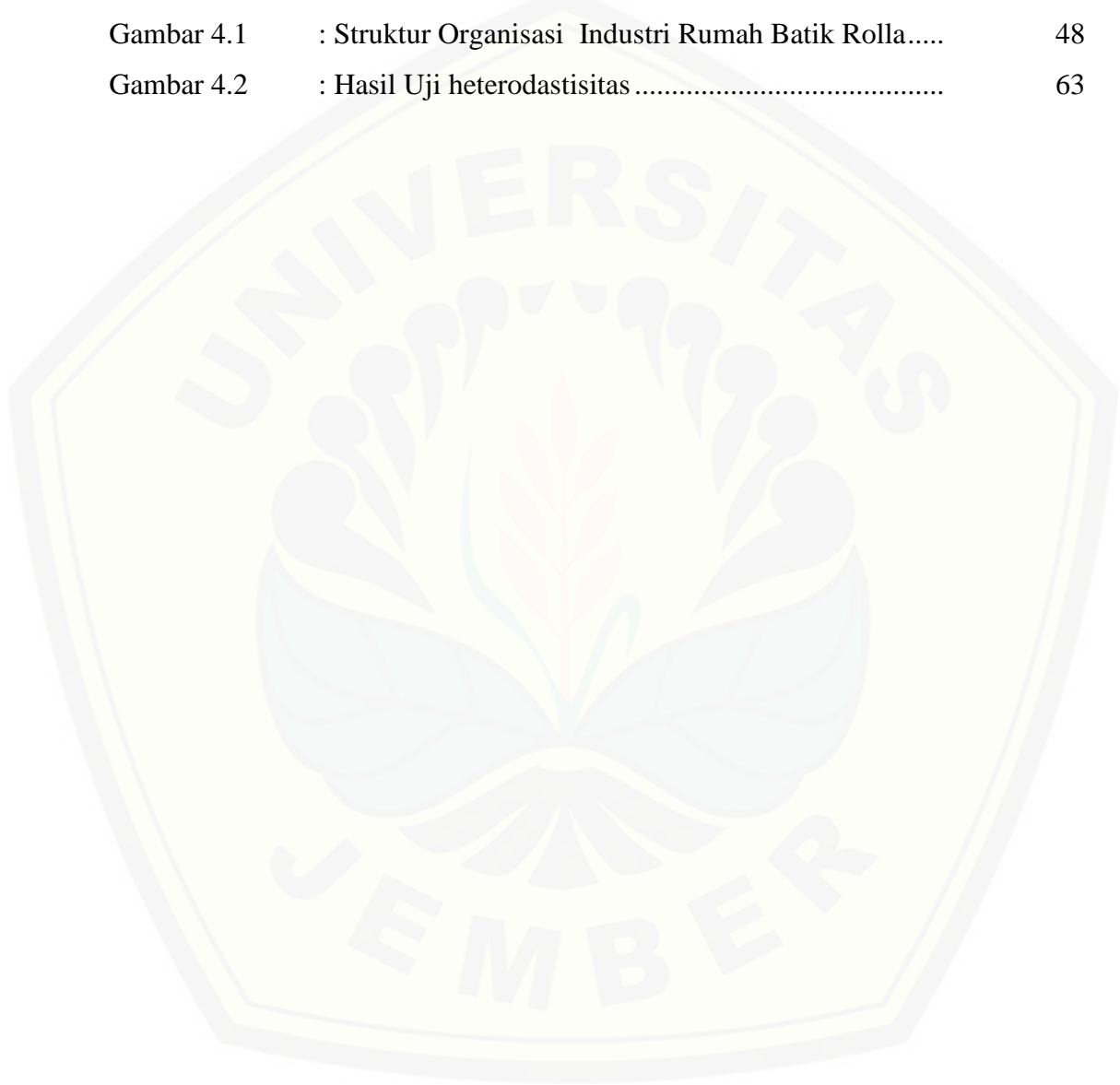
4.3.4	Deskripsi variabel Kinerja Karyawan.....	57
4.4	Uji Intrumen Data.....	59
4.4.1	Uji Validitas	59
4.4.2	Uji Reliabilitas	60
4.4.3	Uji Normalitas	60
4.4.4	Analisis Regresi Berganda	61
4.5	Uji Asumsi Klasik	63
4.5.1	Uji Multikolinearitas	63
4.5.2	Uji Heterokodesitas	63
4.6	Uji Hipotesis.....	64
4.7	Pembahasan.....	66
	BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1	Kesimpulan.....	73
5.2	Saran.....	74
	DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	23
2.2 Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
2.3 Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Umur	50
2.4 Karakteristi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
2.5 Karakteristi Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi ...	52
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompeten- si	54
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	56
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	57
4.7 Hasil Uji Validitas	59
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.9 Hasil Uji Normalitas	61
4.10 Hasil Regresi Linier Berganda	61
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	63
4.12 Hasil Uji t	64
4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah	42
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Industri Rumah Batik Rolla.....	48
Gambar 4.2 : Hasil Uji heterodastisitas	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2	: Hasil Rekapitulasi Data Koesioner.....	82
Lampiran 3	: Hasil Data Koesioner.....	84
Lampiran 4	: Tabel Distribusi Jawaban Responden Tiap Variabel.....	86
Lampiran 5	: Hasil Uji Validitas	88
Lampiran 6	: Hasil Uji Reliabilitas	91
Lampiran 7	: Hasil Uji Normalitas.....	91
Lampiran 8	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	93
Lampiran 9	: Hasil Uji Multikolinieritas.....	94
Lampiran 10	: Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	95
Lampiran 11	: Uji Hipotesis.....	96

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan saat ini berkembang begitu cepat dan menimbulkan persaingan antar rumah sakit serta organisasi pelayanan kesehatan lainnya seperti puskesmas, praktek bidan dan praktek dokter. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan memiliki kualitas pelayanan yang baik. Undang-undang nomer 44/ 2009 tentang akreditasi rumah sakit menyatakan pentingnya etika dan kewajiban moral dalam memberikan layanan perawatan kesehatan kepada masyarakat. Demikian pula hukum menekankan pentingnya rumah sakit untuk profesional dan mampu menjaga kualitas pelayanan sekaligus terbuka untuk umum.

Rumah sakit adalah salah satu sektor yang sangat bergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang sebagian besar melakukan pelayanan paramedis. Sumber daya manusia (SDM) juga sebagai penentu perkembangan usaha yang dimiliki rumah sakit. Siagian (2011: 9) berpendapat sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi. Modal dan mesin paling canggih merupakan benda mati apabila tidak digerakkan dan dijalankan oleh sumber daya manusia. Pengelolaan yang tepat hanya dapat dilakukan oleh manusia yang selain ahli dan terampil juga memiliki loyalitas, disiplin, dedikasi untuk kepentingan kelompok dan organisasi.

Sumber daya manusia di dalam organisasi dalam hal ini adalah karyawan, yang memiliki kualitas merupakan keunggulan dalam persaingan organisasi. Karyawan juga merupakan sumber utama kinerja, pertumbuhan dan daya tahan, untuk itu ide-ide baru, keputusan-keputusan yang akurat sangatlah penting untuk memiliki karyawan terbaik (Mathis dan Jackson, 2006: 41). *Liabilitas* atau masalah dapat mempengaruhi organisasi secara negatif sehingga perlunya aktivitas manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola karyawan sehingga produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar

terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016: 01). Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi haruslah diimbangi dengan kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan secara baik dan menghasilkan kinerja yang sempurna (Kasmir, 2016: 179).

Kinerja para karyawan merupakan penentu utama keberhasilan organisasi dalam mempengaruhi produktifitas dan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2006: 113). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016: 67). Menghasilkan kinerja karyawan yang optimal tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:128). Menurut Siagian (2011:286), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan faktor-faktor lainnya.

Motivasi adalah kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan berdasarkan kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu (Robbins dan Judge, 2016: 127). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 114), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong pelakunya untuk melakukan tindakan. Karyawan harus dimotivasi dengan baik untuk mempertahankan karyawan agar bersedia tinggal bersama organisasi (Mathis dan Jackson, 2006: 114). Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Suparno, 2015: 187). Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyanto (2016) dan Hermawan (2014) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau kelompok (Mathis dan Jackson, 2006: 219). Menurut Suparno (2015: 24) kompetensi mengandung aspek pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi yaitu untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai didalam organisasi, meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi guna meningkatkan keunggulan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006: 219). Penelitian yang dilakukan oleh Pringadi (2013) dan Prasetyo (2014), memperoleh hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan kompetensi, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2016: 355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Sumber daya manusia dan ketidakcocokan budaya organisasi dapat mempengaruhi organisasi secara negatif (Mathis dan Jackson, 2006: 109). Budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk mencapai efisiensi, produktivitas dan etos kerja, seperti yang ditunjukkan di berbagai perusahaan di Jepang, Amerika dan diberbagai negara di Eropa (Sutrisno, 2007: 01). Budaya organisasi dapat memperbaiki tingkah laku dan memotivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pada gilirannya memperbaiki kinerja organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Uha, 2010:16). Beberapa penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut adalah penelitian Prasetianto (2016) Pringadi (2013) dan Nurhalim (2014).

Penelitian ini mengambil obyek Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Rumah Sakit Perkebunan atau yang sering di kenal dengan Rumah Sakit Jember Klinik adalah salah satu rumah sakit milik PT. Perkebunan Nusantara X (Persero), yang berfungsi sebagai rumah sakit yang melayani perusahaan dan masyarakat umum. Tujuan rumah sakit adalah berhasil memberikan layanan kesehatan yang

bermutu tinggi bagi masyarakat dengan memperhatikan asas manfaat dan mengutamakan keselamatan pasien.

Pelayanan Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) tidak terlepas dari faktor pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus perguruan tinggi keperawatan baik didalam maupun di luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan pelayanan keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang didasarkan atas ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok atau masyarakat baik sehat maupun sakit (Undang-undang, no.38:2014).

Perawat memiliki tanggung jawab melakukan pelayanan langsung kepada masyarakat sehingga baik tidaknya mutu rumah sakit salah satunya ditentukan oleh pelayanan keperawatan yang dimiliki rumah sakit, oleh karena itu Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) dalam meningkatkan kinerja perawat memberikan peluang-peluang bagi perawat agar timbulnya motivasi bagi setiap perawat dalam pekerjaan keperawatan yaitu dengan memberikan kompensasi, setiap perawat tetap rumah sakit setiap tahun mendapat insentif 1 kali, bonus 3 kali dan tunjangan hari raya 1 kali, pemberian gaji diberikan setiap bulan (akhir bulan), tunjangan cuti, jaminan kesehatan sekeluarga, BPJS tenaga kerja dan tunjangan pensiun. Rumah sakit Perkebunan Jember Klinik memberikan gaji kepada perawat dengan standart gaji rumah sakit yang biasanya diatas UMR dan kenaikan gaji setiap tahun. Rumah sakit juga memberikan peluang jenjang karir bagi semua perawat yang berprestasi menjadi kepala perawat ruangan. hal lain yang dilakukan rumah sakit untuk menumbuhkan loyalitas para perawat diadakannya pelatihan kerja *inhouse training* dan *ekshouse training* yang rutin diadakan setiap tahunnya. Selain itu untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan sesama perawat setiap tahun diadakannya jalan-jalan bersama anggota perawat dan karyawan lainnya yang didalamnya antara lain terdapat permainan *outbound* dan makan bersama.

Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) sebagai organisasi yang bergerak pada bidang kesehatan juga memahami pentingnya kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia yang mereka miliki tersebut sangat dibutuhkan untuk menunjang terlaksananya tujuan organisasi, oleh karena itu rumah sakit merekrut perawat yang berkualitas tinggi dan berkompeten, penempatan sesuai bidang lulusan yaitu keperawatan sebagai perawat, mengadakan pelatihan kerja *inhouse training* dan *ekshouse training*. Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) juga menerapkan budaya organisasi yang selalu mereka jalankan khususnya pada perawat yang melayani secara langsung kepada masyarakat. Budaya tersebut ialah disiplin, *teamwork* yang solid, integritas, kreatif dan inovatif serta budaya 5S (senyum, sapa, salam, sayang, santun) dan 5C (cepat, cekatan, cerdas, cermat, citra).

Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) berusaha memberikan hal yang terbaik bagi SDM yang mereka miliki namun masih ada beberapa masalah, terkait motivasi dan budaya organisasi ialah masih ada perawat yang kurang tepat waktu datang ke kantor terutama setelah istirahat dan adanya perawat yang masih kurang ramah terhadap pasien terutama perawat laki-laki. Sedangkan permasalahan kompetensi perawat ialah ketepatan dalam melakukan pekerjaan yang sering terjadi seperti kesalahan cara angkat atau posisi pasien misalnya memindahkan pasien dari tempat tidur satu ke tempat tidur yang lain dan lupa memakai APD (Alat Pelindung Diri), seperti masker atau tidak mencuci tangan sebelum dan sesudah menangani pasien.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- b. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara langsung dan tidak langsung.

- a. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan peneliti mengenai motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisai serta memberikan pengalaman yang kemudian hari dapat diterapkan di dunia kerja.
- b. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
- c. Bagi peneliti lanjutan
Sebagai referensi yang dapat memberikan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong pelakunya untuk melakukan tindakan. Karyawan harus dimotivasi dengan baik untuk mempertahankan karyawan agar bersedia tinggal bersama organisasi (Mathis dan Jackson, 2006: 114).

Menurut Robbins dan Judge motivasi adalah kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan berdasarkan kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu (2016, 127: 64).

Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006: 281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi ialah proses mempengaruhi yang memberikan kesediaan atau kekuatan pada diri seseorang untuk melakukan tingkat-tingkat usaha demi tercapai tujuan organisasi.

b. Teori-teori Motivasi

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Teori ini dikelompokkan ke dalam beberapa teori, antara lain:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Teori ini mengatakan bahwa di dalam diri manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Robbins dan Judge, 2016: 128), yaitu:

- 1) Psikologis, yaitu seperti rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan, mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

- 4) Penghargaan, yaitu faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya seperti pertumbuhan, pencapaian potensi dan memenuhi kebutuhan diri.

Apabila kebutuhan manusia 'hirarki', berarti pemuasannya seperti naik tangga. Anak tangga kedua hanya dinaiki setelah melalui anak tangga pertama artinya kebutuhan kedua hanya akan diupayakan pemenuhannya setelah kebutuhan pertama terpuaskan dan begitu pula dengan kebutuhan yang lain. Namun dalam kenyataannya kelima jenis kebutuhan tersebut dapat timbul simultan meskipun pada tingkat intensitas yang berbeda (Siagian, 2002: 106).

2. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Teori dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg, menurut Herzberg hubungan individu untuk bekerja adalah dasar dan sikap seseorang terhadap pekerjaan dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut (Robbins dan Judge, 2016: 130). Menurut Nawawi (2000: 354) teori dua faktor ini mengemukakan kepuasan dalam bekerja. kedua faktor teori tersebut adalah:

- 1) Faktor yang dapat memotivasi (*motivator*), faktor ini adalah faktor prestasi (*Achievement*), faktor pengakuan/ penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan seperti promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.
- 2) Faktor kesehatan lingkungan kerja (*hygiene Factors*), faktor ini seperti upah/ gaji, kebijakan perusahaan, dan proses administrasi supervisi teknis, kondisi kerja, hubungan antar pekerja dan proses administrasi di dalam perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan kedua faktor tersebut. Apabila salah satu diantaranya tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Menurut Siagian (2002:107), faktor memotivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya

intrinsik atau faktor *hygiene* yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri seseorang kemudian pemeliharaan adalah faktor-faktor ekstrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang.

3. Teori ERG (*Eksistence, Relatedness, Growth*)

Alderfer mengemukakan bahwa manusia memiliki tiga kelompok kebutuhan. yaitu:

- 1) *Eksistence* (eksistensi), berkaitan dengan kebutuhan materi, kebutuhan fisiologis seperti lapar, haus dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 2) *Relatedness* (keterkaitan/ hubungan), berkaitan dengan hubungan interpersonal seperti hubungan dengan individu lain yang penting bagi kita contohnya anggota keluarga, sahabat, teman kerja.
- 3) *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan untuk berkembang secara intelektual seperti keinginan untuk produktif dan kreatif.

Ketiga kelompok kebutuhan yang dikemukakan oleh Alfender dapat timbul secara simultan dan pemuasannyapun tidak dilakukan secara sepotong-sepotong akan tetapi ketiganya sekaligus. Ketiga kelompok kebutuhan ini secara simultan akan menjadi pendorong kuat bagi para karyawan dalam meningkatkan produktifitas dalam bekerja (Siagian, 2002: 108).

4. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia. Pandangan negatif yang dikenal dengan teori X dan pandangan positif yang dikenal dengan teori Y (Robbins dan Jugde, 2016: 129). Menurut teori X, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan secara *ingheren* tidak menyukai kerja dan bila memungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai kerja maka mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
- 3) karyawan akan menghindari tanggung jawab dengan mencari pengarahan formal bila mungkin.

- 4) kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lainyang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kondrat manusia ini, McGregor mencatat empat asumsi posotif yang disebutnya dengan teori Y.

- 1) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain
- 2) orang-orang akan melakukan pengarahan diri dengan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran
- 3) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan
- 4) tanggung jawab mereka.
- 5) kemampuan untuk mengambil keputusan *enovatif* bahkan menebar luas kepada semua orang dan diluar cakupan lingkup bidang kinerja.

5. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan (Robbins: 2016: 131):

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*nAch-achievement need*), yaitu dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan pada standart, untuk berusaha keras untuk meraih kesuksesan. Dorongan kuat untuk berhasil demi pribadi bukan semata-mata untuk ganjaran, mereka memiliki hasrat untuk melakukan lebih baik lagi dari pada sebelumnya.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow-need for power*), yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain agar berperilaku yang sedemikian rupa dan tidak berperilaku sebaliknya. individu ini menikmati kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain dan lebih cenderung akan gengsi serta pengaruh atas orang lain daripada kinerja yang efektif.
- 3) Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*nAff-need for affiliation*), yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. individu ini berjuang keras untuk mendapatkan persahabatan.

6. Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*ekspektasi*) dari fictor Vroom. Teori ini menekankan kekuatan kecenderungan berperilaku tergantung pada kuatnya harapan bahwa perilaku tersebut akan diikuti hasil tertentu dan besarnya daya tarik ‘hasil’ bagi karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras apabila karyawan tersebut meyakini akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan imbalan akan memenuhi sasaran karyawan tersebut. Teori ini berfokus pada tiga hubungan (Robbins dan Judge, 2016: 148), yaitu:

- 1) Hubungan upaya-kinerja, yaitu *probabilitas* yang diprepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
- 2) Hubungan kinerja – imbalan yaitu sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya *output* yang diinginkan.
- 3) Hubungan imbalan-sasaran pribadi yaitu sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan bagi individu tersebut.

c. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja, semakin termotivasi maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi (Anwar, 2005: 4). Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Suparno, 2015: 187). Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja, artinya karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi maka ia akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerja mereka juga rendah (Mangkunegara, 2006: 76).

Menurut Hasibuan (2007: 97), tujuan dalam pemberian motivasi antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan.
6. Mengektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja antar karyawan.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau kelompok (Mathis dan Jackson, 2006 : 219). Kompetensi mengandung aspek pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja (Suparno, 2015: 24).

Menurut Spencer (dalam Moeheriono, 2010: 03) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau bekerja secara prima di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang mendasari seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut.

b. Jenis-jenis dan Karakteristik Kompetensi

Menurut Kunandar (2007) kompetensi dibagi menjadi 5 bagian, antara lain:

1. Kompetensi intelektual, ialah berbagai pengkat pengetahuan seseorang yang diperlukan dalam menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, ialah kemampuan fisik yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
3. Kompetensi Pribadi, ialah perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam identitas diri, transformasi diri dan pemahaman diri
4. kompetensi sosial, ialah perilaku yang merupakan dasar pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spriritual, ialah pemahaman, pengamatan dan penghayatan tentang kaidah-kaidah spriritual.

Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2010: 08), kompetensi memiliki hubungan sebab akibat (*Causally related*) apabila dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, yang terdiri dari; sifat (*trait*), motif (*motive*), konsep diri (*self konsept*), keterampilan (*skill*) serta pengetahuan (*knowledge*), yang diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang sehingga dapat memprediksi kinerja seseorang tersebut. Kompetensi mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil, bahkan menurut Spencer karyawan yang ingin meningkatkan kinerja mereka haruslah memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan mereka.

Menurut Hutapea (2008:28), ada tiga (tiga) pembentukan kompetensi antara lain:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diperolehnya, antara lain mengetahui dan memahami pengetahuan pada bidang sesuai tugas dan tanggung jawab pekerja serta mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan teknik dengan benar.

2. Keterampilan individu

Upaya karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan seperti; Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, Kemampuan dalam mengatasi masalah dan kemampuan memberikan informasi pelayanan.

3. Sikap kerja

Tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan perusahaan seperti; mempunyai kreatifitas ketika bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi dan meliki kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

Menurut Gardon (dalam Sutrisno, 2011:204) beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), ialah kesadaran dibidang kognitif. Misalnya karyawan mengetahui bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan
2. Pemahaman (*understanding*), ialah kedalam kognitif, dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*Value*), adalah suatu standart perilaku telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya karyawan dalam melaksanakan tugas memiliki (kejujuran, keterbukaan dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), ialah sesuatu yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standart perilaku karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), ialah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi atau perasaan terhadap kenaikan gaji
6. Minat (*interest*), ialah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktifitas kerja.

Berdasarkan penjelasan beberapa sumber dapat disimpulkan karakteristik kompetensi terdiri dari pengetahuan, kemampuan, nilai dan sikap.

c. Meningkatkan kompetensi

Beberapa cara dalam meningkatkan kompetensi karyawan (Hendri, 2016), ialah:

1. Memahami struktur organisasi perusahaan
Struktur organisasi perusahaan menjadi dasar dalam mencapai tujuan untuk meningkat kompetensi sumber daya manusia yang relevan dengan *knowledge*, *skill* dan *attitude* setiap karyawan.
2. Memahami *job describton*
Memahami *job description* atau gambaran tugas yang harus dilakukan.
3. Memahami target yang harus dicapai oleh karyawan
Memahami target yang harus dicapai agar bisa melihat apa yang dibutuhkan dan melakukan evaluasi atas pencapaian hasil yang telah diperoleh karyawan.
4. Memetakan *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan
Harus bisa memetakan *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang dibutuhkan setiap karyawan untuk menjalankan karyawan dalam pekerjaan mereka. Pemetaan dapat dijalankan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan karyawan.
5. Memberikan pelatihan secara berkelanjutan
Memberikan pelatihan secara berkelanjutan dengan melibatkan orang di dalam organisasi dan diluar organisai apabila diperlukan.
6. Memberikan *coacing* dan mentoring
Fokus memberikan *coacing* dan *mentoring* kepada setiap karyawan dengan menunjukkan apa yang harus mereka lakukan.
7. Melakukan evaluasi dan perbaikan langkah terus menerus
Melakukan evaluasi atas kinerja setiap karyawan berdasarkan target yang ditetapkan.

d. Keuntungan dan Manfaat Kompetensi

Sistem pengembangan kompetensi setiap organisasi wajib dan harus dikembangkan secara luas, terutama pada perusahaan modern saat ini dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Keuntungan dan manfaat dalam pengembangan kompetensi (Moeheriono, 2010:07), adalah sebagai berikut:

1. Dapat dipakai sebagai acuan kesuksesan awal bekerja seseorang. Model kompetensi akurat dapat menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk keberhasilan suatu pekerjaan. Apabila seseorang dalam posisi tertentu maka harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam posisinya niscaya akan diprediksi akan sukses dalam mengemban tugas pekerjaan tersebut.
2. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan. Apabila penentuan kompetensi yang diperlukan telah ditentukan, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam perekrutan tertentu.
3. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya. Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang sudah memiliki kompetensi yang dipersyaratkan.
4. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi karyawan berprestasi atau sebagai hukuman bagi karyawan yang tidak berprestasi.
5. Pihak manajemen bisa menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk *training need analysis* atau TNA .

2.1.3 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain (Robbins dan Judge, 2016: 355).). Budaya organisasi ialah adanya persepsi

yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002: 187).

Menurut Mangkunegara (2005:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan budaya organisasi adalah sistem makna bersama seperti keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijadikan pedoman oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain.

b. Tipe-tipe Budaya Organisasi dan Tingkatan Budaya Organisasi

Ada tiga tipe Budaya Organisasi menurut Kreitner dan Kinichi (dalam Danang, 2013: 228), antara lain:

1. Budaya *konstruktif*, adalah budaya yang mendorong para karyawan untuk berinteraksi dengan orang lain serta mengerjakan tugas dan proyek mereka dengan cara yang akan membantu memuaskan kebutuhan mereka untuk lebih berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif berhubungan dengan pencapaian tujuan akan aktualisasi diri, penghargaan, dan persatuan.
2. Budaya *pasif-detensif* adalah budaya berciri keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, penginderaan.
3. Budaya *agresif-detensif* adalah budaya yang mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugas dengan gigih untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Budaya ini bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

Menurut Schein (Stoner, 1996:183), elemen dasar budaya terbagi dalam tiga tingkat:

1. *Artifact*, adalah Struktur organisasi dan proses yang tampak atau sesuatu yang dapat dilihat namun sulit ditirukan bisa dalam bentuk teknologi, seni, produk, jasa atau sesuatu didengar bahkan tingkah laku dari sebuah organisasi.
2. *Enpaused valuo* (nilai-nilai yang didukung), berhubungan dengan perbuatan dan tingkah laku atau alasan sebuah orgnaisasi untuk mendukung dengan cara melakukan sesuatu. Enpaused valuo dapat berupa strategi, sasaran dan filosofi.
3. *Basic assumption* (asumsi dasar), adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthan (dalam Moheriono (2012:340) ada 6 karakteristik budaya organisasi, ialah:

1. Aturan perilaku yang diamati ketika anggota organisasi berinteraksi satu dengan yang lain, mereka akan menggunakan bahasa, istilah dan ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
2. Norma, ialah standar perilaku yang ada, mencakup berapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan perbuatan yang boleh dan tidak boleh dilakukan
3. Nilai dominan, ialah sejumlah nilai yang dianjurkan dan diharapkan organisasi kepada para anggota organisasi.
4. Filosofi, sejumlah kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi tentang bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan terhadap pedoman ketika yang berkaitan dengan kemajuan perusahaan. Karyawan baru mempelajari aturan dan prosdur agar dapat diterima anggota kelompok.
6. Iklim organisasi, ialah cara anggota organisasi berinteraksi dan memperlakukan dirinya terhadap pelanggan dan pihak luar.

Berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang telah dijelaskan maka karakteristik budaya organisasi ialah norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi.

d. Pembentukan Budaya organisasi

Menurut Robbins dan Jugde (2016:365), proses pembentukan budaya terjadi dalam tiga cara; pertama pendiri hanya mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang sesuai dengan pola pikir dan cara-cara organisasi, kedua mendoktrinasikan dan mensosialisasikan para karyawan dengan cara berfikir, nilai-nilai organisasi, ketiga budaya organisasi diciptakan berdasarkan nilai-nilai, asumsi dasar yang diciptakan oleh pendiri kepada karyawan dan para pendiri memiliki peran dalam terbentuknya budaya organisasi. Apabila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai penentu utama keberhasilan dan kepribadian pendiri tertanam ke dalam budaya organisasi.

Schein (dalam Dafi, 2017), menyatakan pembentukan budaya organisasi tidak terlepas dari peran pendiri organisasi, antara lain:

1. Para pendiri dan pemimpin membawa asumsi dasar, nilai-nilai, prespektif artefak, ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada para karyawan.
2. Budaya muncul ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah organisasi seperti masalah *intergrasi internal* dan adaptasi *eksternal*.
3. Secara perorangan, setiap anggota organisasi boleh menjadi seorang pencipta budaya baru dengan mengembangkan berbagai cara dalam menyelesaikan masalah individual seperti identitas diri serta bagaimana agar bisa diterima oleh lingkungan organisasi dan diajarkan kepada generasi penerusahaan.

e. Tujuan dan Fungsi Budaya Organisasi

Tujuan budaya suatu organisasi ialah melengkapi para anggotanya dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut dalam organisasi (Nasution, 2010: 160). Menurut Mangkunegara (2005: 114), tujuan penerapan budaya organisasi ialah agar seluruh individu di dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakianan dan norma-norma yang berlaku di dalam organisasi tersebut.

Menurut Siagian (2002: 199), lima fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan, fungsi-fungsi tersebut ialah:

1. Penentu batas-batas berperilaku
2. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi
3. Menumbuhkan komitmen
4. Pemeliharaan stabilitas organisasi
5. Mekanisme pengawasan

Sedangkan menurut Sutrisno (2007:1), budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk mencapai efisiensi, produktivitas dan etos kerja, seperti yang ditunjukkan di berbagai perusahaan di Jepang, Amerika dan diberbagai negara di Eropa. Budaya organisasi dapat memperbaiki tingkah laku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pada gilirannya memperbaiki kinerja organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Uha, 2010:16).

Berdasarkan tujuan budaya organisasi yang telah dijelaskan oleh berbagai sumber maka, tujuan budaya organisasi ialah agar seluruh individu di dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakianan dan norma-norma yang berlaku di dalam organisasi. Sedangkan fungsi budaya organisasi ialah sebagai alat manajemen untuk identitas, penentu batas-batas berperilaku, pemeliharaan, pengawasan, produktivitas dan memotivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan berfungsi sebagai penentu utama keberhasilan organisasi dalam mempengaruhi produktifitas dan kinerja organisasi (Mathis dan Jacson, 2006: 113). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016: 67). Menurut Moeheriono (2010: 61) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang didalam organisasi secara kuantitafi atau kualitatif sesuai dengan tanggung jawab dalam upaya tujuan organisasi secara legal dan sesuai moral ataupun etika. sedangkan menurut Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil dan perilaku kerja

yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan penjelasan oleh berbagai sumber dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standart yang ditetapkan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan mereka serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2010: 80), ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, antara lain:

1. Efektif, ialah indikator mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, ialah indikator yang mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, ialah ndikator yang mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk dengan kebutuhan dan harapan konsumen
4. Ketepatan waktu, ialah indikator yang mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktifitas, ialah indikator yang mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, ialah indikator yang mengukur kesehatan organisasi serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek keselamatan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:208) dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga dapat meminimalkan hal-hal yang dapat bersifat negatif terhadap karyawan. Mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain:

- 1) Kualitas (mutu)
Melihat dari hasil kerja yang dihasilkan melalui suatu proses atau hasil tertentu. Proses atau hasil dari penyelesaian pekerjaan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas
Melihat Kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Pencapaian kuantitas ialah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang ditetapkan.
- 3) Waktu
ialah jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan
Pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
- 6) Hubungan antar karyawan
Hubungan yang sering dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Hubungan yang diukur apakah seseorang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik atau kerjasama antar karyawan.

Bersasarkan penjelasan indikator oleh Moheriono dan kasmir maka indikator kinerja adalah kualitas, waktu, keselamatan dan hubungan antar karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam konteks pengaruh motivasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dan dapat dijadikan sebagai landasan empiris dalam mengembangkan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Arief Hermawan (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Variabel bebas yaitu; motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), disiplin kerja (X3). Variabel terikat yaitu kinerja (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 41 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menerangkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan motivasi kerja, pelatihan kerja dan disiplinlin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman Nurhalim (2015), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember”. Variabel bebas ialah; budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), *organizational citizenship behavior* (X3). Variabel terikat ialah kinerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan. Alat analisis yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menerangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Prasetianto (2016), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X1 PG. Soedhono Ngawi”. Variabel bebas ialah; motivasi (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3). Variabel terikat ialah Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 46 orang. Analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Prasetyo (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibagian Keuangan SKPD Pemerintah Provinsi Riau”. Variabel bebas terdiri dari; motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), kompetensi (X3). Variabel terikat ialah kinerja pegawai (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 102 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Pringadi (2013), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan KPRI Universitas Jember”. Variabel bebas terdiri dari; Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X3), Budaya Organisasi (X4), Lingkungan Kerja (X5). Variabel terikat Kinerja (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 35 Orang. Alat analisis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menerangkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis Data	Kesimpulan Hasil Penelitian
1.	Arief Hermawan (2014)	Motivasi kerja (X1) Pelatihan kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2.	Firman Nurhalim (2015)	Budaya organisasi (X1) Lingkungan kerja(X2) <i>Organizational citizenship behavior</i> (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3.	Eko Prasetyanto (2016)	Motivasi(X1) Budaya organisasi (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4.	Bambang Prasetyo (2014)	Motivasi kerja (X1) Budaya organisasi (X2) Kompetensi Kerja (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5.	Dimas Pringadi (2013)	Kompetensi (X1) Motivasi kerja (X2) Kepemimpinan(X3) Budaya Organisasi (X4) Lingkungan kerja (X5) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Arief Hermawan (2014), Firman Nurhalim (2015), Eko Prasetyo (2016), Bambang Prasetyo (2014), Dimas Pringadi (2013).

Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif Hermawan (2014) dengan penelitian saat ini. Persamaan penelitiannya ialah pada variabel bebas/ Variabel independent (X) yang digunakan adalah motivasi kerja dan variabel terikat/ variabel dependent (Y) ialah kinerja. Persamaan berikutnya ialah menggunakan alat penelitian regresi linear berganda. Perbedaan penelitian terletak pada variabel X2 dan X3. Penelitian saat ini menggunakan kompetensi sebagai X2 dan budaya organisasi sebagai X3, sedangkan penelitian terdahulu pelatihan kerja sebagai X2 dan disiplin kerja sebagai X3.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman Nurhalim (2015) dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat persamaan pada alat yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan penggunaan budaya organisasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Perbedaan penelitian pada penelitian terdahulu budaya organisasi sebagai X1 dan penelitian saat ini budaya organisasi sebagai X3. Selain itu penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja sebagai (X2) dan *organizational citizenship behavior* (X3), sedangkan pada penelitian ini motivasi sebagai (X1) dan kompetensi (X2).

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Eko Prasetyanto (2016) dan penelitian yang dilakukan saat ini ialah penggunaan variabel bebas (X) motivasi dan budaya organisasi serta variabel terikat (Y) adalah kinerja. Pada variabel bebas motivasi sama dengan penelitian terdahulu yaitu sebagai X1 dan alat yang digunakan juga sama ialah menggunakan linear regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini, pada penelitian terdahulu budaya organisasi sebagai variabel bebas/ X2 sedangkan pada penelitian saat ini budaya organisasi sebagai variabel bebas/ X3 dan pada penelitian terdahulu X3 adalah lingkungan kerja dan pada penelitian saat ini X2 adalah kompetensi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Bambang Prasetyo (2014) terdapat persamaan pada penelitian yang dilakukan saat ini, diantaranya adalah variabel bebas dan variabel terikat yang sama yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi dan variabel bebas kinerja. Persamaan adalah pada alat penelitian yaitu menggunakan regresi linear berganda. Perbedaan pada penelitian terdahulu

dengan saat ini ialah variabel bebas penelitian terdahulu budaya organisasi sebagai X2 dan Kompetensi sebagai X3 sedangkan pada penelitian saat ini budaya organisasi sebagai X3 dan kompetensi sebagai X2.

Sedangkan pada penelitian Dimas Pringadi (2013) dan penelitian saat ini ialah terdapat persamaan variabel bebas kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi serta variabel terikat sama-sama menggunakan kinerja dan alat penelitian yaitu menggunakan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini yaitu pada penelitian terdahulu variabel kompetensi sebagai X1, motivasi kerja X2 dan budaya organisasi sebagai X4 sedangkan pada penelitian saat ini kompetensi sebagai X2, motivasi sebagai X1 dan budaya organisasi X3, perbedaan berikutnya pada penelitian terdahulu juga terdapat variabel bebas kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan penelitian saat ini tidak.

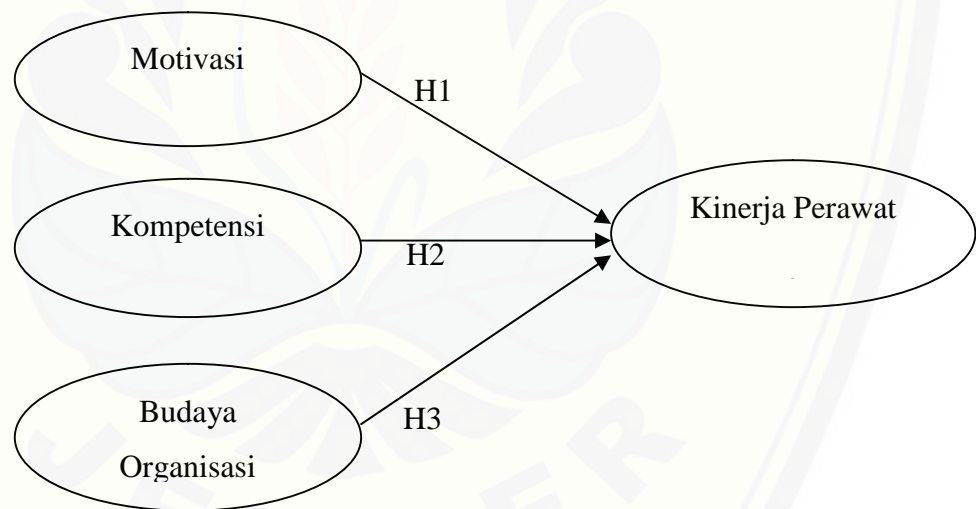
Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini adalah penggunaan variabel bebas dan objek yang berbeda. Penelitian sebelumnya tidak ada yang melakukan penelitian pada objek kinerja perawat Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik_ dengan menggunakan variabel bebas motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisasi, sehingga membuat peneliti tertarik melakukan penelitian.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan sebagai pradigma sekaligus tuntunan untuk memecahkan masalah riset SDM dan dirumuskan dalam hipotesis (Sumarsono, 2004:37). Motivasi merupakan faktor pendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja, semakin termotivasi maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi (Anwar, 2005: 4). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prasetianto (2016) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X1 PG. Soedhono Ngawi.

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau kelompok (Mathis dan Jackson, 2006 : 219). Berdasarkan penelitian yang dilakuakn oleh Prasetyo (2014), kompetensii berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibagian Keuangan SKPD Pemerintah Provinsi Riau.

Budaya organisasi dapat memperbaiki tingkah laku dan memotivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pada gilirannya memperbaiki kinerja organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Uha, 2010:16). Berdasarkan penelitian yang dilakuakn oleh Pringadi (2013), menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI Universitas Jember. Mengacu pada teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti data yang terkumpul dalam penelitian tersebut atau berdasarkan fakta empiris (Sumarsono, 2004: 37). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptuan, maka hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat (Rawat Inap)

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja, semakin termotivasi maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi (Anwar, 2005: 4). Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Suparno, 2015: 187). Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja, artinya karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi maka ia akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerja mereka juga rendah (Mangkunegara, 2006: 76).

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2014), Prasetianto (2016), Prasetyo (2014), dan Pringadi (2013) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian dinyatakan dengan:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik.

2.4.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat(Rawat Inap)

Menurut Suparno (2015: 24) kompetensi mengandung aspek pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi yaitu untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai didalam organisasi, meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi guna meningkatkan keunggulan organisasi (Mathis dan Jackson, 2016: 219).

Menurut Spencer (dalam Moheriono, 2010: 08) hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja sangat erat dan penting yaitu hubungan sebab akibat.

Kompetensi mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil, bahkan menurut Spencer karyawan yang ingin meningkatkan kinerja mereka haruslah memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2014) dan Pringadi (2013) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian dinyatakan dengan:

H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik.

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Rawat Inap)

Budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk mencapai efisiensi, produktivitas dan etos kerja, seperti yang ditunjukkan di berbagai perusahaan di Jepang, Amerika dan diberbagai negara di Eropa (Sutrisno, 2007:1). Budaya organisasi dapat memperbaiki tingkah laku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pada gilirannya memperbaiki kinerja organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Uha, 2010:16).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhalim (2013), Prasetianto (2016) dan Pringadi (2013) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian dinyatakan dengan:

H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, karakteristik masalah yang diteliti dapat dikatakan sebagai *explanatory research*. Menurut Hermawan (2009: 20) ‘*explanatory research*’ merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dan data penelitian adalah data primer yang didapatkan melalui perawat dari Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Sedangkan alat penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh motivasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:115). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat berstatus perawat tetap yang bekerja pada intalasi rawat inap Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), meliputi Ruang Inap I (Bougenvile), Ruang inap II (Catleya), Ruang Inap III (Anthorium I), Ruang Inap IV (Anthorium II), Ruang Inap V (Anthorium III) dan Ruang Inap VI (Mimosa Medical Center) yang berjumlah 63 perawat.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus) yaitu pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:118). Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 63 responden atau seluruh perawat berstatus perawat tetap (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu jenis data berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sumarsono, 2006: 67). Data kuantitatif ini diperoleh dari angka-angka yang berasal dari skor jawaban kuisioner dan perhitungan statistik dari hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari obyek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Hal ini Data sekunder merupakan data yang pengumpulannya diperoleh pihak lain berupa data olahan dan memperkuat data primer.

- a. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari wawancara maupun jawaban atas kuisioner oleh responden atau sampel.
- b. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal, buku, internet, artikel dan lain-lain.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu langkah atau proses sistematis dalam mengumpulkan, mencatat dan menyajikan fakta untuk tujuan penelitian (Sumarsono, 2004:66). Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Metode Kuisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang berhubungan dengan masalah penelitian. Setiap jawaban pernyataan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis. kuisioner ini didistribusikan langsung kepada responden.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab langsung kepada beberapa responden, hal ini dilakukan untuk menguji kebenaran informasi dan menggali informasi tambahan atas jawaban responden. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan kepada beberapa perawat yang termasuk dalam kriteria penelitian dan pada bagian Subdivisi Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik untuk mendapatkan kepastian dan tambahan data penelitian.

c. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari data konkrit organisasi, seperti struktur organisasi, dan jumlah perawat Perkebunan Jember Klinik. Peneliti juga mengumpulkan data dari buku, jurnal serta referensi lain seperti media elektronik yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian (Arikunto, 2006: 118). Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

a. Variabel bebas (*Independen variabel / X*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X3).

b. Variabel terikat (*Dependent Variabel / Y*)

variabel terikat adalah variabel yang tergantung atau dipengaruhi pada variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Perawat) (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional Variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi (X1)

Motivasi adalah proses mempengaruhi yang memberikan kesediaan atau kekuatan pada perawat (rawat inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) untuk melakukan tingkat-tingkat usaha demi tercapai tujuan organisasi. Indikator-indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan Teori *ERG (Eksistence, Relatednes dan Growth)* yang telah disesuaikan dengan obyek penelitian, ialah sebagai berikut:

1) Kebutuhan hidup yang layak.

Dorongan bekerja perawat yang berkaitan dengan kebutuhan materi atau fisiologi.

2) Membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja.

Kebutuhan perawat akan hubungan dengan sesama rekan kerja dirumah sakit.

3) Meningkatkan karir dimasa depan.

Kebutuhan perawat akan perkembangan dalam karir.

b. Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang mencakup pengetahuan, kemampuan, nilai dan sikap untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tingkat kinerja terbaik. Indikator-indikator kompetensi yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan teori menurut Gardon (dalam Sutrisno, 2011:204) yang telah disesuaikan dengan obyek penelitian, antara lain:

1) Memiliki pengetahuan tentang ilmu keperawatan.

Pengetahuan perawat akan mengenai ilmu keperawatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit.

- 2) Memiliki kemampuan melakukan pekerjaan keperawatan.
Melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien atau keahlian perawat dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
Perilaku perawat dalam tanggung jawab melaksanakan tugas sampai pekerjaan terselesaikan.
- 4) Menghargai pendapat dan keluhan pasien saat mendiskusikan suatu masalah.
Reaksi perawat dalam dalam menanggapi pasien dengan sikap menghargai.

c. Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama seperti keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijadikan pedoman oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Indikator-indikator budaya organisasi yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan teori menurut Luthan (dalam Moheriono, 2012:340) yang telah disesuaikan dengan obyek penelitian, antara lain:

- 1) Mematuhi segala aturan rumah sakit (disiplin kerja).
Tingkah laku perawat dalam mematuhi aturan disiplin kerja yang diterapkan rumah sakit.
- 2) Kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
Upaya perawat untuk selalu bekerjasama dengan rekan kerja.
- 3) Kreatif dan inovatif.
Perawat dalam menciptakan hal-hal yang menjadikan jalan keluar suatu permasalahan.
- 4) Menjaga integritas untuk kepercayaan berbagai pihak.
Upaya perawat dalam konsistensi atau kesungguhan dalam pekerjaan dalam menjaga kepercayaan orang lain dilingkungan kerja.

d. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standart yang ditetapkan organisasi. Indikator-indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan teori menurut Kasmir (2016:208) yang telah disesuaikan dengan obyek penelitian, antara lain::

- 1) Bekerja sesuai standart operasional.
Perawat bekerja berdasarkan standar operasional yang telah ditetapkan Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)
- 2) Bekerja sesuai waktu kerja yang ditentukan rumah sakit.
Perawat bekerja selaras dengan waktu yang telah ditentukan Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)
- 3) Berkerja memperhatikan kehati-hatian demi keselamatan pasien
Perawat berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk keselamatan pasien.
- 4) Bekerja saling membantu dalam tim kerja.
Perawat berupaya saling membantu dengan tim kerja dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka.

3.6.2 Pengukuran Skala Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya suatu interval alat ukur. Alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja digunakan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Siregar, 2013: 25).

Skala liker adalah skala yang berisi 5 tingkat prefesi jawaban dengan pilihah tertentu dan kemudian dengan setiap jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju = diber skor 5
- b. Setuju = diberi skor 4
- c. Cukup setuju = diberi skor 3
- d. Tidak setuju = diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju = diberi skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu untuk mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successully measure the phenomenon*) (Siregar, 2013: 46). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan total skor dalam pengamatan (Arikunto, 2006: 225).

Uji validitas dalam penelitian ini dengan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan pada metode *Pearson Product Moment* adalah:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

n = Jumlah responden

x = Skor Pertanyaan

y = Skor Total

r = Koefisien korelasi

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r table maka variabel tersebut valid
2. jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid

Suatu pertanyaan juga dapat dikatakan valid dilihat dari signifikannya. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan

valid, dan jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2012).

Apabila dalam pengujian validitas data tidak valid atau tidak memenuhi kriteria valid, tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan drop atau menghilangkan item yang tidak valid, namun apabila item yang tidak valid dianggap penting maka dapat dilakukan perbaikan terhadap pertanyaan dalam kuesioner dan membagikan ulang kepada responden.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Setelah alat ukur sebelumnya dinyatakan valid, langkah berikutnya ialah digunakan uji realibilitas. Uji realibilitas ialah nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur terhadap gejala yang sama karena setiap alat ukur memiliki kemampuan dan hasil pengukuran yang konsisten (Umar, 2002: 86).

Pada penelitian ini, untuk mengukur reabilitas maka digunakan dengan metode *cronbach's alpha* yaitu dengan rumus:

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

Dimana:

a : Koefisien keandalan alat ukur

r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k : Jumlah variabel independen dalam persamaan

Uji realibilitas menggunakan *cronbach's alpha* dengan nilai reabilitas 0,60 dianggap cukup. Variabel dikatakan reliabel jika variabel bernilai α (α) $>0,60$. Berikut ini skor reliabilitas *cronbach's alpha*.

Tabel 7.1 Skor Realiabilitas *Cronbach's Alpha*

Skor	Reliabilitas
< 0,50	Rendah
0,50 - 0,60	Cukup
0,70 - 0.80	Tinggi

Sumber : Jogyanto (2003: 23)

Apabila data tidak reliabel tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan mencari nilai yang lebih tinggi pada kolom *cronbach's alpha* kemudian menggugurkannya lalu diuji ulang atau dengan memperbaiki/mengganti indikator penelitian dengan yang lebih tepat sesuai kondisi subjek yang diteliti.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel variabel bebas (X) dan data terikat (Y) pada data regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2011:84). Pada penelitian ini normalitas data dengan pengujian sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5 %. Kriteria pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

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

Apabila terdapat data yang tidak lolos dalam pengujian normalitas, tindakan yang dapat dilakukan adalah mentransformasikan data dalam bentuk log.

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Nugroho (2005: 43) analisis regresi berganda bertujuan menguji hubungan pengaruh yang menggunakan satu variabel independen (variabel terikat) dengan lebih dari satu variabel dependen (variabel bebas). Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 'Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kinerja perawat (rawat inap)'.

Rumus regresi linear berganda:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Variabel bebas/ Motivasi

- X2 = Variabel bebas/ Kompetensi,
X3 = Variabel bebas/ Budaya Organisasi
e = eror (variabel bebas lain diluar model regresi)

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2014: 33) uji multikolinearitas bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. jika variabel independen terjadi multikolinearitas sempurna, koefisien regresi X tidak dapat ditentukan standart eror menjadi tak terhingga. Jika antar variabel bebas tidak sempurna tetapi tinggi maka koefisien regresi X dapat ditentukan, tetapi memiliki standart eror tinggi yang berarti nilai koefisiensi regresi tidak dapat diestimasi dengan cepat. Nilai estimasi yng digunakan oleh Ghozali adalah 0,10.

Menurut Gujarati (2003:172), untuk melihat adanya multikolinearitas antara lain, Apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan Variance Inflation Factor (VIF) atau sama dengan $VIF < 10$ tidak terdapat adanya multikolinearitas.

Apabila terjadi multikolinearitas dalam variabel bebas, tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan transformasi data dalam bentuk perbedaan pertama (*first different form*).

b. Uji Heteroskedositas

Uji heteroskedositas (Sunyoto, 2011: 82), digunakan untuk menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi satu dengan observasi lain. Pada penelitian ini digunakan metode grafik *scatterplot*. Menurut Ghozali (2014: 47) deteksi *scatterplot* yang dilihat ialah antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu X adalah Y (Y yang telah diprediksi/ ZPRED) dan sumbu Y adalah residual atau SRESID.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti seperti titik-titik berbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombng, menyebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedositas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik melebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskodesitas.

Apabila dalam pengujian terjadi heteroskodesitas, tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan mentransformasikan data dalam bentuk *In*.

77.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2014: 23) Uji statistik t atau uji pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus:

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

t = Test signifikan dengan angka korelasi

b_i = Koefisien Regresi berganda dari variabel X

Se (b_i) = Standart error dari koefisien korelasi.

Langkah-langkah pengujian uji t:

- 1) H₀ : b_i = 0. i = 1,2,3

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- 2) H_a . b_i ≠ 0. i = 1,2,3

H₀ ditolak dan H_a diterima , ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

level yang digunakan = 5%. Melalui kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H_a diterima atau sig < 0,05. artinya, variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

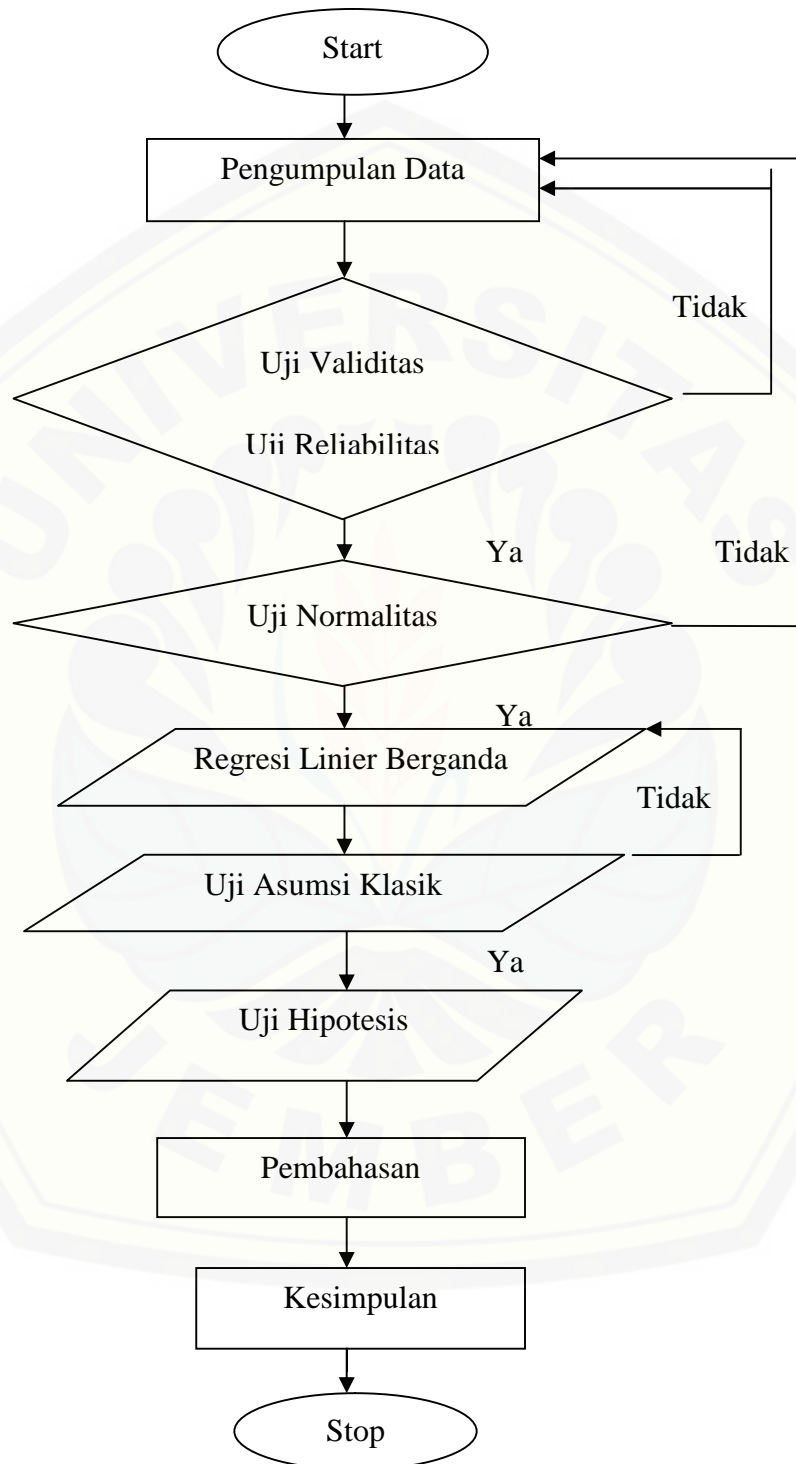
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. atau $sig > 0,05$. artinya, variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji R^2 (Analisis Koefisien determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen berarti memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2014: 97).

6. Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Start

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian

2. Pengumpulan Data

Merupakan tahap pencarian data-data yang diperlukan untuk mendukung suatu penelitian. Data ini diperoleh melalui hasil kuesioner dan hasil wawancara.

3. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas Data

1) Uji Validitas, untuk mengetahui Layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan

2) Uji Reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari hasil skala pengukuran tertentu

4. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda maka dilakukan uji normalitas data, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda.

6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas maka harus kembali menguji model linier berganda.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa macam alat uji yaitu uji t. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

8. Pembahasan

Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

9. Kesimpulan

Mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.

10. Stop

Penyelesaian akhir dari hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB. 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi atas motivasi akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas kinerja perawat. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi atas kebutuhan hidup yang layak, membangun hubungan yang erat dengan sesama dan meningkatkan karir dimasa depan dipersepsi sangat memuaskan. Sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang mempersepsikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki perawat maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas kompetensi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas kinerja perawat. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kompetensi atas pengetahuan, kemampuan, tanggung jawab dan menghargai pendapat serta keluhan pasien dipersepsi sangat memuaskan. Sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang mempersepsikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (rawat inap) pada Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), artinya semakin kuat budaya organisasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat

persepsi atas budaya organisasi yang dilakukan akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas kinerja perawat. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel budaya organisasi atas mematuhi aturan, kerjasama, kreatif dan inovatif, integritas dipersepsi sangat memuaskan. Sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang mempersepsikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

5.2 Saran

1. Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) agar terus mempertahankan kualitas Sumber Daya Manusia yang sudah dimiliki untuk senantiasa meningkatkan kinerja perawat. Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) sebaiknya meningkatkan dalam memberikan peluang-peluang karir ataupun kompensasi serta kegiatan diluar pekerjaan untuk menumbuhkan motivasi bagi perawat agar lebih bersemangat dalam bekerja. Rumah sakit perkebunan (Jember Klinik) sebaiknya mengembangkan dalam proses pelatihan secara maksimal agar kompetensi yang dimiliki perawat dapat dipertahankan atau lebih meningkat dan mengembangkan kebiasaan-kebiasaan yang baik belum ada di rumah sakit serta mempertegas aturan-aturan yang diterapkan rumah sakit misalnya bagi perawat yang sering terlambat agar kinerja dirumah sakit menjadi maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah variabel dengan melakukan penelitian di instansi rumah sakit lainnya ataupun instansi yang berbeda dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya, untuk menganalisis apakah variabel lainnya juga dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan memberikan analisisnya mengenai hasil data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Edisi Revisi kelima. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasi, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus “Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan serta Dampaknya pada Perusahaan. (Studi Kasus Pada PT. Pei Han Internasional Wiratama Indonesia). Dalam *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10.No.2, September 2008:128.
- Dafi, Kan. 2017. *Makalah Pembentukan Budaya Organisasi*. <http://kandafi.blogspot.co.id/2017/05/makalah-pembentukan-budaya-organisasi.html> (diakses pada 21 Maret 2018).
- Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrika (Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22)*. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro (ISBN).
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, M. 2016. *Cara Mudah Meningkatkan Kompetensi Karyawan*. <http://Www.merizahendri.com/2016/12/cara-mudah-meningkatkan-kompetensi.html> (diakses pada 21 Maret 2017)
- Hermawan, Arief. 2014. *Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Derah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Hutapea Parulia dan Nurianna, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Mathis, Rober L. dan Jackson, John H. 2006. *Human Resaource Management*. edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi, H. Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Agung Bhuono, 2005: *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta; Andi Yogyakarta.
- Nurhalim, Firman. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizationl citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Prasetyanto, Eko. 2016. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kartawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG. Soedhono Ngawi*. Skripsi. Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Prayetyo, Bambang. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibagian Keuangan SKPD Pemerintah Provinsi Riau*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Pringadi, Dimas. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPRI Universitas Jember*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timoty A. *Perilaku Organisasi*. 2016. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.

- Siagian Sodang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2011.. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James A.F, dkk. 1996. *Manajemen*. Jakarta Pernhallindo
- Sumarsono, S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2013: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2007. *Organizational Culture*. Edition Kedua. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Susilo, Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses terbentuk, tumbuh kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomer 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Jakarta: Menko PMK.
<https://www.kemenkopmk.go.id/sites/default/files/produkhukum/UU%20Nomor%2038%20Tahun%202014.pdf>

Lampiran 1.**Kuisisioner Penelitian****KUSIONER PENELITIAN**

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT (RAWAT INAP) RUMAH
SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1), maka saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Diah Puji Lestari

NIM : 150810201307

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Universitas : Universitas Jember

Memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan mengisi kuesioner yang saya sediakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Rawat Inap) Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

Atas ketersediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya samapikan terima kasih.

Hormat saya,

Diah Puji Lestari

Nim. 150810201307

Lembar Kuesioner

A. Identitas Responden

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Umur : tahun
4. Jenis Kelamin : (laki-laki/perempuan)
5. Pendidikan terakhir:
6. Masa kerja :
7. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang () pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan sesuai apa yang dialami dan dirasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban atas setiap pertanyaan, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) = skor 5
 - Setuju (S) = skor 4
 - Cukup Setuju (CS) = skor 3
 - Tidak Setuju (TS) = skor 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS)= skor 1
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

C. Daftar Pernyataan

1. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Rumah sakit memenuhi motif saya akan kebutuhan hidup yang layak.					
2	Rumah sakit memenuhi motif saya dalam membangun hubungan yang erat dengan sesama.					
3	Rumah sakit memenuhi motif saya dalam meningkatkan karir dimasa depan.					

2. Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan tentang ilmu keperawatan.					
2	Saya memiliki kemampuan melakukan pekerjaan keperawatan.					
3	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan.					
4	Saya menghargai pendapat dan keluhan pasien ketika mendiskusikan suatu masalah.					

3. Budaya organisasi (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya senantiasa mematuhi segala aturan yang ditetapkan rumah sakit (disiplin kerja).					
2	Saya senantiasa bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja.					
3	Saya senantiasa berusaha kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya senantiasa menjaga integritas untuk memperoleh kepercayaan berbagai pihak.					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai standart operasional perawat yang ditetapkan rumah sakit.					
2	Saya bekerja sesuai waktu kerja yang ditentukan rumah sakit.					
3	Saya bekerja dengan memperhatikan kehati-hatian demi keselamatan pasien.					
4	Saya saling membantu dalam tim kerja ketika melakukan pekerjaan.					

Lampiran 2

Hasil Rekapitulasi Data

No	Motivasi (X1)			Total	Kompetensii (X2)				Total	Budaya Organisasi (X3)				Total	Kinerja (X4)				Total	Total X1-Y
	X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4		
1	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	63
2	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	72
3	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	59
4	4	3	4	11	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	56
5	4	5	4	13	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	62
6	4	4	4	12	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	63
7	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
8	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	61
9	5	3	5	13	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	65
10	4	4	5	13	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	64
11	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
12	5	4	5	14	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	71
13	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
14	4	5	4	13	5	5	5	4	19	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	66
15	5	5	5	15	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	5	5	5	19	68
16	5	3	5	13	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	69
17	5	4	5	14	5	4	5	5	19	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	71
18	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	59
19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
20	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	70
21	5	4	5	14	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	68
22	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	71
23	5	4	5	14	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	69
24	5	5	5	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	67
25	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
26	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	70
27	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	59
28	5	4	5	14	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	72
29	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
30	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	74
31	5	4	5	14	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	73
32	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	58
33	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	74

34	3	3	3	13	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	73
35	3	4	3	14	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	74
36	3	4	3	14	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	74
37	3	4	3	14	3	3	3	3	20	3	3	4	4	19	3	3	3	3	20	72
38	3	4	3	14	3	3	3	3	20	3	3	4	3	19	3	3	3	3	20	73
39	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
40	3	4	3	14	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	74
41	3	3	3	18	3	3	3	3	20	4	3	4	3	18	3	4	3	3	19	72
42	3	4	3	14	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	74
43	3	4	3	14	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	74
44	1	4	1	14	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	74
45	4	3	3	12	3	4	3	4	18	4	4	4	3	17	3	3	4	3	19	66
46	4	3	3	14	3	4	4	3	18	3	4	3	4	18	4	3	4	3	18	68
47	4	3	4	13	3	3	4	4	18	3	3	4	4	18	3	3	4	4	18	67
48	3	3	3	18	4	4	3	4	17	4	4	3	3	18	4	4	3	3	18	68
49	4	3	3	14	4	4	3	3	18	4	4	3	4	17	3	3	4	3	19	68
50	4	3	3	14	3	4	4	3	18	3	4	3	3	19	3	3	4	3	19	70
51	3	3	3	15	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	75
52	3	4	3	14	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	3	3	3	3	20	74
53	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
54	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	47
55	3	4	3	12	4	4	4	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	51
56	4	3	4	11	3	3	3	3	20	4	4	4	4	15	4	4	4	4	16	63
57	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	59
58	1	4	1	14	1	1	1	1	20	4	4	4	4	16	1	1	1	1	20	70
59	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
60	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
61	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	59
62	3	4	3	12	3	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48
63	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60

Lampiran 3**Hasil Data Kuisisioner**

N0	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja (Tahun)	Pendidikan
1	Perempuan	28	3	S1
2	Perempuan	34	10	D3
3	Perempuan	24	3	D3
4	Laki - laki	31	9	D3
5	Perempuan	26	2	S1
6	Perempuan	29	6	D3
7	Perempuan	29	7	D3
8	Perempuan	37	13	D3
9	Perempuan	28	3	S1
10	Perempuan	27	2	S1
11	Perempuan	38	15	S1
12	Laki - laki	32	2	S1
13	Perempuan	29	3	S1
14	Perempuan	27	3	S1
15	Perempuan	39	20	D3
16	Perempuan	30	6	D4
17	Perempuan	26	2	S1
18	Perempuan	54	34	D3
19	Perempuan	50	10	D3
20	Perempuan	27	3	S1
21	Perempuan	32	7	D3
22	Perempuan	30	3	S1
23	Laki - laki	32	9	S1
24	Perempuan	39	18	D3
25	Perempuan	32	10	D3
26	Perempuan	28	6	D3
27	Laki - laki	30	10	D3
28	Perempuan	24	3	D3
29	Perempuan	41	20	D3
30	Laki - laki	30	8	D3
31	Perempuan	25	1	D3
32	Perempuan	45	23	S1
33	Perempuan	28	8	S1
34	Perempuan	40	10	S1
35	Perempuan	32	9	S1

36	Laki - laki	27	4	D3
37	Perempuan	29	6	S1
38	Laki - laki	30	8	D3
39	Perempuan	28	3	S1
40	Perempuan	41	20	D3
41	Perempuan	30	5	S1
42	Perempuan	34	13	D3
43	Perempuan	52	22	D3
44	Laki - laki	27	4	S1
45	Perempuan	38	15	D3
46	Perempuan	26	5	D3
47	Perempuan	22	1	D3
48	Perempuan	26	2	D3
49	Perempuan	23	1	D3
50	Perempuan	30	3	S1
51	Perempuan	45	18	D3
52	Perempuan	46	20	D3
53	Perempuan	35	5	D3
54	Perempuan	33	11	D3
55	Laki - laki	32	4	D3
56	Laki - laki	38	16	D3
57	Perempuan	33	10	D3
58	Laki - laki	28	7	D3
59	Perempuan	30	9	D3
60	Perempuan	36	12	D3
61	Perempuan	39	18	D3
62	Perempuan	37	10	S1
63	Perempuan	32	4	D3

Lampiran 4

Tabel Distribusi Jawaban Responden Tiap Variabel

Distribusi Frekuensi Jawaban Responde Terhadap Motivasi

Indikator	Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X _{1.1}	34	54	29	46	-	-	-	-	-	-	63
X _{1.2}	15	24	36	57	12	19	-	-	-	-	63
X _{1.3}	35	56	25	40	13	4	-	-	-	-	63
Rata-rata	28	44.67	30	47.67	5	7.66	-	-	-	-	63

Distribusi Frekuensi Jawaban Responde Terhadap Kompetensi

Indikator	Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X _{2.1}	28	45	33	52	2	3	-	-	-	-	63
X _{2.2}	25	40	36	57	2	3	-	-	-	-	63
X _{2.3}	29	46	32	51	2	3	-	-	-	-	63
X _{2.4}	28	44	32	51	3	5	-	-	-	-	63
Rata-rata	27.5	43.75	33.25	52.75	2.25	3.5	-	-	-	-	63

Distribusi Frekuensi Jawaban Responde Terhadap Budaya Organisasi

Indikator	Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X _{3.1}	20	32	39	62	4	6	-	-	-	-	63
X _{3.2}	25	40	35	56	3	4	-	-	-	-	63
X _{3.3}	22	35	38	60	3	5	-	-	-	-	63
X _{3.4}	23	37	36	57	4	6	-	-	-	-	63
Rata-rata	22.5	36	37	58.75	3.5	5.25	-	-	-	-	63

Distribusi Frekuensi Jawaban Responde Terhadap Kinerja Perawat

Indikator	Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
Y.1	34	54	26	41	3	5	-	-	-	-	63
Y.2	30	48	28	45	4	6	1	1	-	-	63
Y.3	31	49	29	46	3	5	-	-	-	-	63
Y.4	35	56	25	40	3	5	-	-	-	-	63
Rata-rata	32.5	51.75	27	43	3.25	5	0.25	0.25	-	-	63

x2.3	Pearson Correlation	.426**	.206	.695**	.820**	.797**	1	.755**	.465**	.633**	.561**	.632**	.716**	.621*	.684*	.695*	.821*
	Sig. (2-tailed)	.000	.105	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x2.4	Pearson Correlation	.358**	.328**	.761**	.729**	.701**	.755**	1	.520**	.641**	.618**	.588**	.687**	.709*	.698*	.761*	.839*
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.1	Pearson Correlation	.247	.097	.618**	.632**	.527**	.465**	.520**	1	.666**	.672**	.688**	.582**	.621*	.574*	.618*	.724*
	Sig. (2-tailed)	.051	.451	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.2	Pearson Correlation	.456**	.169	.705**	.602**	.667**	.633**	.641**	.666**	1	.726**	.787**	.722**	.686*	.775*	.705*	.843*
	Sig. (2-tailed)	.000	.185	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.3	Pearson Correlation	.331**	.180	.750**	.475**	.426**	.561**	.618**	.672**	.726**	1	.804**	.618**	.668*	.665*	.750*	.786*
	Sig. (2-tailed)	.008	.158	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.4	Pearson Correlation	.425**	.130	.760**	.551**	.556**	.632**	.588**	.688**	.787**	.804**	1	.681**	.677*	.726*	.760*	.828*
	Sig. (2-tailed)	.001	.312	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y1.1	Pearson Correlation	.448**	.229	.839**	.694**	.730**	.716**	.687**	.582**	.722**	.618**	.681**	1	.766*	.795*	.839*	.880*
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	52.63	34.171	.745	.912
x2	48.13	26.209	.791	.879
x3	48.52	26.189	.799	.876
y	47.90	22.346	.916	.832

Lampiran 7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87581123
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156

a. Test distribution is Normal

Lampiran 8

Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.841	.898

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.523	3	89.174	110.631	.000 ^b
	Residual	47.557	59	.806		
	Total	315.079	62			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.780	1.225		-3.084	.003
	x1	.649	.122	.368	5.324	.000
	x2	.297	.085	.269	3.503	.001
	x3	.458	.082	.413	5.552	.000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 9

Hasil Uji Multikolinearitas

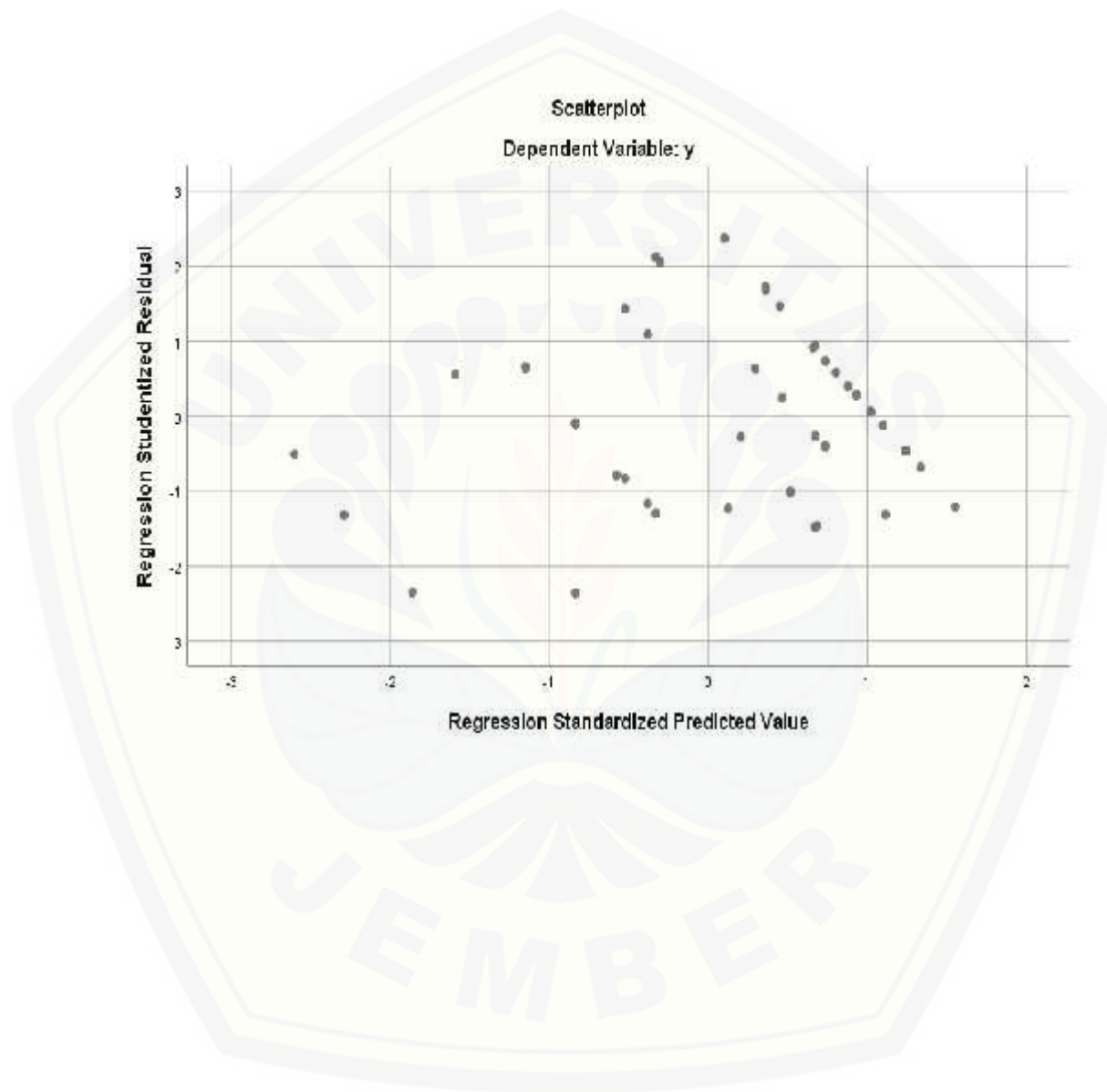
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.780	1.225		-3.084	.003		
	x1	.649	.122	.368	5.324	.000	.535	1.870
	x2	.297	.085	.269	3.503	.001	.433	2.310
	x3	.458	.082	.413	5.552	.000	.462	2.164

a. Dependent Variable: y

Lampiran 10

Hasil Uji Heterokodesitas



Lampiran 11

Hasil Uji Hipotesis

UJI t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.780	1.225		-3.084	.003
	x1	.649	.122	.368	5.324	.000
	x2	.297	.085	.269	3.503	.001
	x3	.458	.082	.413	5.552	.000

a. Dependent Variable: y

Uji Koefisienan Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.841	.898

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Titik Persentase Distribusi R Tabel ($Df = N - 2 = 63 - 2 = 61$)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430

Titik Persentase Distribusi T Tabel ($Df = N - 2 = 63 - 2 = 61$)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387