



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG JEMBER
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE AND MOTIVATION ON NURSE
PERFORMANCE BALUNG HOSPITAL THROUGH THE SATISFACTION
WORK AS INTERVENING VARIABL*

SKRIPSI

Oleh :

Septi Intan Purnama Sari

NIM. 120810201040

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG JEMBER
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE AND MOTIVATION ON NURSE
PERFORMANCE BALUNG HOSPITAL THROUGH THE SATISFACTION
WORK AS INTERVENING VARIABLE*

SKRIPSI

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

Oleh :

Septi Intan Purnama Sari

NIM. 120810201040

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Septi Intan Purnama Sari
NIM : 120810201040
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG JEMBER
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

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

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

Jember, 25 September 2016

Yang Menyatakan,

Septi Intan Purnama Sari

NIM. 12081020104

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
RUMAH SAKIT BALUNG JEMBER MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Nama Mahasiswa : Septi Intan Purnama Sari

NIM : 120810201040

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 14 November 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing I

Drs.Purnamie Titisari S.E., M.Si.

Emas Desia Prajitiasari S.E., M.M.

NIP. 197501062000032001

NIP. 197912212008122002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 00

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG
JEMBER MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SEPTI INTAN PURNAMA SARI

NIM : 120810201040

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

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 Sulianti K Tobing S.E., : (.....)

NIP. 197412122000122001

Sekretaris : Dr.Novi Puspitasari S.E., M.M. : (.....)

NIP. 198012062005012001

Anggota : Drs.Sriono M.M. : (.....)

NIP. 195610311986031001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Foto

4 x 6

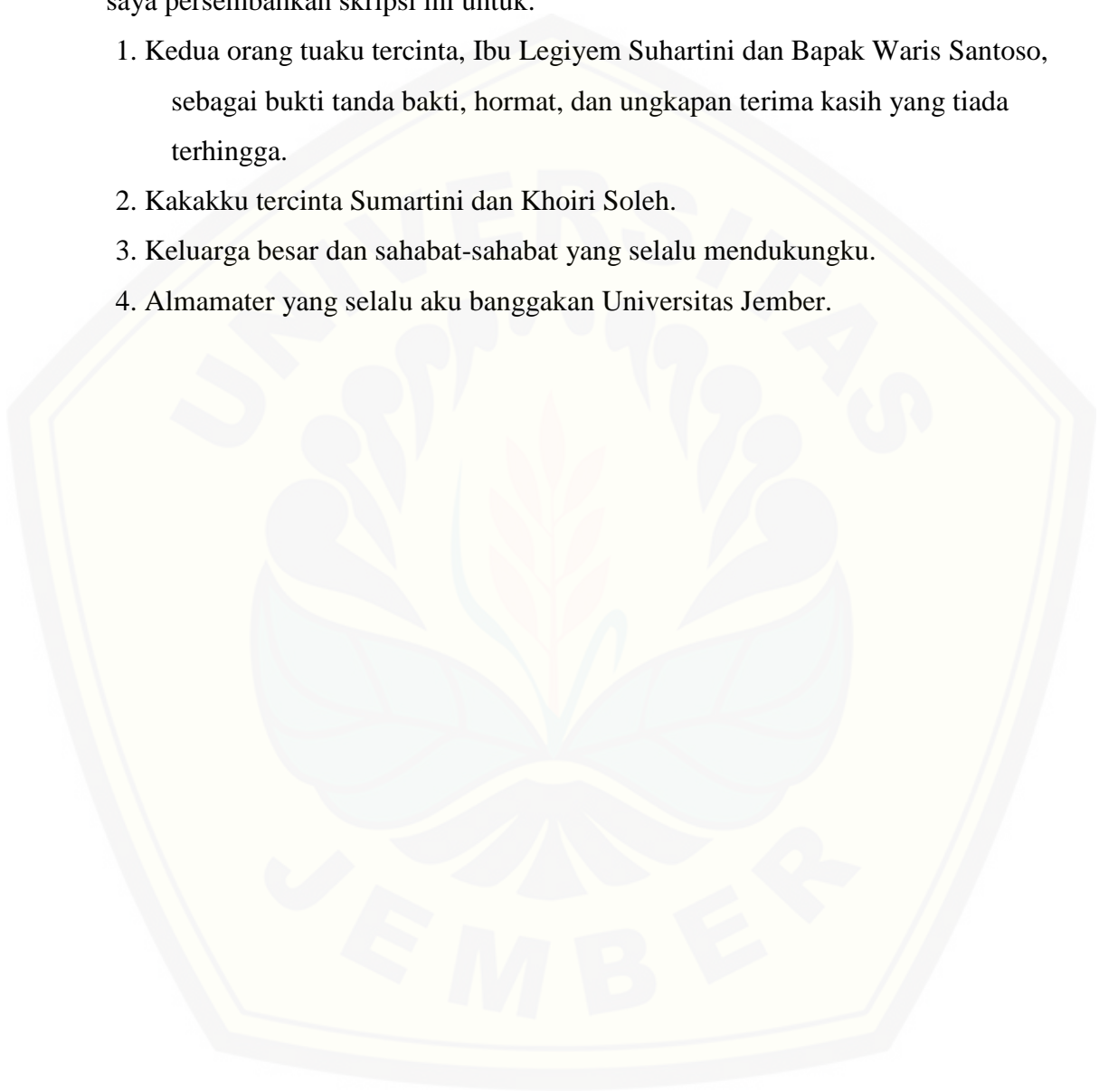
Dr. M. Miqdad, SE, MM, Ak.

NIP 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Dengan Menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Legiyem Suhartini dan Bapak Waris Santoso, sebagai bukti tanda bakti, hormat, dan ungkapan terima kasih yang tiada terhingga.
2. Kakakku tercinta Sumartini dan Khoiri Soleh.
3. Keluarga besar dan sahabat-sahabat yang selalu mendukungku.
4. Almamater yang selalu aku banggakan Universitas Jember.



MOTTO

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah”

(Lessing)

“Kau akan berhasil dalam setiap pelajaran, dan kau harus percaya akan berhasil dan berhasillah kau; anggap semua pelajaran mudah, dan semua akan jadi mudah; jangan takut pada pelajaran apapun, karena ketakutan itu sendiri kebodohan awal yang akan membodohkan semua”

(Pramoedya Ananta Toer)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakalah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kamu berharap”

(Surat Al Insyirah ayat 7-8)

“Keberuntungan adalah sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan Kesiapan”

(Thomas A. Edison)

RINGKASAN

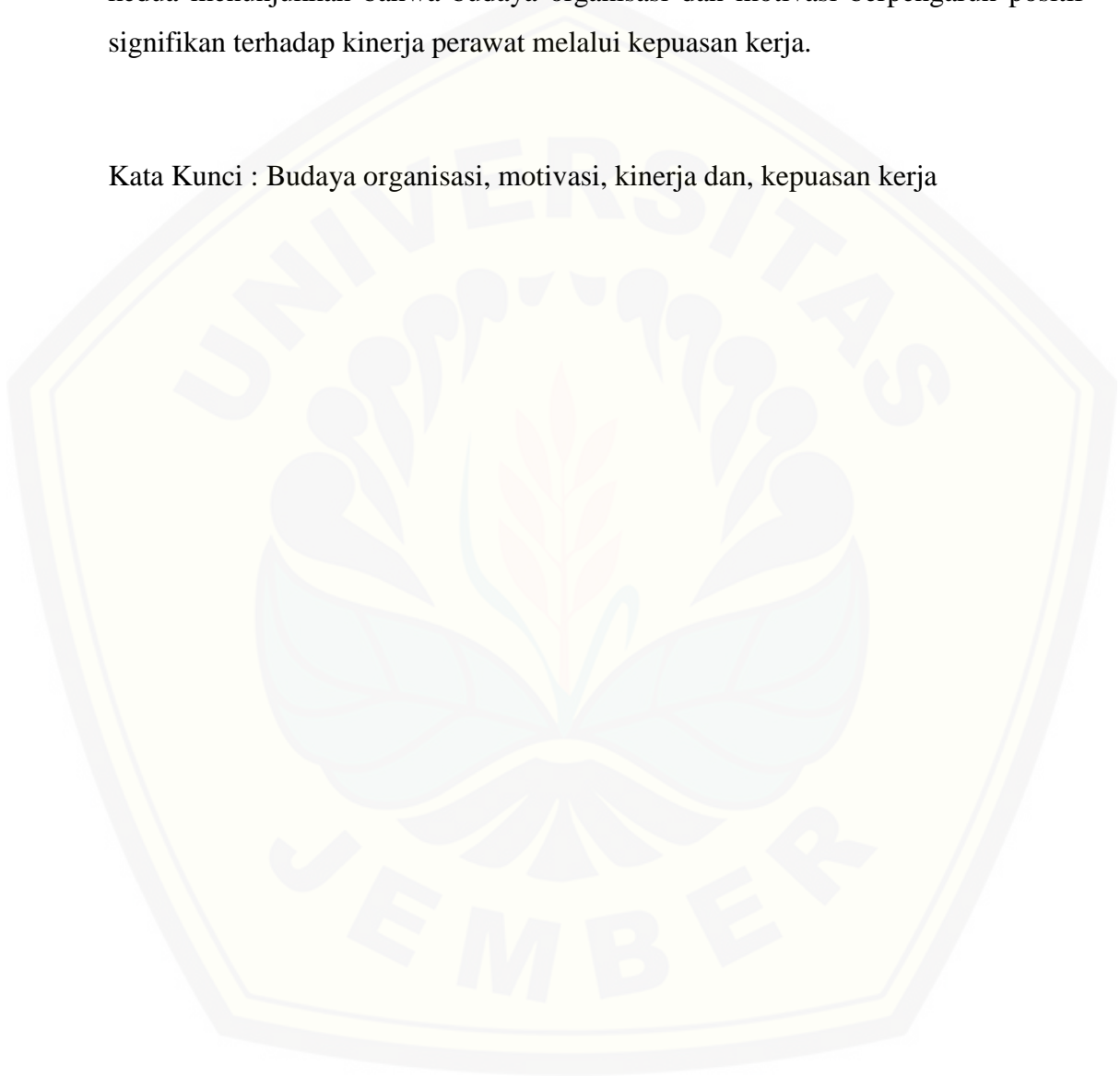
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Balung Jember melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening; Septi Intan Purnama Sari, 120810201040; 2016; 117 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia di perusahaan harus tetap dikelola dengan baik dan tetap harus di jaga serta dikembangkan agar menjadi lebih baik lagi guna pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat tercipta karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya penerapan budaya dalam organisasi, serta peningkatan motivasi yang keduanya dapat berperan pula dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan mampu menciptakan hasil kerja (kinerja) karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Daerah Balung Jember dengan menggunakan variabel *independen* yaitu budaya organisasi dan motivasi, variabel *dependen* yaitu kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 56 perawat perempuan dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji normalitas data, *path analysis*, uji asumsi klasik, uji t dan, perhitungan jalur.

Data-data yang diolah melalui program *SPSS 16* menghasilkan persamaan $Z = 0,313X_1Z + 0,624X_2Z$ dan $Y = 0,405X_1Y + 0,250X_2Y + 0,385ZY$, sehingga dapat diketahui pada persamaan pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Budaya organisasi, motivasi, kinerja dan, kepuasan kerja



SUMMARY

The Effect Of Organization Culture And Motivation On Nurse Performance Balung Hospital Through The Satisfaction Work As Intervening Variable; Septi Intan Purnama Sari, 120810201040; 2016; 117 pages; Departement of Management, Faculty of Economics and Business, University Of Jember.

Human resources is one factor that is extremely important and can not be separated from an organization, whether institutional or company for human resources is a key determinant of the company's development. In a company must have a goal, therefore, quality of human resources in the company must be managed properly and still must be guarded and promoted in order to be better in order to achieve the objectives to be achieved by the company. Human resources quality can be created because it is influenced by several factors, including the implementation of a culture within the organization, as well as increased motivation both of which may play a role also in improving employee satisfaction that are expected to create the work (performance) of employees in accordance with the be expected company in achieving goals.

This research was conducted at the Regional Hospital Balung Jember using the independent variables are the organizational culture and motivation, the dependent variable is the performance and job satisfaction as an intervening variable. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture and motivation on the performance of nurses with job satisfaction. Samples are 56 female nurse with a purposive sampling techniques. The analysis include instrument test, path analysis, classic assumption test, t test, and path calculation.

The data were processed by SPSS 16 yields the equation $Z = 0,313X1Z + 0,624X2Z$ and $Y = 0,405X1Y + 0,250X2Y + 0,385ZY$, so it can is known the first equation indicates that organizational culture and motivation significant positive effect on job satisfaction. The second equation shows that organizational culture

and motivation significant positive effect on the performance of nurses with job satisfaction.

Keywords: organizational culture, motivation, performance and job satisfaction



PRAKATA

Puji syukur alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah serta inayahNya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT BALUNG JEMBER MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang berguna akan selalu penulis terima untuk perbaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan sebagai mana mestinya karena adanya banyak dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku, Ibu Legiyem Suhartini dan Bapak Waris Santoso yang selalu memberikan dukungan yang tak terhingga serta mendoakan yang terbaik demi kelancaran menyelesaikan studi ini.
2. Kakak tercinta Sumartini dan Khori Soleh yang juga memberikan banyak dukungan dan doa demi kesuksesan dan kelancaran belajar di Jember.
3. Dr. M. Fathorrazi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Kedua dosen pembimbing, Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. dan Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M. yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si., Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., dan Drs. Sriono, M.M. selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat.
7. Keluarga Bapak Prasetyo Hadi, Ibu Yusna Widya dan Dicky Putranda yang selalu memberikan motivasi.
8. Sahabat-sahabat yang selalu ada dalam segala hal : Ardhana Reswari Islami, Agustin Ning Tyas, Widya Eka Ningrum, Indah Yulia Kusumaningrum, Triyogi Putri Prasetyowati, Asfi Dwi Alifah, Wiwi Yulianti, Ahmad Rizal Lukmanul Hakim, Roni Eko Krisyanto, Ahmad Sofyan Mawardi, Hidayah Babur Riski, Riki Riyanda Saidi, Rahmatullah.
9. Kelompok KKN 16 Desa Kraton, Kecamatan Yosowilangun Kabupaten Lumajang.
10. Teman-teman seangkatan 2012 Jurusan manajemen serta, berbagai pihak yang tak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu demi terselesaikannya skripsi ini. Penulis sadar bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi diharapkan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 25 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Budaya Organisasi.....	8
2.1.2 Motivasi.....	11
2.1.3 Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Kinerja	20
2.2 Pengaruh Antar Variabel.....	23

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	22
2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	23
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat	23



2.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat	24
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu	24
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian	28
2.5 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB 3. METODE PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel.....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1 Jenis Data	35
3.3.2 Sumber Data.....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5 Identifikasi variabel	36
3.6 Definisi operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	37
3.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6.2 Skala Pengukuran.....	40
3.7 Uji Instrumen	41
3.8 Uji Normalitas Data	43
3.9 Metode Analisis Data.....	44
3.9.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	44
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.11 Uji Hipotesis (Uji t).....	47
3.12 Menghitung Jalur	48
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah	50
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum RSD Balung Jember	53
4.1.1 Sejarah RSD Balung Jember	53
4.1.2 Tugas dan Fungsi RSD Balung Jember.....	54
4.1.3 Visi, Misi, <i>value</i> dan Motto RSD Balung Jember.....	55
4.1.4 Struktur Organisasi	56
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden.....	61
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.3.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	63
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X_2).....	64
4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	65
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	66

4.4 Uji Instrumen	66
4.4.1 Uji Validitas	66
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.4.3 Uji Normalitas	68
4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	69
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.6.1 Uji Multikolinearitas	71
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	71
4.6.3 Normalitas Model.....	72
4.7 Uji Hipotesis	73
4.7.1 Uji t.....	73
4.7.2 Perhitungan Koefisien Jalur	74
4.8 Pembahasan.....	76
4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	76
4.8.2 Pengaruh Motivasi TerhadapKepuasan Kerja.....	77
4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	78
4.8.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	79
4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	81
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	82
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Penelitian Terdahulu	27
Junlah Perawat Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	34
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	62
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Budaya Organisasi.....	63
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Motivasi.....	64
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja	65
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja.....	65
Hasil Uji Validitas Variabel	66
Hasil Uji Reliabilitas Variabel	68
Hasil Uji Normalitas Data.....	69
Hasil Perhitungan Analisis Jalur dan Nilai Koefisien Jalur	69
Hasil Uji Multikolinieritas	71
Hasil Uji Glejser.....	72
Hasil uji t.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Kerangka Konseptual	29
Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	44
Kerangka Pemecahan Masalah	50
Struktur Organisasi RSD Balung Jember.....	57
Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	70
Uji Normalitas Model	72
Perhitungan Jalur Variabel.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2 : Rekapitulasi Kuisisioner dan Hasil Perhitungan <i>MSI</i>	92
Lampiran 3 : Karakteristik Responden	99
Lampiran 4 : Jawaban Responden.....	101
Lampiran 5 : Uji Instrumen.....	108
Lampiran 6 : Analisis <i>Path</i>	113
Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik	115
Lampiran 8 : Uji Hipotesis.....	117
Lampiran 9 : r_{tabel}	118
Lampiran 10: t_{tabel}	119

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Meskipun kemajuan teknologi mencapai puncak tertinggi, perkembangan informasi yang semakin meluas dan tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kualitas SDM di perusahaan harus tetap dikelola dengan baik dan tetap harus di jaga serta dikembangkan agar menjadi lebih baik lagi guna pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Tingkat kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri dapat ditunjukkan oleh kinerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dalam hal ini kinerja dapat dijadikan tolak ukur seberapa berhasil suatu organisasi. Mengingat betapa pentingnya arti kinerja dari suatu organisasi terhadap keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut tidak lepas dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Beberapa faktor-faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan motivasi.

Secara umum budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama atau dapat dikatakan sebagai suatu pola kebiasaan yang dianut oleh anggota suatu organisasi atau perusahaan yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Hal ini di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003:305)

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi itu dari organisasi lain. Adanya budaya organisasi tersebut bertujuan untuk membentuk rasa memiliki para karyawan terhadap organisasi, menciptakan jatidiri karyawan, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dengan karyawan serta antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang ada di dalamnya, sehingga budaya organisasi dapat berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya dan tujuan organisasinya pun dapat tercapai. Budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan kepada para karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dalam bekerja juga akan meningkat

Selain adanya pengaruh budaya, salah satu unsur lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah motivasi, karena didalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada karyawannya, maka tidak lepas dari adanya kemampuan, dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Motivasi itu sendiri merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003:143) menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dan di dukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi.

Budaya organisasi dan motivasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan semakin tinggi pula rasa nyaman dalam bekerja diperusahaan tersebut. Menurut Hani T Handoko (2006:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, apabila seseorang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak sangat baik terhadap kinerjanya, begitu pula

sebaliknya. Ketidakpuasan karyawan akan terjadi ketika karyawan itu sendiri merasa apa yang telah dikerjakannya tidak sebanding dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan juga akan terjadi ketika karyawan merasa kurang dihargai di dalam perusahaan tempatnya berkerja. Ketidakpuasan ini akan ditunjukkan dengan sikap negatif karyawan terhadap perusahaan seperti tingkat absensi tinggi sehingga menyebabkan terhambatnya visi misi perusahaan, yang akan menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat pula. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus lebih di perhatikan lagi karena akan berpengaruh terhadap kinerjanya pada perusahaan.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan yang memberikan jasa pelayanan di Rumah Sakit selama 24 jam sehari. Dengan demikian pelayanan di Rumah Sakit menyediakan rawat inap menuntut adanya pola kerja bergilir atau shift. Perawat dituntut bekerja lebih dalam melayani pasien rawat inap dan berinteraksi secara langsung dengan pasien. Perawat dituntut untuk bertanggung jawab memberikan praktik perawatan yang aman dan efektif serta bekerja pada lingkungan yang memiliki standar klinik yang tinggi oleh karena itu pelayanan perawat di Rumah Sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Perawat diharapkan mampu cepat tanggap terhadap situasi di sekitarnya, bertindak tanpa harus menunggu perintah, dan tidak perhitungan dalam menjalankan tugasnya yaitu memberikan perawatan yang terbaik kepada masyarakat atau pasien.

Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) merupakan rumah sakit negeri kelas C milik pemerintah kabupaten Jember, yang terletak di Balung. RSD Balung merupakan satu-satunya Rumah Sakit unggul yang berada di Kecamatan Balung. Rumah Sakit ini adalah satu-satunya Rumah Sakit yang memiliki fasilitas terlengkap di Kecamatan Balung dan Kecamatan Puger. RSD Balung merupakan sektor penampungan pasien-pasien dari Kecamatan Puger, Wuluhan, dan Ambulu, apabila ketiga wilayah tersebut tidak sanggup untuk menangani penyakit atau kesehatan pasiennya. Tujuan Rumah Sakit yaitu mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila di dukung dengan kinerja yang baik pada perawat RSD Balung,

karena perawat merupakan salah satu komponen pelayanan dirumah sakit yang berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan dirumah sakit.

Budaya yang diterapkan oleh RSD Balung Jember terhadap karyawannya sangatlah memberikan harapan karyawan dan pembentukan karakter. Budaya organisasi yang telah lama dijalankan yaitu seperti memakai baju batik rumah sakit setiap hari kamis dan setiap pagi sebelum pekerjaan semua karyawan harus bertemu sapa saling berjabat tangan dan berdoa bersama untuk memulai kegiatan, tak hanya bertemu sapa sebelum mengakhiri pekerjaan juga selalu mengadakan evaluasi untuk mengetahui kesulitan dan kejadian yang telah dialami oleh perawat. Hal ini dapat membuat perawat dan karyawan merasa dekat dengan rekan kerja serta pimpinnya dan pimpinan mendengarkan harapan yang mereka inginkan dalam menjalin komunikasi yang lancar dan hubungan yang baik, oleh karena itu hal seperti ini dapat meningkatkan kinerja perawat semakin tinggi.

Namun di sisi lain masih terdapat masalah yang ada yaitu dengan adanya pola kerja bergilir atau shift membuat beberapa perawat masih sering datang terlambat atau kurang disiplin saat bekerja yang pada akhirnya menjadi suatu kebiasaan atau budaya buruk dalam organisasi dan itu harus diperbaiki dan diperhatikan agar tidak menghambat kinerja perawat yang lain. Bukan hanya budaya organisasi saja yang harus diperhatikan tetapi motivasi juga harus lebih diperhatikan karena motivasi yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat RSD Balung Jember tersebut namun motivasi yang ada pada RSD Balung masih kurang diperhatikan karena tidak ada reward bagi perawat yang memiliki kinerja baik atau perawat yang berprestasi dan apa bila motivasi perawat tetap saja tidak diperhatikan dengan baik maka dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat, sehingga pencapaian tujuan visi dan misi dari RSD Balung Jember juga akan dapat terhambat.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu : penelitian yang dilakukan oleh widiyanto, dkk (2015), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Dwi Haryanto

(2014) menunjukkan hasil bahwa stress kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yuliandri, dkk (2014) mengemukakan hasil bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan arah negatif. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah positif dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention dengan arah negatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, dkk (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachabini (2015) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dan membandingkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Balung Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat RSD Balung Jember melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening maka dapat disimpulkan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSD Balung Jember ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSD Balung Jember?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSD Balung Jember ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSD Balung Jember ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSD Balung Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RSD Balung Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat RSD Balung Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat RSD Balung Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat RSD Balung Jember.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSD Balung Jember.

1.4 Manfaat Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi akademisi, perusahaan dan referensi penelitian selanjutnya:

a. Bagi Akademisi

Bahwa dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Instansi

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk RSD Balung Jember berkaitan dengan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga RSD Balung Jember dapat lebih baik dari sebelumnya.

c. Bagi referensi penelitian selanjutnya.

Bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berkaitan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, untuk bahan referensi dan kajian bagi penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Beraneka ragamnya bentuk organisasi tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda, hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda pula. Budaya tersebut akan mengikat anggota kelompoknya menjadi satu pandangan yang menciptakan keseragaman perilaku dan tindakan. Secara sederhana budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara berperilaku para karyawan di perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing.

Menurut Edgar Schein (dalam Tika, 2006:3) budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang di ciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu untuk diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah-masalah yang di hadapinya tersebut. Budaya organisasi ini merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113).

Begitu pula menurut Robbins (2003:305) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama, merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh

organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Sehingga berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Ciri-ciri budaya organisasi

Robbins (dalam Umam, 2011:89) mengemukakan bahwa budaya organisasi kuat adalah budaya nilai-nilai inti organisasi dipegang secara insentif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Ciri-ciri budaya organisasi kuat antara lain sebagai berikut :

1. Menurunkan tingkat keluarnya karyawan.
2. Ada kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan organisasi.
3. Ada pembinaan kohesif, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

Semakin sedikit karyawan yang keluar menunjukkan bahwa budaya organisasi ini kuat dan pelayanan perusahaan kepada karyawan juga sangat baik dan imbal baliknya membuat karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan untuk memajukan perusahaan agar lebih berkembang.

c. Fungsi budaya organisasi

Robbins (2003:311) menjelaskan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

3. Budaya itu mempermudah timbulnya komitmen serta mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu. Nilai-nilai yang sudah disepakati bersama, akan dijadikan tolak ukur tindakan dari setiap individu, dan akan mengesampingkan kepentingannya sendiri.
4. Budaya dapat menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu.

d. Elemen dan Dimensi budaya organisasi

Stephen P. Robbins (2010:64) mengatakan ada 7 elemen dan dimensi budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Seberapa besar organisasi mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada detail
Seberapa dalam ketelitian, analisis dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.
3. Orientasi hasil
Seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses).
4. Orientasi manusia
Seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) didalam pengambilan keputusan manajemen.
5. Orientasi tim
Seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas.
6. Agresivitas

Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerja sama.

7. Stabilitas

Seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo didalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

e. Indikator budaya organisasi

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

1. Filosofi yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan karyawan maupun klien.
2. Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.
3. Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja.
4. Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari anggota baru agar dapat diterima dalam organisasi.
5. Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan antar anggota organisasi. Perasaan atau sesuatu yang diciptakan dalam organisasi.

2.1.2 Motivasi

a. Pengertian motivasi

Berbagai usaha yang dilakukan manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa diiringi usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya.

Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepencahapan tujuan tertentu. Menurut Hasibuan

(2003:143) menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2001:166). Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*Internal Motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*External Motivation*). Kondisi yang dimaksud diatas dapat diciptakan melalui proses pemberian dorongan kepada anak buah agar mereka dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.

b. Tipe-tipe Motivasi

Menurut Danim (2004:17) tipe-tipe motivasi dapat diklasifikasikan ke empat jenis, antara lain :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalialia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut dan serba terbatas gerakanya.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja saat ia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan

demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyayangi pekerja tersebut. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat. Manusia seperti ini jarang menggerutu.

4. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat di dorong oleh faktor dari luar.

Bagi manajer, yang paling utama perlu mendapatkan perhatian adalah upaya membangkitkan motivasi kerja. Menurut Danim (2004:30) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan

Tugas pimpinan disini antara lain adalah membangun kesadaran karyawannya. Bentuk-bentuk kesadaran ini antara lain :

- a) Rasa malu jika melanggar peraturan
- b) Gaya kerja konsisten menurut situasi
- c) Tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan sekarang
- d) Membantu rekan yang memerlukan bantuan
- e) Tepat waktu

2. Sikap Individu

Situasi dan kondisi diluar diri individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri. Karakteristik individu yang mendukung menurunnya motivasi adalah :

- a) Sikap tidak mau meraih prestasi baru
- b) Rasa cepat puas
- c) Usil
- d) Lemah fisik

3. Situasi Kerja

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

c. Teori-teori Motivasi

Menurut Siagian (2004:146) teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaannya. Beberapa teori motivasi yaitu :

1. Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari 5 kebutuhan :

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, dan ketubuhan lainnya.

b) Kebutuhan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

c) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan berupa penghormatan diri seperti harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

2. Teori kebutuhan Mc.Clelland

a) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

- b) Kebutuhan kekuatan (*need for power*) kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikianrupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersoanl yang ramah dan akrab.

3. Teori Motivasi Higiene

Teori ini di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzbehg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauh diri dari ketidakpuasan.

- a) Faktor yang pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor pertama disebut motivator yang terdiri dari atas :
 1. Prestasi
 2. Pengakuan
 3. Tanggung jawab
 4. Pengembangan
 5. Pekerjaan itu sendiri
- b) Faktor kedua adalah yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai dan disebut faktor lingkungan yang terdiri dari :
 1. Supervisi
 2. Kondisi kerja
 3. Gaji dan insentif
 4. Kebijakan dan admisitrase organisasi
 5. Hubungan antar pribadi

d. Aspek-aspek yang Memotivasi kerja

Menurut mangkunegara (2005:61) terdapat beberapa aspek yang dapat memotivasi kerja karyawan yaitu :

a. Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, Karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

b. Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah untuk dimotivasi kerjanya.

c. Mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Pengakuan tersebut akan membuat karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Menurut Hani T Handoko (2006:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum terhadap

pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang-orang membicarakan sikap karyawan, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja (Robbins, 2010:37).

Berdasarkan beberapa definisi yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan. Oleh sebab itu organisasi harus menaruh perhatian lebih pada kepuasan kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Berat ringannya pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2001:431):

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2. Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

3. Kesempatan Promosi (*Promotion opportunities*)

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

4. Pengawasan (*Supervision*)

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

5. Rekan Kerja (*Co-worker*)

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

6. Kondisi kerja (*Working Condition*)

Kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Bangun (2012:231) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dan Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Umar (dalam Mangkunegara, 2006:18) aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja antara lain :

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerja sama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab, dan
10. Pemanfaatan waktu kerja.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:10) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Apabila hal tersebut telah dilakukan dengan benar, maka karyawan, penyelia, departemen Sumber Daya Manusia dan juga perusahaan akan memperoleh hasil yang menguntungkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Hani T Handoko (2002), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penelitian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan pada target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
 2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikerjakan.
 3. Penilaian berdasarkan *judgment* yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja serta kesadaran dalam menyelesaikan tugas.
- d. Indikator Kinerja

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

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

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

3. Tanggung jawab

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

4. Kerjasama

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

5. Inisiatif

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

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah pegangan bagi karyawan dalam berperilaku dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Di dalam budaya organisasi kepuasan kerja akan didapatkan jika harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Budaya organisasi yang dibuat oleh perusahaan bertujuan untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa nyaman dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya, perusahaan akan memberikan balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut dan karyawan akan merasa puas. Penelitian yang dilakukan oleh Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, maka kemampuan karyawan haruslah dapat dimanfaatkan secara optimal dan sebaik mungkin. Salah satunya adalah motivasi karena motivasi merupakan faktor terpenting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja atas kinerjanya tersebut.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja perawat karena budaya organisasi itu merupakan salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi adalah sebagai seperangkat makna yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mereka sendiri harus mampu untuk mendorong meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja perawat serta kuatnya budaya organisasi juga sangat membantu untuk meningkatkan kinerja tersebut.

2.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gairah dan semangat kerja akan berpengaruh terhadap kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi yang timbul dari diri karyawan akan memacu semangat dan memberikan dampak yang besar dalam bekerja. Karyawan memiliki alasan yang mendorong mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, seseorang karyawan akan bekerja lebih giat dari karyawan lain dengan adanya motivasi. Motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras

dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Motivasi perlu diberikan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Kepuasan kerja berpengaruh sangat penting terhadap kinerja perawat dalam suatu organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja karena merasa diperhatikan dan dihargai dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang kurang baik sehingga kinerja dari perawat itu sendiri akan menurun. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus lebih diperhatikan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto, dkk (2014). Terdapat pula penelitian lain yang mencoba untuk menemukan pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: Wahyu Dwi Haryanto (2014), Yuliandri, dkk (2014), Widya Parimita, dkk (2015), Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto, dkk (2014) bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, dengan variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi, variabel antara atau *intervening variable* yaitu kepuasan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja. Metode penelitiannya menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Dalam penelitian ini menggunakan 36 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini adalah terletak pada metode analisis data, objek dan variabel lingkungan kerja. Sedangkan persamaanya adalah adanya variabel yang sama berupa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Dwi Haryanto (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang), dengan variabel bebas yang diteliti yaitu stress kerja dan motivasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Metode penelitiannya menggunakan regresi linier berganda, dengan jumlah responden sebanyak 132 responden. Hasil penelitian ini yaitu stress kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini adalah terletak pada metode analisis data, objek dan stres kerja. Sedangkan persamaanya adalah adanya variabel yang sama berupa variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Yuliandri, dkk (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi, dengan variabel bebas: budaya organisasi, variabel antara atau *intervening variable*: kepuasan kerja dan variabel terikat: *Turnover Intention*. Metode penelitiannya menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan arah negatif. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah positif dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan arah negatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini adalah terletak pada metode analisis data, objek

dan *turnover intention*. Sedangkan persamaanya adalah adanya variabel yang sama berupa variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, dkk (2015) yang bertujuan mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi, dengan variabel bebas yaitu pengembangan karir dan motivasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Metode penelitiannya menggunakan regresi linier berganda, dengan jumlah responden sebanyak 154 responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini adalah terletak pada metode analisis data, objek dan pengembangan karir. Sedangkan persamaanya adalah adanya variabel yang sama berupa variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, insentif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. *Avrist Assurance*, dengan variabel bebas budaya organisasi dan insentif, variabel antara atau *intervening variable* kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Metode penelitiannya menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan jumlah responden sebanyak 211 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh total budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih dominan dari pada pengaruh total insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini adalah terletak pada metode analisis data, objek dan insentif. Sedangkan persamaanya adalah adanya variabel yang sama berupa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

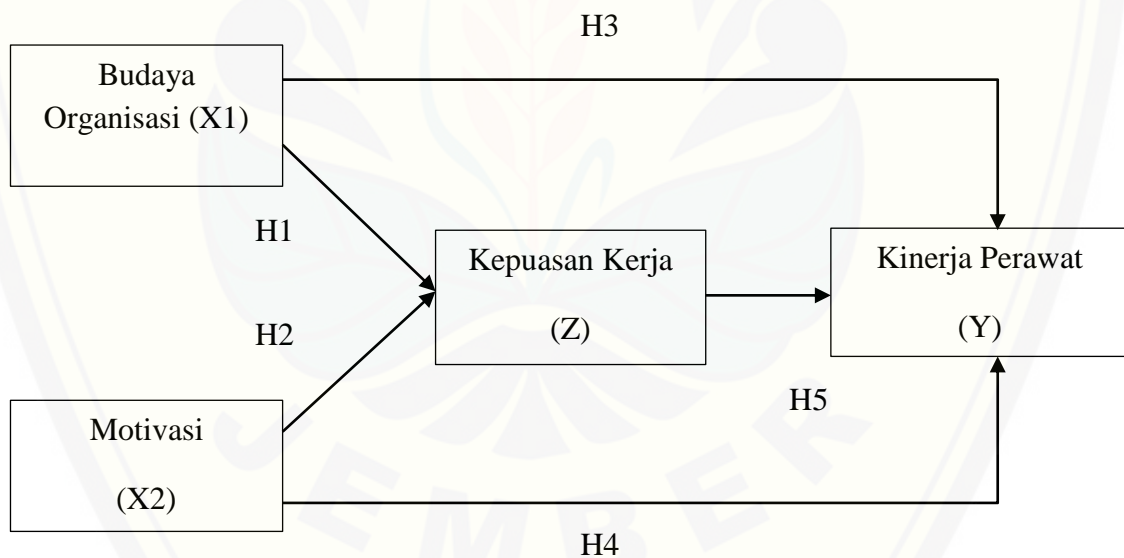
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Widyanto, dkk (2014)	Budaya organisasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kepuasan kerja (Z), kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Wahyu Dwi Haryanto (2014)	Stress kerja (X ₁) Motivasi (X ₂) Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stress kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)
3	Yuliandri, dkk (2014)	Budaya organisasi (X ₁), Motivasi (X ₂), Kepuasan Kerja (Z), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan arah negatif. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah positif dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan arah negatif.
4	Widya Parimita, dkk (2015)	Pengembangan karir (X ₁), Motivasi (X ₂) Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi berpengaruh positif dan signifikan.
5	Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015)	Budaya organisasi (X ₁), insentif (X ₂), Kepuasan kerja (Z), kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh total budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih dominan dari pada pengaruh total

insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber referensi, 2015

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang digunakan yaitu variabel bebas terdiri dari budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), Kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y), untuk memudahkan pemahaman maka dimunculkan sebuah kerangka konseptual penelitian yang akan diajukan untuk diteliti:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Secara umum budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang dijadikan pedoman untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi, seperti cara berinteraksi dengan kelompoknya dan berinteraksi dengan atasannya. Kepuasan kerja akan didapatkan jika di dalam organisasi ada rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan karena seorang karyawan ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto, dkk (2014) tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Perawat RSD Balung Jember.

2. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003:143). Motivasi merupakan faktor penggerak, sehingga seseorang melakukan pekerjaan karena dia mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja akan didapatkan jika karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan motivasi yang dimiliki dan berhasil mencapai target baik target yang dicanangkan oleh dirinya sendiri maupun target yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan Wahyu Dwi Haryanto (2014) tentang pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSD Balung Jember.

3. Menurut Robbins (2003:311), budaya organisasi sebagai tatanan sistem yang terus menerus dikembangkan yang meliputi empat fungsi, yaitu budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan lainnya, budaya organisasi memberikan identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mendorong timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang dan budaya organisasi merupakan perekat sosial diantara sesama anggota organisasi. Sehingga apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka kinerja anggotanya juga akan baik, artinya anggota organisasi dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi, sebaliknya tidak baiknya budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan akan berdampak negatif pula bagi kinerja individu organisasi. Penelitian yang dilakukan Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015) tentang pengaruh budaya organisasi, insentif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. *Avrist Assurance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSD Balung Jember.

4. Terdapat dua hal yang berkaitan dengan kinerja (*performance*) adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Penelitian yang dilakukan Widyanto, dkk (2014) tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₄ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSD Balung Jember.

5. Menurut Robbins (2003:30) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berusaha lebih semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut dengan penuh tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015) tentang pengaruh budaya organisasi, insentif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. *Avrist Assurance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSD Balung Jember.

BAB 3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2). Dalam penelitian ini digunakan alat analisis jalur (*path analysis*) sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Balung Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Tika, 2006:33) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap di RSD Balung yang terbagi kedalam 10 bagian pada periode 2015 yaitu sebanyak 102 orang. Adapun bagian-bagian yang ada pada pelayanan rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember yang diambil dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Jumlah Perawat Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

Bagian	Jumlah Perawat
Mawar	10
Flamboyan	12
Melati	10
Keperawatan IGD	10
Bersalin dan Perinatologi	12
ICU	12
Dahlia	14
Anggrek	12
Nifas	10
Jumlah	102

Sumber: RSD Balung Kabupaten Jember, 2016

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian suatu objek yang mewakili populasi (Tika, 2006:33). Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bias, tidak dapat dipercaya dan kesimpulannya pun bisa keliru. Penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil objek penelitian yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik sehingga teknik pengambilan sampel secara purposive ini didasarkan pada pertimbangan pribadi peneliti sendiri.

Sampel dalam penelitian ini adalah dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Resonden adalah perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.
- b. Responden merupakan perawat yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan kriteria-kriteria diatas maka dapat diambil sampel sebanyak 56 perawat pada RSD Balung Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data merupakan kumpulan dari berbagai informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

3.3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan. Data penelitian berupa jawaban responden atas pernyataan yang telah di buat penelit. Dalam penelitian ini sumber data yang didapatkan berupa tanggapan responden mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Daerah Balung Jember melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi atau dalam bentuk gambaran umum perusahaan. Jumlah karyawan dan informasi tentang perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah dan struktur organisasi yang diperoleh dari website Rumah Sakit Daerah Balung.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2007:199) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian dalam angket yang sifatnya tertutup.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literature dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti mengambil informasi langsung tentang sejarah dan struktur organisasi di website Rumah Sakit Daerah Balung Jember.

3.5 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan tindakan yang bertujuan untuk mencoba menentukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkap keterkaitan diantara variabel. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X)

Variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini antara lain adalah Budaya Organisasi disebut sebagai (X₁) dan Motivasi disebut sebagai (X₂).

b. Variabel antara atau *Intervening Variable* (Z)

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya atau menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat. Variabel antara dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja disebut sebagai (Z).

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

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja disebut sebagai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi variabel yang akan dipakai untuk diteliti adalah sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh Rumah Sakit Daerah Balung Jember dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan dari Rumah Sakit Daerah Balung Jember. Indikator budaya organisasi yang digunakan adalah menurut McKenna dan Beech dalam Darmawan (2013), terdiri dari :

1. Filosofi yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan karyawan maupun klien.
2. Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.
3. Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja.
4. Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari anggota baru agar dapat diterima dalam organisasi.
5. Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan antar anggota organisasi. Perasaan atau sesuatu yang diciptakan dalam organisasi.

b. Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab perawat Rumah Sakit Daerah Balung Jember melakukan suatu perbuatan atau kegiatan dalam pekerjaan mereka, yang berlangsung secara sadar. Indikator motivasi yang digunakan adalah teori kebutuhan Maslow dalam Siagian (2004) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan perawat RSD Balung Jember akan makanan, minuman, tempat berteduh, dan ketubuhan lainnya.

2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan perawat RSD Balung Jember akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan perawat RSD Balung Jember akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan perawat RSD Balung Jember berupa penghormatan diri seperti harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan perawat RSD Balung Jember untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

c. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan perawat Rumah Sakit Daerah Balung Jember terhadap pekerjaannya dengan indikator menurut Luthans(2001:431) sebagai berikut :

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Pandangan perawat RSD Balung Jember mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik.

2. Gaji (*Pay*)

Gaji/upah merupakan suatu imbalan yang diperoleh perawat RSD Balung Jember sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan.

3. Kesempatan Promosi (*Promotion opportunities*)

Kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan oleh instansi kepada perawat RSD Balung Jember yang memiliki prestasi tinggi.

4. Pengawasan (*Supervision*)

Atasan memberikan bantuan teknis dan arahan kepada perawat RSD Balung Jember dalam mengerjakan pekerjaannya.

5. Rekan Kerja (*Co-worker*)

Mempunyai rekan kerja yang mampu mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Kondisi kerja (*Working Condition*)

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi perawat RSD Balung Jember dalam bekerja.

d. Kinerja Perawat (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh perawat Rumah Sakit Daerah Balung Jember untuk tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan adalah menurut Mangkunegara (2009:67), antara lain :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja yang dilakukan oleh perawat RSD Balung Jember dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh perawat RSD Balung Jember dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

3. Tanggung jawab

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

4. Kerjasama

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

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri perawat RSD Balung Jember untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang akan digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian

ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007:15). Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Penilaian atas indikator variabel diberi skor sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

Dalam penelitian ini data yang di peroleh harus di transformasikan dikarenakan data yang di dapatkan dari scoring menggunakan skala likert merupakan data ordinal yang harus di jadikan data interval terlebih dahulu karena syarat dari analisis parametrik harus menggunakan data interval, dalam hal ini peneliti menggunakan metode *Method of Successive Interval* (MSI), Menurut Ridwan dan Kuncoro (2012:30) Mentransformasi data ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik yang mana data setidak-tidaknya berskala interval.

Adapun langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut Ridwan dan Kuncoro (2012:30) sebagai berikut :

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4, dan 5.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Gunakan tabel berdistribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperlukan.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperlukan.

- g. Tentukan nilai skala.
- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus $Y=NS+[1+(NSmin)]$

3.7 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2008:16), validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus yaitu :

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

Dimana:

r : Koefisien Korelasi

X : Nilai Indikator Variabel

Y : Nilai total variabel

n : Jumlah data sampel

Dari Pengambilan Keputusan maka:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil \geq r tabel, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil \leq r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05, sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2002:115).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Uji reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama dan uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006 : 169). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila nilai alpha (α) lebih besar 0,60 (Imam Ghazali, 2005:42)

Rumus yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

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

Dimana :

α : Alpha (0,60)

K: Jumlah variabel independen dalam persamaan

r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan *reliable* bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dan 0,60 maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.8 Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2005:110) tujuan dari uji normalitas adalah Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat

keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian ini dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov* test sebagai berikut :

- Angka signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi (Sig) $< \alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

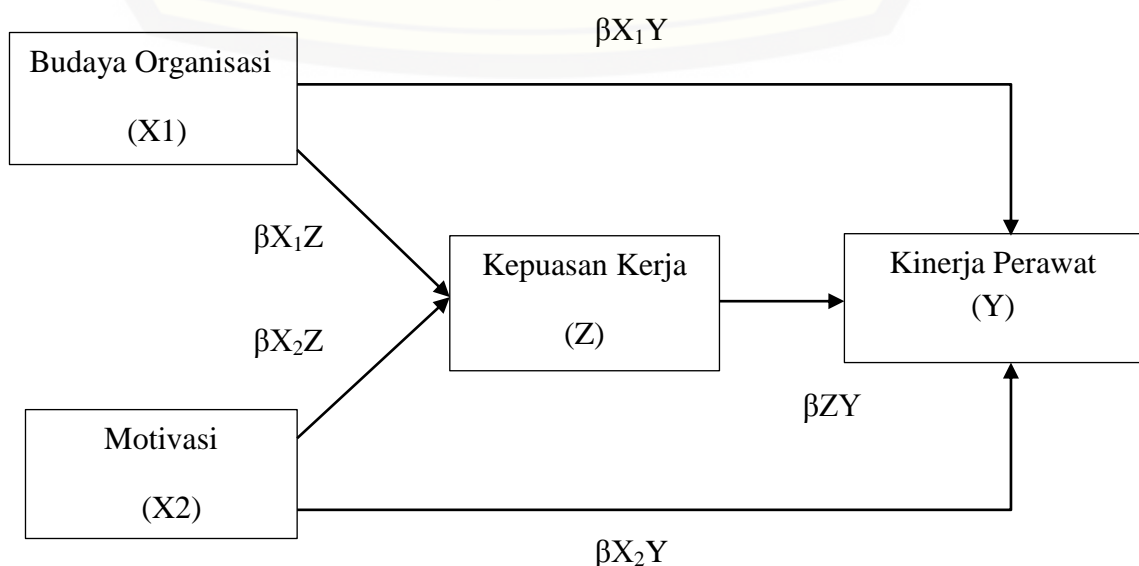
3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini analisis jalur menggunakan *software* SPSS. Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Sarwono (2006:174) sebagai berikut:

- Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda.
- Membuat diagram jalur dengan strukturalnya.
- Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langka, pertama analisis untuk substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2.

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan structural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut adalah gambar dari model analisis jalur:



Gambar 3.1 Model analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana :

β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*Path Analysis*) mengikuti pola model structural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan structural dan diagram jalur. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Motivasi

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Perawat

β : Koefisien Variabel bebas

e_1, e_2 : Variabel pengganggu atau *error*

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi :

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Menurut Gujarati (2007:70) untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF (*Varian Inflation Faktor*), jika $VIF > 5$ maka terjadi multikolinieritas. Apabila terjadi multikolinieritas, maka ada beberapa langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain (Gujarati, 2007:74):

1. Mengeluarkan variabel dan model
2. Memperoleh data tambahan atau sampel baru
3. Mengkaji ulang modelnya
4. Pemakaian informasi sebelumnya
5. Transformasi variabel.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan dalam suatu model untuk mengetahui apakah terdapat suatu varian yang tidak sama dalam suatu pengamatan. Untuk mengetahui ada tidaknya suatu heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glasjer (*Glasjer test*). Gujarati (2007:93) menjelaskan bahwa, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glasjer dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila hasil regresi nilai residual dan nilai absolut mempunyai nilai $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model penelitian bebas dari adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Model

Menurut Singgih Santoso (2014:190) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

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

3.11 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari faktor-faktor bebas (X) secara parsial (individu) terhadap faktor terikat (Y) dengan *level of significant* yang digunakan dalam rumus (Sugiyono, 2002: 84).

1. Menentukan nilai t dengan rumus

$$t = \frac{b}{S(b_1)}$$

Dimana :

t : hasil t hitung

b_1 : koefisien regresi linear dari variabel X

S : *standart error* variabel bebas

2. Menentukan level signifikan

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3. Kriteria pengujian :

- 1 Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat dimana dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat.

2 Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat dimana dalam penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh antara variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat.

3.12 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui *intrervening* kepuasan kerja (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung masing-masing jalur tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan kemudian dari struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*past coefisient*).

Berdasarkan hasil tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah perhitungan adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat melalui motivasi sebagai variabel perantara. Proses perhitungannya sebagai berikut:

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1 Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z).

$$DE X_1Z = X_1 \longrightarrow Z$$

- 2 Pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z).

$$DE X_2Z = X_2 \longrightarrow Z$$

3 Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap kinerja perawat (Y).

$$DE X_1Y = X_1 \longrightarrow Y$$

4 Pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap kinerja perawat (Y).

$$DE X_2Y = X_2 \longrightarrow Y$$

5 Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja perawat (Y)

$$DE ZY = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

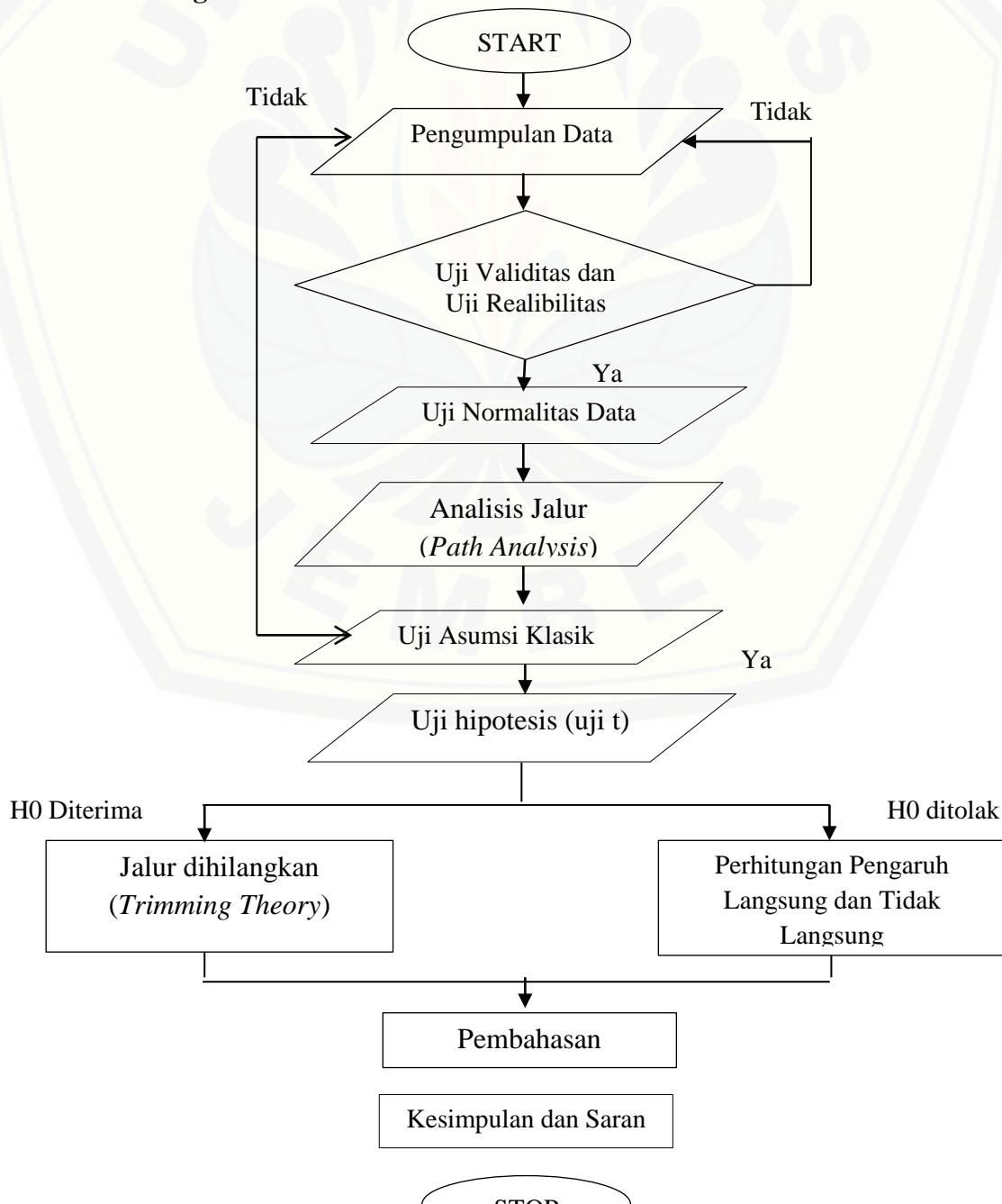
1 Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap kinerja perawat (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

$$IE X_1YZ = X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$$

2 Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

$$IE X_2YZ = X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$$

3.13 Kerangka Pemecah Masalah





Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah
Data diolah dari berbagai sumber tahun 2016

Keterangan :

- 1 Start merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- 2 Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara, penyebaran kuisioner dan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- 3 Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuisioner, Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali pada tahap sebelumnya.
- 4 Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- 5 Analisis jalur (*path analysis*), data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- 6 Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas model.
- 7 Uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Didalam pengujian ini terbagi menjadi 2 tahapan antara lain:

- a) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan H_0 diterima maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*).
 - b) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila jalur terbukti signifikan H_0 ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- 8 Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
 - 9 Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dan hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
 - 10 Stop yaitu tahap akhir dalam penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

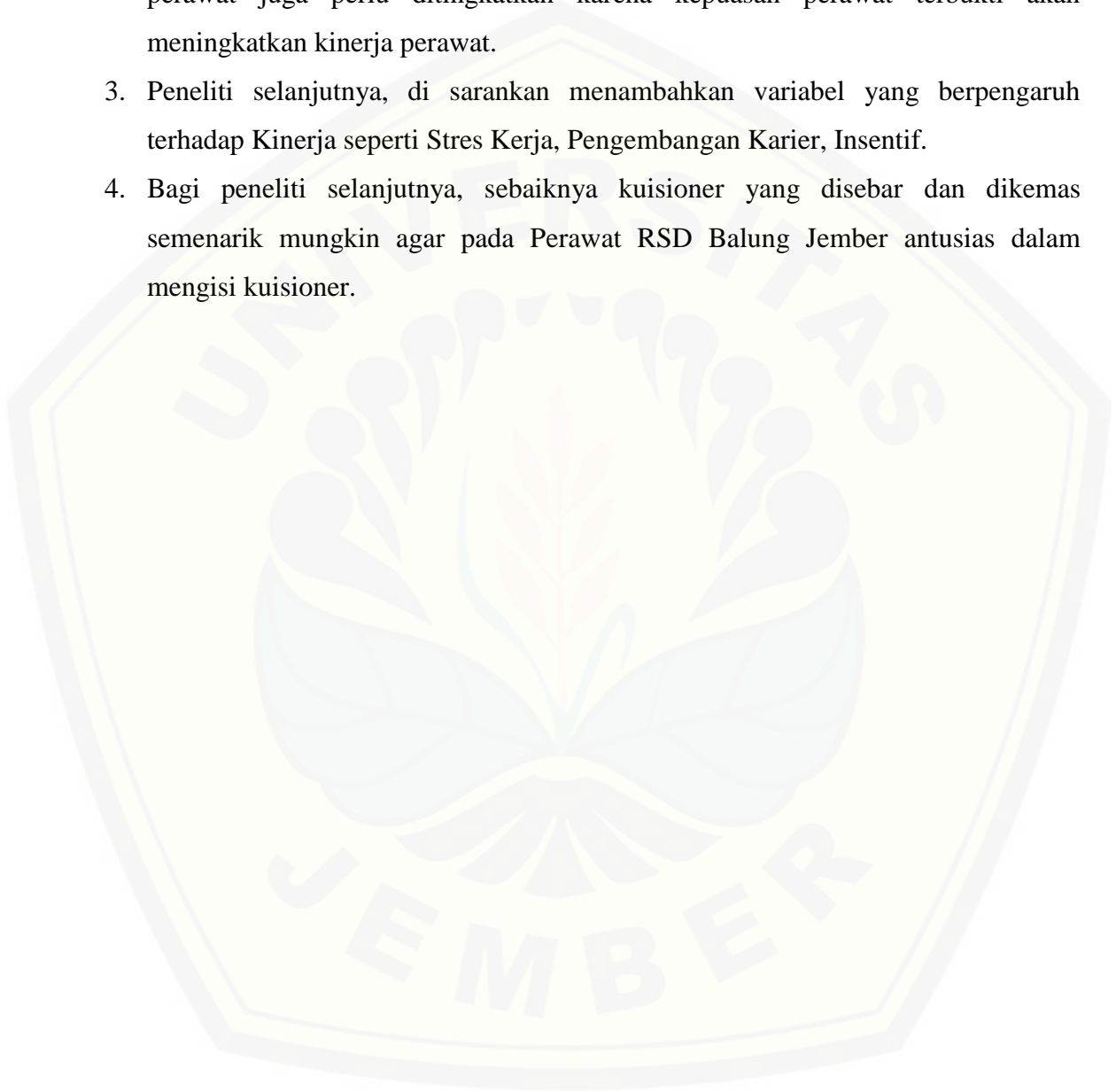
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi mampu meningkatkan Kepuasan Kerja pada Perawat RSD Balung Jember.
2. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi mampu meningkatkan Kepuasan Kerja pada Perawat RSD Balung Jember.
3. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi mampu meningkatkan Kinerja pada Perawat RSD Balung Jember.
4. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi mampu meningkatkan Kinerja pada Perawat RSD Balung Jember.
5. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu meningkatkan Kinerja pada Perawat RSD Balung Jember.

5.2 Saran

1. Bagi RSD Balung Jember harus lebih meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi di RSD Balung kepada para perawatnya dengan cara melakukan pentingnya penerapan prinsip kerja agar tidak ada lagi perawat yang terlambat datang bekerja.

2. Bagi RSD Balung Jember motivasi untuk perawat harus lebih diperhatikan lagi dan diharapkan adanya reward untuk perawat yang berprestasi serta kepuasan perawat juga perlu ditingkatkan karena kepuasan perawat terbukti akan meningkatkan kinerja perawat.
3. Peneliti selanjutnya, di sarankan menambahkan variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja seperti Stres Kerja, Pengembangan Karier, Insentif.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar dan dikemas semenarik mungkin agar pada Perawat RSD Balung Jember antusias dalam mengisi kuisisioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2001. *PSIKOLOGI INDUSTRI dan ORGANISASI*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bayu Chandra Cahyono. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Stress kerja Terhadap Organixational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Medis RSU Kaliwates Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Didit Darmawan. 2013. *Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikmal Nur Mufhiah. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. ASELI DAGADU DJOKDJA*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lutfi Agus A. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember. Universitas Jember.
- Luthans, Fred .2001. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.

- Mangkunegara, A.A. dan Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. dan Anwar P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Mangkunegara, A.A. dan Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Nailin Nikmatul Maulidiyah. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember(PSMB-LT)*. Jember: Universitas Jember.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis) Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku organisasi (organization behavior)*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Manajemen*. Edisi 8. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Edi. 2006. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tiara, Harlen. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam IBNU SINA Pekanbaru*. Riau: Universitas Riau
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Umam, Khaerul. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.





Halaman Lampiran

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Perawat Rumah Sakit Daerah Balung Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya susun adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Balung Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang bapak/ibu berikan dapat dijamin kerahasiaan serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti

Septi Intan Purnama Sari

120810201040

A. Identitas Responden

- 1 Nomor Responden :.....(Diisi oleh peneliti)
- 2 Umur :
- 3 Pendidikan terakhir :(AKPER D3/S1 Keperawatan) *coret yang tidak perlu
- 4 Lama Kerja :Tahun

B. Petunjuk Pengisian

- 1 Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
- 2 Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat empat (5) pilihan jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
- 3 Pastikan anda tidak melewatkan kuisiner yang tersedia.

A. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu menjalankan filosofi yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan klien.					
2.	Saya selalu berperilaku sesuai dengan tatanan nilai yang berlaku di lingkungan kerja serta suasana yang tercipta dalam organisasi.					
3.	Saya selalu hadir lebih awal dari jam masuk kerja yang diterapkan.					
4.	Saya berhubungan baik dengan semua perawat agar mereka menerima keberadaan saya ketika saya masih baru di sini.					
5.	Saya selalu ramah terhadap siapapun baik terhadap sesama rekan kerja maupun klien.					

B. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.					
2.	Saya merasa tenang instansi menjamin kehidupan saya di hari tua.					

3.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan saya.					
4.	Instansi selalu memberikan reward bagi karyawannya yang berprestasi.					
5.	Pihak Instansi peduli terhadap apa yang sudah saya kerjakan.					

C. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini.					
2.	Saya merasa senang bekerja disini karena menerima gaji yang layak.					
3.	Saya merasa senang dengan adanya kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan oleh instansi jika memiliki prestasi yang tinggi.					
4.	Saya merasa senang dengan atasan saya saat ini yang selalu memberikan arahan mengenai pekerjaan.					
5.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja karena selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya merasa senang bekerja dengan kondisi tempat kerja yang nyaman.					

D. Kinerja

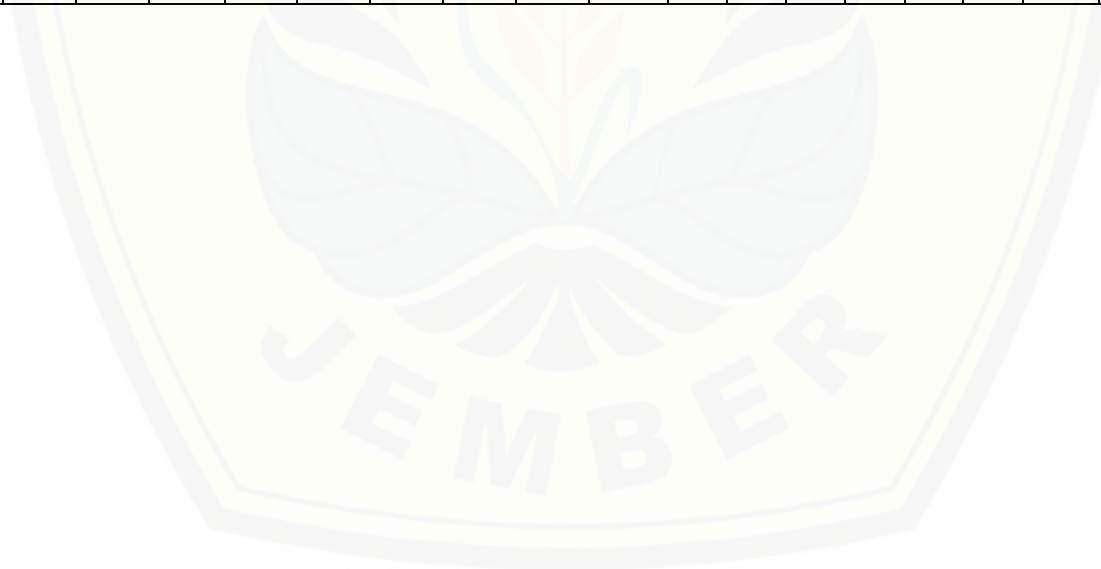
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya.					
3.	Saya melaksanakan seluruh pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
4.	Saya mau dan bersedia jika melakukan atau menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja saya.					
5.	Saya saya selalu berinisiatif dalam masalah pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner dan Hasil Perhitungan *MSI*

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	total
1	5	5	4	5	5	24	5	2	5	3	2	17	5	2	2	2	5	5	21	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25	5	3	5	3	1	17	5	2	2	2	4	1	16	5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	5	5	24	5	3	5	3	1	17	5	2	2	2	4	2	17	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19
6	4	4	4	4	5	21	2	2	4	4	2	14	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	2	5	19
7	4	4	2	4	4	18	1	1	4	1	1	8	4	2	2	2	4	4	18	4	3	3	1	5	16
8	4	4	2	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	5	5	24	2	1	5	1	1	10	4	2	2	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	4	4	22
11	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
12	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
13	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
14	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
15	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
16	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
17	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
18	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
19	5	4	4	4	5	22	5	4	4	3	3	19	5	4	3	4	4	5	25	5	4	5	4	5	23

20	4	4	3	5	5	21	4	4	4	1	2	15	4	3	2	3	3	3	18	3	5	4	4	4	20
21	4	4	2	4	4	18	4	4	4	2	2	16	4	3	1	1	4	3	16	3	3	4	4	4	18
22	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	21
23	4	4	3	5	4	20	2	4	4	4	4	18	5	5	4	4	4	4	26	4	3	4	3	3	17
24	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	4	4	22
25	3	3	3	4	4	17	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	19
26	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20
28	4	4	2	4	4	18	5	2	4	2	2	15	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
29	3	3	3	4	3	16	2	2	3	3	3	13	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	4	19
30	3	3	3	4	3	16	2	2	4	3	4	15	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	18
31	4	4	2	4	4	18	5	2	5	2	2	16	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	5	5	24	2	1	5	1	1	10	4	2	2	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
33	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
34	4	4	2	4	4	18	1	1	4	1	1	8	4	2	2	2	4	4	18	4	3	3	1	5	16
35	4	4	4	4	5	21	2	1	4	4	2	13	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	2	5	19
36	4	4	2	4	4	18	2	2	4	4	3	15	4	3	2	3	4	4	20	4	4	4	2	4	18
37	4	4	2	5	5	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	3	4	22
39	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	2	5	22
40	4	4	3	4	4	19	2	1	3	2	1	9	4	2	2	2	4	4	18	4	4	3	2	3	16
41	5	4	5	4	5	23	4	3	5	5	4	21	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	2	5	21
42	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	16	3	2	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20

44	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19
45	5	4	4	4	4	21	4	2	4	4	2	16	3	2	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
46	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	4	4	21	4	3	4	3	4	18
47	4	4	4	4	5	21	2	1	4	4	2	13	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	2	5	19
48	4	4	2	5	5	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
49	4	4	3	4	4	19	2	1	3	2	1	9	4	2	2	2	3	3	16	4	4	3	2	3	16
50	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20
51	3	3	3	4	3	16	2	2	3	3	3	13	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	4	19
52	4	4	2	4	4	18	5	2	5	2	2	16	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
53	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	4	4	21	4	3	4	3	4	18
54	4	4	3	5	5	21	4	4	4	1	2	15	4	3	2	3	3	3	18	3	5	4	4	4	20
55	5	5	4	5	5	24	5	2	5	3	2	17	5	2	2	2	5	5	21	4	4	4	4	4	20
56	5	5	4	5	5	24	5	1	4	3	3	16	4	1	3	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21

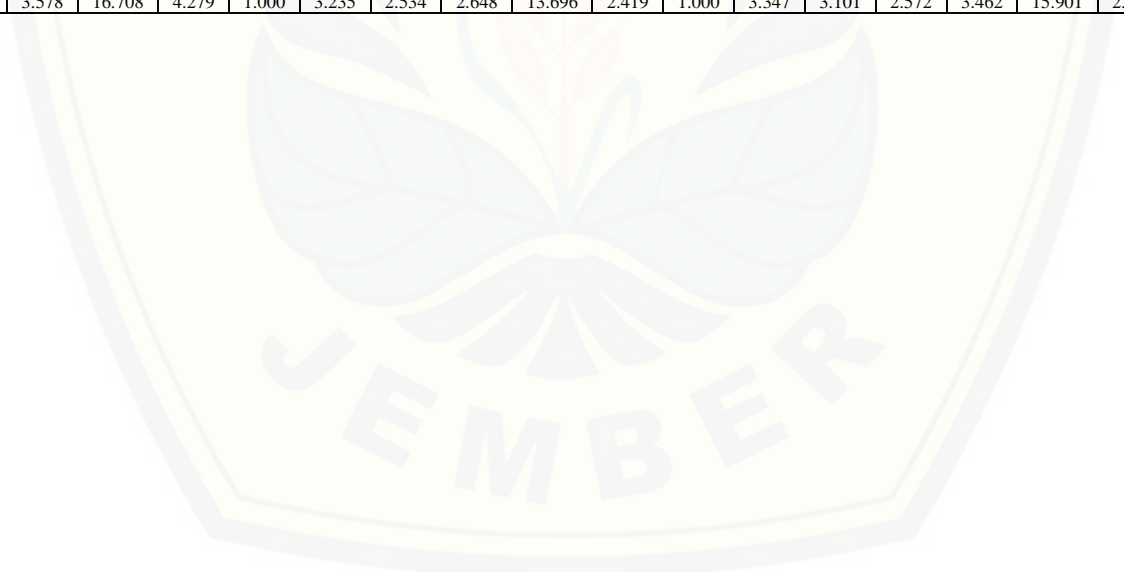


HASIL PERHITUNGAN MENGGUNAKAN MSI

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Σ X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Σ X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Σ Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Σ Y
1	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	2.014	4.652	2.534	1.918	15.396	3.836	1.964	2.393	2.062	4.165	4.924	19.344	4.302	4.098	4.326	4.471	4.218	21.415
2	3.801	3.769	4.496	2.600	3.578	18.244	4.279	2.543	4.652	2.534	1.000	15.008	3.836	1.964	2.393	2.062	2.572	1.000	13.827	4.302	4.098	4.326	4.471	4.218	21.415
3	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	2.543	4.652	2.534	1.000	15.008	3.836	1.964	2.393	2.062	2.572	1.525	14.352	4.302	4.098	4.326	4.471	4.218	21.415
4	2.394	2.380	2.960	1.000	2.204	10.938	2.252	2.014	1.000	1.756	1.918	8.941	2.419	2.632	4.274	4.261	2.572	3.462	19.621	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
5	2.394	2.380	2.960	1.000	2.204	10.938	2.252	2.014	3.235	3.484	3.467	14.452	2.419	3.521	4.274	4.261	2.572	3.462	20.510	1.000	2.553	2.698	3.294	2.646	12.192
6	2.394	2.380	2.960	1.000	3.578	12.311	2.252	2.014	3.235	3.484	1.918	12.903	2.419	1.964	2.393	3.101	2.572	3.462	15.911	2.667	2.553	2.698	1.922	4.218	14.058
7	2.394	2.380	1.000	1.000	2.204	8.978	1.000	1.000	3.235	1.000	1.000	7.235	2.419	1.964	2.393	2.062	2.572	3.462	14.872	2.667	1.000	1.000	1.000	4.218	9.885
8	2.394	2.380	1.000	1.000	2.204	8.978	4.279	4.185	4.652	4.530	4.489	22.135	3.836	3.521	4.274	4.261	2.572	3.462	21.927	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
9	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	2.252	1.000	4.652	1.000	1.000	9.904	2.419	1.964	2.393	4.261	4.165	3.462	18.665	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
10	2.394	2.380	2.960	2.600	3.578	13.911	3.223	3.146	4.652	3.484	3.467	17.972	3.836	3.521	4.274	5.662	4.165	4.924	26.383	2.667	4.098	4.326	3.294	2.646	17.032
11	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
12	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
13	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
14	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
15	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
16	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
17	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
18	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
19	3.801	2.380	2.960	1.000	3.578	13.718	4.279	3.146	3.235	2.534	2.648	15.842	3.836	3.521	3.347	4.261	2.572	4.924	22.462	4.302	2.553	4.326	3.294	4.218	18.693

20	2.394	2.380	1.886	2.600	3.578	12.837	3.223	3.146	3.235	1.000	1.918	12.522	2.419	2.632	2.393	3.101	1.000	2.185	13.729	1.000	4.098	2.698	3.294	2.646	13.736
21	2.394	2.380	1.000	1.000	2.204	8.978	3.223	3.146	3.235	1.756	1.918	13.278	2.419	2.632	1.000	1.000	2.572	2.185	11.808	1.000	1.000	2.698	3.294	2.646	10.638
22	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	3.223	3.146	4.652	3.484	3.467	17.972	3.836	3.521	4.274	4.261	4.165	3.462	23.520	4.302	2.553	2.698	3.294	2.646	15.493
23	2.394	2.380	1.886	2.600	2.204	11.464	2.252	3.146	3.235	3.484	3.467	15.585	3.836	4.981	4.274	4.261	2.572	3.462	23.387	2.667	1.000	2.698	2.519	1.000	9.885
24	2.394	2.380	2.960	2.600	3.578	13.911	3.223	3.146	4.652	3.484	3.467	17.972	3.836	3.521	4.274	5.662	4.165	4.924	26.383	2.667	4.098	4.326	3.294	2.646	17.032
25	1.000	1.000	1.886	1.000	2.204	7.091	3.223	4.185	3.235	4.530	4.489	19.661	1.000	2.632	4.274	4.261	2.572	3.462	18.202	2.667	2.553	2.698	3.294	1.000	12.212
26	2.394	2.380	2.960	1.000	2.204	10.938	2.810	3.146	3.235	2.534	3.467	15.192	1.000	2.632	3.347	3.101	1.000	2.185	13.265	1.000	1.000	1.000	2.519	1.000	6.519
27	1.000	1.000	1.886	1.000	1.000	5.886	3.223	2.543	1.951	2.534	2.648	12.900	1.000	2.632	3.347	3.101	1.000	2.185	13.265	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
28	2.394	2.380	1.000	1.000	2.204	8.978	4.279	2.014	3.235	1.756	1.918	13.202	3.836	3.521	4.274	4.261	2.572	4.924	23.389	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
29	1.000	1.000	1.886	1.000	1.000	5.886	2.252	2.014	1.951	2.534	2.648	11.400	2.419	3.521	4.274	3.101	1.000	3.462	17.777	2.667	2.553	2.698	2.519	2.646	13.084
30	1.000	1.000	1.886	1.000	1.000	5.886	2.252	2.014	3.235	2.534	3.467	13.502	1.000	2.632	3.347	3.101	1.000	2.185	13.265	2.667	1.000	2.698	2.519	2.646	11.531
31	2.394	2.380	1.000	1.000	2.204	8.978	4.279	2.014	4.652	1.756	1.918	14.619	3.836	3.521	4.274	4.261	2.572	4.924	23.389	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
32	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	2.252	1.000	4.652	1.000	1.000	9.904	2.419	1.964	2.393	4.261	4.165	3.462	18.665	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035
33	2.394	2.380	1.886	1.000	2.204	9.864	4.279	4.185	4.652	4.530	4.489	22.135	3.836	3.521	4.274	4.261	2.572	3.462	21.927	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
34	2.394	2.380	1.000	1.000	2.204	8.978	1.000	1.000	3.235	1.000	1.000	7.235	2.419	1.964	2.393	2.062	2.572	3.462	14.872	2.667	1.000	1.000	1.000	4.218	9.885
35	2.394	2.380	2.960	1.000	3.578	12.311	2.252	1.000	3.235	3.484	1.918	11.890	2.419	1.964	2.393	3.101	2.572	3.462	15.911	2.667	2.553	2.698	1.922	4.218	14.058
36	2.394	2.380	1.000	1.000	2.204	8.978	2.252	2.014	3.235	3.484	2.648	13.634	2.419	2.632	2.393	3.101	2.572	3.462	16.579	2.667	2.553	2.698	1.922	2.646	12.487
37	2.394	2.380	1.000	2.600	3.578	11.951	3.223	3.146	3.235	3.484	3.467	16.555	3.836	3.521	4.274	4.261	2.572	3.462	21.927	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
38	2.394	2.380	4.496	2.600	3.578	15.447	3.223	3.146	4.652	3.484	3.467	17.972	2.419	3.521	5.496	4.261	2.572	4.924	23.193	4.302	4.098	4.326	2.519	2.646	17.892
39	2.394	2.380	2.960	2.600	3.578	13.911	3.223	3.146	4.652	4.530	4.489	20.040	2.419	3.521	5.496	4.261	2.572	4.924	23.193	4.302	4.098	4.326	1.922	4.218	18.866
40	2.394	2.380	1.886	1.000	2.204	9.864	2.252	1.000	1.951	1.756	1.000	7.960	2.419	1.964	2.393	2.062	2.572	3.462	14.872	2.667	2.553	1.000	1.922	1.000	9.142
41	3.801	2.380	4.496	1.000	3.578	15.254	3.223	2.543	4.652	4.530	3.467	18.415	2.419	3.521	5.496	4.261	2.572	3.462	21.731	4.302	2.553	4.326	1.922	4.218	17.321
42	2.394	2.380	2.960	1.000	2.204	10.938	2.252	2.014	3.235	3.484	3.467	14.452	1.000	1.964	3.347	4.261	2.572	3.462	16.607	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
43	2.394	2.380	2.960	1.000	2.204	10.938	2.252	2.014	3.235	3.484	3.467	14.452	2.419	2.632	4.274	4.261	2.572	3.462	19.621	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859

44	2.394	2.380	2.960	1.000	2.204	10.938	2.252	2.014	3.235	3.484	3.467	14.452	2.419	3.521	4.274	4.261	2.572	3.462	20.510	1.000	2.553	2.698	3.294	2.646	12.192
45	3.801	2.380	2.960	1.000	2.204	12.345	3.223	2.014	3.235	3.484	1.918	13.873	1.000	1.964	4.274	4.261	2.572	3.462	17.534	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
46	2.394	1.000	2.960	1.000	2.204	9.558	3.223	2.543	3.235	2.534	2.648	14.183	2.419	2.632	3.347	3.101	2.572	3.462	17.533	2.667	1.000	2.698	2.519	2.646	11.531
47	2.394	2.380	2.960	1.000	3.578	12.311	2.252	1.000	3.235	3.484	1.918	11.890	2.419	1.964	2.393	3.101	2.572	3.462	15.911	2.667	2.553	2.698	1.922	4.218	14.058
48	2.394	2.380	1.000	2.600	3.578	11.951	3.223	3.146	3.235	3.484	3.467	16.555	3.836	3.521	4.274	4.261	2.572	3.462	21.927	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
49	2.394	2.380	1.886	1.000	2.204	9.864	2.252	1.000	1.951	1.756	1.000	7.960	2.419	1.964	2.393	2.062	1.000	2.185	12.022	2.667	2.553	1.000	1.922	1.000	9.142
50	1.000	1.000	1.886	1.000	1.000	5.886	3.223	2.543	1.951	2.534	2.648	12.900	1.000	2.632	3.347	3.101	1.000	2.185	13.265	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
51	1.000	1.000	1.886	1.000	1.000	5.886	2.252	2.014	1.951	2.534	2.648	11.400	2.419	3.521	4.274	3.101	1.000	3.462	17.777	2.667	2.553	2.698	2.519	2.646	13.084
52	2.394	2.380	1.000	1.000	2.204	8.978	4.279	2.014	4.652	1.756	1.918	14.619	3.836	3.521	4.274	4.261	2.572	4.924	23.389	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
53	2.394	1.000	2.960	1.000	2.204	9.558	3.223	2.543	3.235	2.534	2.648	14.183	2.419	2.632	3.347	3.101	2.572	3.462	17.533	2.667	1.000	2.698	2.519	2.646	11.531
54	2.394	2.380	1.886	2.600	3.578	12.837	3.223	3.146	3.235	1.000	1.918	12.522	2.419	2.632	2.393	3.101	1.000	2.185	13.729	1.000	4.098	2.698	3.294	2.646	13.736
55	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	2.014	4.652	2.534	1.918	15.396	3.836	1.964	2.393	2.062	4.165	4.924	19.344	2.667	2.553	2.698	3.294	2.646	13.859
56	3.801	3.769	2.960	2.600	3.578	16.708	4.279	1.000	3.235	2.534	2.648	13.696	2.419	1.000	3.347	3.101	2.572	3.462	15.901	2.667	2.553	2.698	4.471	2.646	15.035



Lampiran 3 Karakteristik Responden

Umur

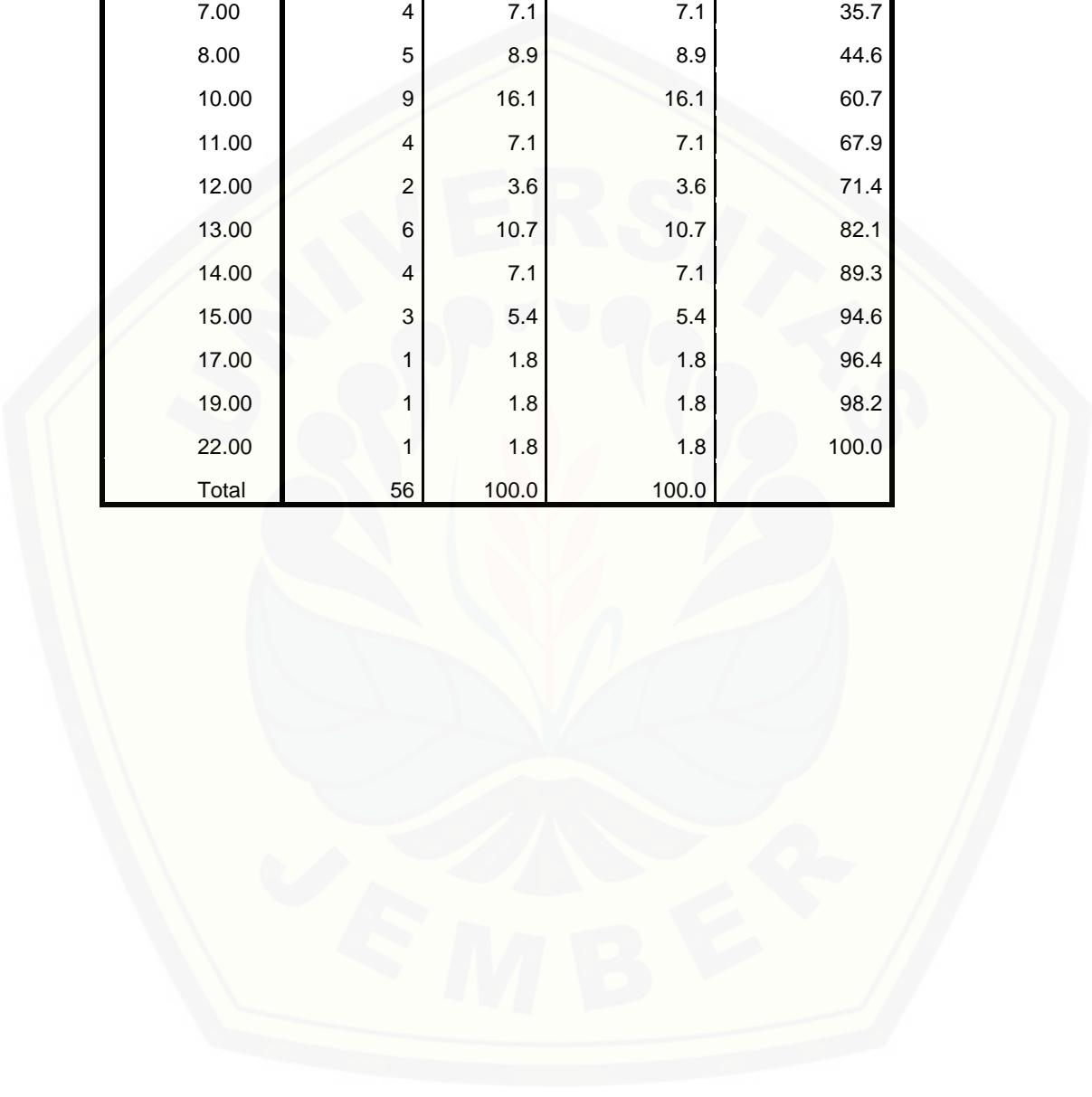
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	1	1.8	1.8	1.8
	27.00	5	8.9	8.9	10.7
	28.00	2	3.6	3.6	14.3
	30.00	2	3.6	3.6	17.9
	31.00	3	5.4	5.4	23.2
	32.00	5	8.9	8.9	32.1
	33.00	5	8.9	8.9	41.1
	34.00	5	8.9	8.9	50.0
	35.00	8	14.3	14.3	64.3
	36.00	4	7.1	7.1	71.4
	37.00	7	12.5	12.5	83.9
	38.00	1	1.8	1.8	85.7
	40.00	4	7.1	7.1	92.9
	41.00	3	5.4	5.4	98.2
	45.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	32	57.1	57.1	57.1
	S1	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.4	5.4	5.4



3.00	3	5.4	5.4	10.7
4.00	6	10.7	10.7	21.4
5.00	2	3.6	3.6	25.0
6.00	2	3.6	3.6	28.6
7.00	4	7.1	7.1	35.7
8.00	5	8.9	8.9	44.6
10.00	9	16.1	16.1	60.7
11.00	4	7.1	7.1	67.9
12.00	2	3.6	3.6	71.4
13.00	6	10.7	10.7	82.1
14.00	4	7.1	7.1	89.3
15.00	3	5.4	5.4	94.6
17.00	1	1.8	1.8	96.4
19.00	1	1.8	1.8	98.2
22.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 4 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.7	10.7	10.7
	4.00	31	55.4	55.4	66.1
	5.00	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	14.3	14.3	14.3
	4.00	32	57.1	57.1	71.4
	5.00	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	17.9	17.9	17.9
	3.00	12	21.4	21.4	39.3
	4.00	31	55.4	55.4	94.6
	5.00	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	55.4	55.4	55.4
	5.00	25	44.6	44.6	100.0

Total	56	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.9	8.9	8.9
	4.00	22	39.3	39.3	48.2
	5.00	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.6	3.6	3.6
	2.00	17	30.4	30.4	33.9
	3.00	1	1.8	1.8	35.7
	4.00	17	30.4	30.4	66.1
	5.00	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	30.4	30.4	30.4
	2.00	16	28.6	28.6	58.9
	3.00	7	12.5	12.5	71.4
	4.00	13	23.2	23.2	94.6
	5.00	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	6	10.7	10.7	12.5
	4.00	33	58.9	58.9	71.4
	5.00	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	10.7	10.7	10.7
	2.00	7	12.5	12.5	23.2
	3.00	22	39.3	39.3	62.5
	4.00	16	28.6	28.6	91.1
	5.00	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	14.3	14.3	14.3
	2.00	13	23.2	23.2	37.5
	3.00	17	30.4	30.4	67.9
	4.00	14	25.0	25.0	92.9
	5.00	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	12.5	12.5	12.5
	4.00	33	58.9	58.9	71.4
	5.00	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	16.1	16.1	16.1
	2.00	15	26.8	26.8	42.9
	3.00	13	23.2	23.2	66.1
	4.00	18	32.1	32.1	98.2
	5.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	16	28.6	28.6	30.4
	3.00	17	30.4	30.4	60.7
	4.00	19	33.9	33.9	94.6
	5.00	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	8	14.3	14.3	16.1
	3.00	23	41.1	41.1	57.1
	4.00	22	39.3	39.3	96.4
	5.00	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	16.1	16.1	16.1
	4.00	40	71.4	71.4	87.5
	5.00	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	1	1.8	1.8	3.6
	3.00	8	14.3	14.3	17.9
	4.00	36	64.3	64.3	82.1
	5.00	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.7	10.7	10.7
	4.00	42	75.0	75.0	85.7

	5.00	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	14.3	14.3	14.3
	4.00	39	69.6	69.6	83.9
	5.00	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.3

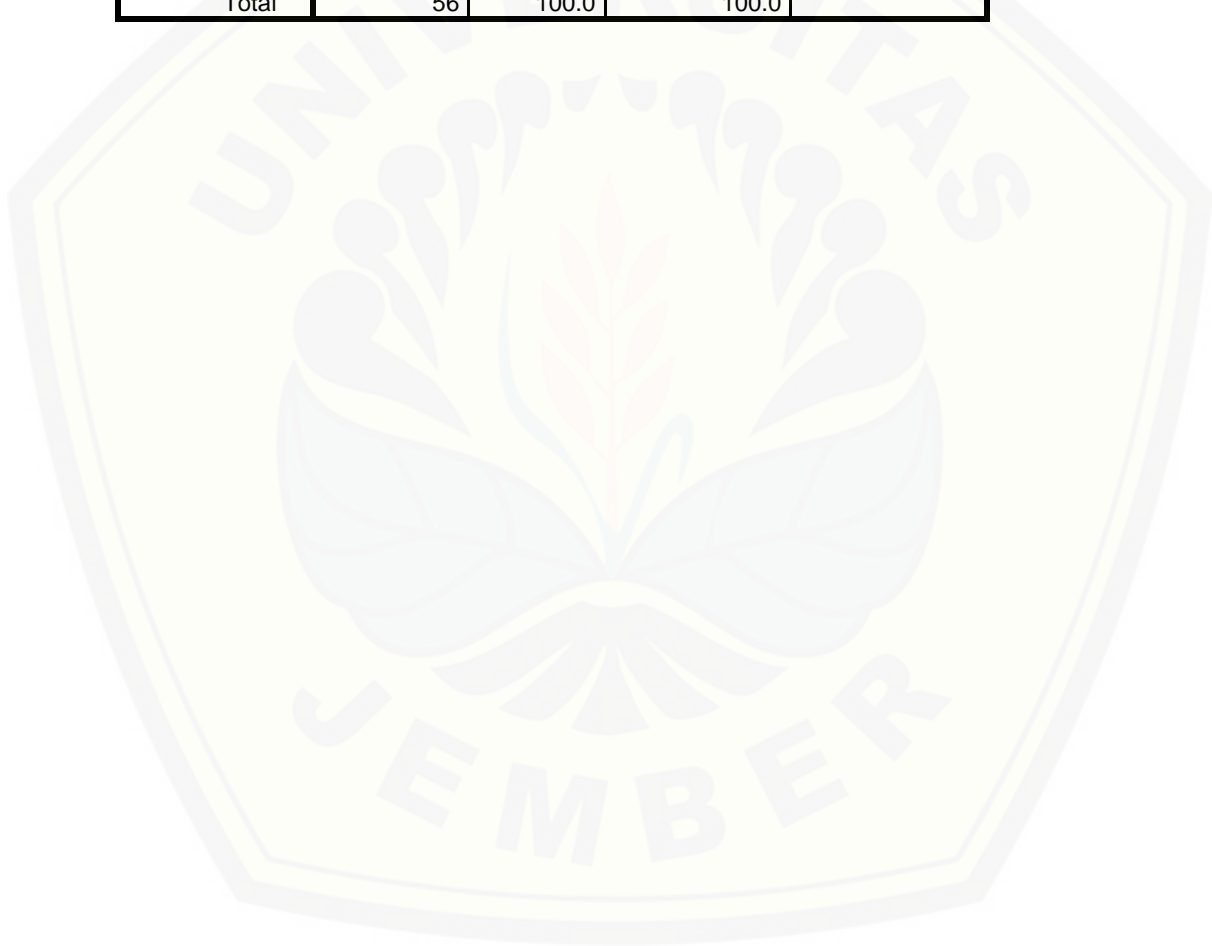
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.9	8.9	8.9
	4.00	42	75.0	75.0	83.9
	5.00	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.6	3.6	3.6
	2.00	8	14.3	14.3	17.9
	3.00	8	14.3	14.3	32.1
	4.00	24	42.9	42.9	75.0
	5.00	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.9	8.9	8.9
	4.00	40	71.4	71.4	80.4
	5.00	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



Lampiran 5 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.899**	.497**	.585**	.763**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.899**	1	.369**	.699**	.755**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.497**	.369**	1	.338*	.469**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.011	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.585**	.699**	.338*	1	.733**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.763**	.755**	.469**	.733**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1	Pearson Correlation	.900**	.879**	.697**	.775**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.241	.389**	.146	.180	.590**
	Sig. (2-tailed)		.073	.003	.281	.186	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.241	1	.281*	.422**	.559**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.073		.036	.001	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.389**	.281*	1	.222	.140	.508**
	Sig. (2-tailed)						
	N	56	56	56	56	56	56

	Sig. (2-tailed)	.003	.036		.100	.304	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.146	.422**	.222	1	.784**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.281	.001	.100		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.180	.559**	.140	.784**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.186	.000	.304	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	.590**	.756**	.508**	.751**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z	
Z.1	Pearson Correlation	1	.337*	.118	.156	.503**	.290*	.518**
	Sig. (2-tailed)		.011	.387	.251	.000	.030	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Z.2	Pearson Correlation	.337*	1	.601**	.542**	-.074	.243	.747**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.000	.589	.071	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Z.3	Pearson Correlation	.118	.601**	1	.762**	.009	.442**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.387	.000		.000	.948	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Z.4	Pearson Correlation	.156	.542**	.762**	1	.269*	.496**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.251	.000	.000		.045	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Z.5	Pearson Correlation	.503**	-.074	.009	.269*	1	.491**	.409**
	Sig. (2-tailed)	.000	.589	.948	.045		.000	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56
Z.6	Pearson Correlation	.290*	.243	.442**	.496**	.491**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.030	.071	.001	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Z	Pearson Correlation	.518**	.747**	.798**	.829**	.409**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	

N	56	56	56	56	56	56
---	----	----	----	----	----	----

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.323 [*]	.568 ^{**}	-.014	.464 ^{**}	.574 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.919	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.323 [*]	1	.651 ^{**}	.334 [*]	.241	.739 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.012	.074	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.568 ^{**}	.651 ^{**}	1	.334 [*]	.453 ^{**}	.842 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	-.014	.334 [*]	.334 [*]	1	-.164	.655 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.919	.012	.012		.226	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	.464 ^{**}	.241	.453 ^{**}	-.164	1	.451 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.000	.226		.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y	Pearson Correlation	.574 ^{**}	.739 ^{**}	.842 ^{**}	.655 ^{**}	.451 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	7

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		56	56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.1206130	-.0639015	.0000000	-.2058022
	Std. Deviation	.92671826	.99775712	1.0000000	1.01595869
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.156	.196	.130
	Positive	.142	.156	.196	.130
	Negative	-.088	-.079	-.137	-.076
Test Statistic		.142	.156	.196	.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 ^c	.173 ^c	.200 ^c	.190 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6 Analisis Path

Persamaan pertama X ke Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.608	.62610199

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.224	2	17.112	43.652	.000 ^b
	Residual	20.776	53	.392		
	Total	55.000	55			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.078	.084		.920	.362
	X1	.313	.100	.290	3.121	.003
	X2	.624	.093	.622	6.700	.000

a. Dependent Variable: Z

Persamaan kedua X Z ke Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.691	.56460482

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.193	3	13.398	42.028	.000 ^b
	Residual	16.576	52	.319		
	Total	56.769	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

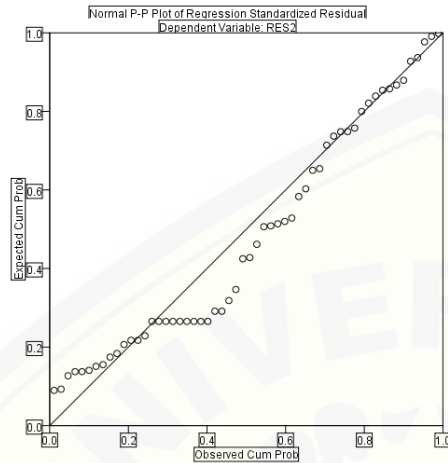
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.141	.077		-1.838	.072
	X1	.405	.098	.369	4.115	.000
	X2	.250	.114	.246	2.192	.033
	Z	.385	.124	.379	3.107	.003

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model



b. Uji Multikolinearitas

Persamaan pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.078	.084		.920	.362		
X1	.313	.100	.290	3.121	.003	.826	1.211
X2	.624	.093	.622	6.700	.000	.826	1.211

a. Dependent Variable: Z

Persamaan kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.141	.077		1.838	.072		
X1	.405	.098	.369	4.115	.000	.698	1.434

X2	.250	.114	.246	2.192	.033	.447	2.237
Z	.385	.124	.379	3.107	.003	.378	2.647

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.437	.058		7.487	.000
	X1	-.033	.069	-.073	-.481	.632
	X2	.026	.064	.061	.408	.685

a. Dependent Variable: RES1

Persamaan kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.416	.047		8.919	.000
	X1	.081	.060	.212	1.355	.181
	X2	-.140	.069	-.393	-1.014	.149
	Z	.108	.075	.304	1.433	.158

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8 Uji Hipotesis

a. Uji t

Persamaan pertama X ke Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.078	.084		.920	.362
	X1	.313	.100	.290	3.121	.003
	X2	.624	.093	.622	6.700	.000

a. Dependent Variable: Z

Persamaan kedua X Z ke Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.141	.077		-1.838	.072
	X1	.405	.098	.369	4.115	.000
	X2	.250	.114	.246	2.192	.033
	Z	.385	.124	.379	3.107	.003

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 r tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10 t tabel

P_t	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68268	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837





