

## Pengaruh Karakteristik Individu Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan

Rasyadi Abdi<sup>1</sup>, Tetra Hidayati<sup>2</sup>, Syaharuddin Y<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda, Indonesia

E-mail: asyadiabdi13@gmail.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik individu hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan teknik *non-probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden dengan kriteria bekerja minimal satu tahun dan perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16 untuk pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.311 > 1.99$ ) dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.733 > 1.99$ ) dengan nilai signifikan  $0.008 < 0.05$ . Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.808 > 1.99$ ) dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ .

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal, Budaya Organisasi, Kinerja

## Influence of Individual Characteristics Interpersonal Relations and Organizational Culture on Nurse Performance in Hospital dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan

### Abstract

The Research aim is to examine the influence of individual characteristics interpersonal relationships and organizational culture on performance. The method used is purposive sampling with non-probability sampling technique. The sample in this research is 80 respondents with criteria work at least one year and nurse who work in the inpatient room. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS tool version 16 for data processing. The results of this study indicate that: Individual Characteristics have a positive and significant effect on performance evidenced by the output where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.311 > 1.99$ ) with significant value  $0.000 < 0.05$ . Interpersonal relationship has a positive and significant effect on performance evidenced by the output where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.733 > 1.99$ ) with significant value  $0.008 < 0.05$ . Organizational culture has a positive and significant effect on performance evidenced by the output where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.808 > 1.99$ ) with significant value  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** Individual Characteristics, Interpersonal Relations, Organizational Culture, Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2008: 2). Kinerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi demi menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut di masa mendatang. Di era globalisasi ini perkembangan dunia kesehatan berkembang begitu pesat dan membuat persaingan di dunia bisnis kesehatan pun begitu ketat. Persaingan yang terjadi bukan hanya meliputi penambahan fasilitas yang lengkap, tempat berobat yang bersih, nyaman dan jumlah pekerja. Namun pelayanan yang prima dari sebuah rumah sakit juga sangat dibutuhkan untuk terus ditingkatkan sehingga rumah sakit tersebut mampu untuk tetap bertahan dan berkembang di dunia kesehatan.

Dalam pengelolaan ruangan sumber daya yang paling terpenting adalah perawat, di mana perawat yang selalu ada di ruangan dan merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas yang ada di sebuah rumah sakit. Keberadaan perawat sebagai ujung tombak pelayanan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola secara profesional sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan juga untuk kemajuan rumah sakit itu sendiri.

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang perawat. Karakteristik Individu adalah "Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respons yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan".

Gitosudarmo dan Mulyono (2009:191) menjelaskan bahwa minat tentang kecenderungan karyawan untuk mengembangkan atau melakukan pekerjaannya dan usaha untuk mempertahankan pekerjaannya meliputi kesungguhan dan keinginan dari individu tersebut.

Karakteristik individu yang berbeda-beda bisa jadi akan berpengaruh bagaimana hubungan interpersonal (antara manusia) dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Hubungan interpersonal Menurut Pace dan Faules dalam Mulyana (2006:202) adalah hubungan paling intim yang kita miliki dengan orang-orang lain dalam tingkat pribadi, antar teman, sesama sebaya. Tujuan dan manfaat hubungan interpersonal yaitu untuk mencegah terjadinya konflik dan setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan. Dampak positif dari hubungan interpersonal yang baik akan membuat perawat dapat bekerja sama dengan perawat lain dalam menyelesaikan tugas dengan baik sedangkan dampak negatif yang di timbulkan dari hubungan interpersonal yang kurang baik akan menyebabkan konflik antar perawat sehingga dalam bekerja dengan hati yang tidak tenang membuat konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Oleh sebab itu hubungan interpersonal antar perawat harus diperhatikan, tidak ada konflik yang terjadi yang berdampak pada pelayanannya.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu budaya organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 68) dalam Wibowo (2010: 15) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Kebutuhan akan organisasi yang baik dengan sumber daya manusia yang profesional sangat dibutuhkan. Sehubungan dengan itu budaya sebagai dasar pembentukan karakter organisasi, setiap organisasi memiliki budaya yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan, serta organisasi dituntut untuk dapat menyelesaikan persoalan di dalam maupun di luar perusahaan. Artinya budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan memacu organisasi perusahaan ke arah perkembangan serta kemajuan yang jauh lebih baik dan sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik akan menghambat kemajuan bagi perusahaan.

RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo merupakan rumah sakit daerah yang ada di kota Balikpapan. RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo adalah rumah sakit negeri tipe B. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini memiliki visi yaitu menjadi rumah sakit bertaraf internasional tahun 2018 dengan misi memuaskan pelanggan dengan memberikan pelayanan berstandar internasional, mewujudkan kinerja rumah sakit yang akuntabel, efektif, efisien dan

transparan serta mewujudkan kualitas lingkungan yang baik dan sehat. Rumah sakit ini memiliki motto yaitu menjadi rumah sakit yang ramah dan profesional yang diharapkan dalam setiap tindak perbuatan dan sikap mental setiap karyawan dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti melakukan wawancara ke 10 perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan yang bertugas diruang rawat inap yang di mana 2 dari 10 orang mengatakan bahwa karakteristik individu meliputi kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat lulusan DIII dan S1 mengatakan tidak mempengaruhi kinerja mereka karena ilmu keperawatan yang di peroleh sama, sedangkan 8 orang mengatakan bahwa kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat lulusan DIII dan S1 sangat berpengaruh terhadap kinerja karena mereka menilai bahwa tingkat pendidikan semakin tinggi maka pengetahuan dan ilmu yang di peroleh semakin luas dan ilmu- ilmu yang terbaru dapat di terapkan di lahan praktik. 10 orang perawat yang diwawancarai mengatakan bahwa masa kerja yang sejalan dengan sikap didasarkan pada pengalaman selama diorganisasi dan persepsi perawat di lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja. Menurut 3 dari 10 orang perawat mengatakan hubungan interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat. Menurut 4 dari 10 orang perawat yang diwawancarai mengatakan bahwa budaya organisasi yang ada tidak mempengaruhi kinerja seorang perawat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Setiarini (2012) dan Hutapea (2016) bahwa karakteristik individu berhubungan terhadap Kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartarto (2015) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewangga (2015) bahwa hubungan interpersonal dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keempat penelitian tersebut telah membuktikan bahwa hubungan karakteristik, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh karakteristik individu, hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat yang bekerja di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Kajian Pustaka**

#### **Karakteristik Individu**

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antar satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat tentang karakteristik individu. Menurut Ivancevich et al (2006:81) menyatakan bahwa karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respons yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Sedangkan menurut Thoha (2007:34) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Kemudian Gitosudarmo dan Mulyono (2009:191) menjelaskan bahwa minat tentang kecenderungan karyawan untuk mengembangkan atau melakukan pekerjaannya dan usaha untuk mempertahankan pekerjaannya meliputi kesungguhan dan keinginan dari individu tersebut. Sikap yang berkaitan dengan perilaku yang mendukung pelaksanaan kerja meliputi tanggung jawab dan kepedulian yang dimiliki individu terhadap pekerjaan.

#### **Hubungan Interpersonal**

Menurut Pace dan Faules dalam Mulyana (2006:202) hubungan interpersonal adalah hubungan paling intim yang kita miliki dengan orang-orang lain dalam tingkat pribadi, antar teman, sesama sebaya. Teman terdekat kita dalam sebuah organisasi, dalam pekerjaan, di tempat ibadah, cenderung lebih memperhatikan kita dari pada orang-orang lainnya. Dengan merekalah kita memperoleh hubungan interpersonal yang paling memuaskan. Sedangkan menurut Robbins (1999: 85) Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai

motivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins & Judge, 2007). Sedangkan menurut Sarplin (1995) dalam Riani (2011) menyatakan pemikiran yang sama bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Kemudian Luthan (1998) mendefinisikan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Pendapat ini didukung oleh Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2001) dalam Riani (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. sebagai karyawan. Kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan yang bisa dipenuhi dengan bekerja sebagai karyawan meliputi ketersediaan kebutuhan kerja, permintaan kebutuhan kerja, kebutuhan memperoleh kemajuan serta kebutuhan akan menikmati pekerjaan.

### **Kinerja**

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Menurut Prawirosentono (2008: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja menurut Robbins & Judge (2008) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Kusriyanto dalam Pasolong (2007) “Kinerja adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **Hasil Uji Validitas Instrumen**

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen. Pengujian validitas konstruk dengan menggunakan SPSS menggunakan *korelasi person*. Kriteria instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi (person corelation) adalah lebih dari 0.3 dan nilai probabilitas korelasi sig. (2-tailed) < taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 0.05.

Tabel 1.1. Hasil Uji Validitas Karakteristik individu

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Probabilitas Statistik	Kesimpulan
1	0.369	0.001	VALID
2	0.510	0.000	VALID
3	0.554	0.000	VALID
4	0.568	0.000	VALID
5	0.349	0.001	VALID

Sumber: Output SPSS Versi 16, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas Hasil Uji Validitas kuesioner karakteristik individu dilakukan pada perawat pelaksana di RSKD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan didapatkan hasil 5 pernyataan mempunyai nilai korelasi (person corelation) lebih > dari 0.3 dan nilai probabilitas korelasi sig. (2-tailed) < taraf signifikansi  $\alpha$  yaitu sebesar 0.05, sehingga berdasarkan hasil di atas maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas Hubungan interpersonal

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Probabilitas Statistik	Kesimpulan
1	0.502	0.000	VALID
2	0.599	0.000	VALID
3	0.611	0.000	VALID
4	0.529	0.000	VALID

Sumber: Output SPSS Versi 16, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas Hasil Uji Validitas kuesioner hubungan interpersonal dilakukan pada perawat pelaksana di RSKD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan didapatkan hasil 4 pernyataan mempunyai nilai korelasi (person corelation) lebih > dari 0.3 dan nilai probabilitas korelasi sig. (2-tailed) < taraf signifikansi  $\alpha$  yaitu sebesar 0.05, sehingga berdasarkan hasil di atas maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 1.3. Hasil Uji Validitas Budaya organisasi

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Probabilitas Statistik	Kesimpulan
1	0.425	0.000	VALID
2	0.723	0.000	VALID
3	0.795	0.000	VALID
4	0.774	0.000	VALID

Sumber: Output SPSS Versi 16, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas Hasil Uji Validitas kuesioner budaya organisasi dilakukan pada perawat pelaksana di RSKD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan didapatkan hasil 4 pernyataan mempunyai nilai korelasi (person corelation) lebih > dari 0.3 dan nilai probabilitas korelasi sig. (2-tailed) < taraf signifikansi  $\alpha$  yaitu sebesar 0.05, sehingga berdasarkan hasil di atas maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 1.4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Probabilitas Statistik	Kesimpulan
1	0.478	0.000	VALID
2	0.501	0.000	VALID
3	0.519	0.000	VALID
4	0.692	0.000	VALID
5	0.628	0.000	VALID

Sumber: Output SPSS Versi 16, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas Hasil Uji Validitas kuesioner kinerja dilakukan pada perawat pelaksana di RSKD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan didapatkan hasil 5 pernyataan mempunyai nilai korelasi (person corelation) lebih > dari 0.3 dan nilai probabilitas korelasi sig. (2-tailed) < taraf signifikansi  $\alpha$  yaitu sebesar 0.05, sehingga berdasarkan hasil di atas maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Tabel 2.1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Karakteristik individu	0.626	0.60	Reliabel
Hubungan interpersonal	0.688	0.60	Reliabel

Budaya organisasi	0.766	0.60	Reliabel
Kinerja	0.708	0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 16, 2017

Berdasarkan hasil Perolehan yang dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen penelitian Karakteristik individu, hubungan interpersonal, budaya organisasi dan kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r tabel, yang berarti seluruh butir instrumen penelitian sudah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

## Analisis Data

### Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu karakteristik individu (X1), Hubungan interpersonal (X2), Budaya organisasi (X3) dan Kinerja (Y) di RSKD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS ver 16.0.

Tabel 1.1. Perhitungan Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.095	.427		.222	.825
Karakteristik Individu	.423	.098	.374	4.311	.000
Hubungan Interpersonal	.244	.089	.252	2.733	.008
Budaya Organisasi	.273	.072	.346	3.808	.000

Sumber: Data diolah 2017 hasil perhitungan SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 4.28 di atas persamaan model regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.095 + 0.423X_1 + 0.244X_2 + 0.273X_3$$

1) Konstanta

Konstanta menunjukkan hasil 0.095 yang berarti, jika variabel karakteristik, hubungan interpersonal dan budaya organisasi tidak diperhitungkan atau tidak ada maka kinerja meningkat sebesar 0.095.

2) Pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel dengan karakteristik individu terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.423 artinya apabila terjadi peningkatan karakteristik individu sebanyak 1 satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.423

3) Pengaruh Hubungan Interpersonal (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel dengan hubungan interpersonal terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.244 artinya apabila terjadi peningkatan hubungan interpersonal sebanyak 1 satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.244.

4) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel dengan budaya organisasi terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.273 artinya apabila terjadi peningkatan budaya organisasi sebanyak 1 satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.273.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**Tabel 4.15. Hasil perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model Summary</b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.432	0.46634

Sumber: data diolah 2017 hasil perhitungan SPSS Versi 16

## 1) Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar **0.673** atau 67.3%. Jika angka ini di interpretasikan pada tabel interpretasi hasil koefisien korelasi maka angka **0.673** atau 67.3% menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas yakni karakteristik individu, hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

2) Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas menunjukkan bahwa nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.453 atau 45.3% yang berarti karakteristik individu hubungan interpersonal dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja sebanyak 0.453 atau 45.3% sedangkan sisanya 54.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini.

**Uji Signifikansi Parsial (t-test)**

Uji t digunakan untuk apakah pernyataan hipotesis benar. Untuk mencari nilai  $t_{hitung}$  digunakan bantuan program SPSS ver 16.0.

Tabel 4.16. Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

<b>Model</b>	<b>Unstandardized</b>		<b>Standardized</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
	<b>Coefficient</b>		<b>Coefficient</b>		
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
(Constant)	.095	.427		.222	.825
Karakteristik Individu	.423	.098	.374	4.311	.000
Hubungan Interpersonal	.244	.089	.252	2.733	.008
Budaya Organisasi	.273	.072	.346	3.808	.000

Sumber: Data diolah 2017 hasil perhitungan SPSS Versi 16

Uji dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas karakteristik individu hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja.

Dengan memperhatikan nilai t hitung sesuai tabel 4.28 maka dapat di interpretasikan besarnya nilai masing-masing koefisien sebagai berikut:

- 1) Dari hasil perhitungan uji t diperoleh  $t_{hitung}$   $X_1$  yaitu sebesar 4.311 dengan nilai signifikansi sebesar .000. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1.99) dan menggunakan taraf sig 5% diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka ini menunjukkan bahwa karakteristik inidividu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
- 2) Dari hasil perhitungan uji t diperoleh  $t_{hitung}$   $X_2$  yaitu sebesar 2.733 dengan nilai signifikansi sebesar .008. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1.99) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.



- 3) Dari hasil perhitungan uji t diperoleh  $t_{hitung}$   $X_3$  yaitu sebesar 3.808 dengan nilai signifikansi sebesar .000. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1.99) dan menggunakan taraf sig 5% diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

## Pembahasan

### Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan output di mana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $4.311 > 1.99$ ). Dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Artinya apabila karakteristik individu yang di ukur dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan motivasi yang tinggi di miliki perawat maka akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil angket yang diberikan sebagian besar perawat menjawab pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki berperan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Sikap yang baik dalam melaksanakan tugas dan gaji yang diberikan memotivasi perawat dalam melaksanakan tugas. Hal ini mengandung arti bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda antara perawat satu dengan yang lainnya berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun penulis dan sejalan dengan yang dilakukan oleh Hutapea (2016) dengan judul “Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan VICO Indonesia di Muara Badak” dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode Regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiarini (2012) dengan judul “Analisis Hubungan Karakteristik inidividu, faktor organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di Rs. Bhayangkara Tk. I Raden SAID Sukanto tahun 2011” dengan teknik deskriptif analitik di mana hasil penelitian Terdapat hubungan bermakna karakteristik individu, faktor organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan

### Pengaruh hubungan interpersonal terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan output di mana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $2.733 > 1.99$ ). Dengan nilai signifikan  $0.008 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Artinya hubungan interpersonal yang dimiliki antar perawat memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil angket yang diberikan sebagian besar perawat berpendapat bahwa dibutuhkannya sikap menerima masukan dari perawat lain sehingga dapat bekerja sama dalam memecahkan masalah di pekerjaan, bersikap positif terhadap rekan kerja agar terjalin kerja sama tim yang baik dan bersedia membaur kepada rekan kerja yang baru maupun yang sudah lama bekerja di rumah sakit. Semakin baik hubungan interpersonal yang dimiliki oleh perawat RSKD maka akan semakin tinggi tingkat kinerja perawat, hubungan interpersonal merupakan hubungan antar individu yang berinteraksi satu sama lain ketika sedang bekerja, sehingga apabila hubungan antar individu tersebut terjalin dengan baik tentunya akan mencegah konflik di antara perawat yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun penulis dan sejalan dengan yang dilakukan oleh Dewangga (2015) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hypermart Samarinda” dalam penelitian ini metode analisis data yang



---

digunakan adalah metode Regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Perawat RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan output di mana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $3.808 > 1.99$ ). Dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki RSKD maka akan semakin baik kinerja para perawat. Berdasarkan hasil angket yang diberikan sebagian besar perawat berpendapat bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak rumah sakit diuntut bekerja secara profesional dan bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan sehingga dapat mendukung kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang ditanamkan pihak rumah sakit kepada perawat mengenai rasa percaya terhadap rekan kerja dan dapat membaaur dengan rekan kerja yang lain dapat memberikan dorongan untuk lebih baik dalam menjalin suatu hubungan kerja. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan organisasi tersebut maka dapat mengoptimalkan kinerja para perawat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun penulis dan sejalan dengan yang dilakukan oleh Dewangga (2015) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hypermart Samarinda” dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode Regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian Hartato (2015) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASTRA International Tbk. ISUZU Samarinda”. dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode Regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik individu, hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
- Hasil penelitian ini membuktikan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amins, Achmad. 2012. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah, Cetakan kedua. LaksBang PRESSindo. Yogyakarta.
- Cangara, Hafied. 2005. Pengantar Ilmu Komunikasi, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Dewangga, Yuda Irinda, 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Samarinda” Skripsi. FEB, Manajemen SDM, Universitas Mulawarman Samarinda.
- Fuad. Mas'ud. 2004. Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2009. Prinsip Dasar Manajemen, Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Hartanto, 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk. Isuzu Samarinda". Skripsi. FEB, Manajemen SDM, Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Hutapea, Norman Wanto Hamonangan, 2016. "Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan VICO Indonesia di Muara Badak". Skripsi. FEB, Manajemen SDM, Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Ilyas, Yaslis. 2002. Kineja : Teori, Penilaian, dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Depok.
- Ivancevich, et.al. 2006. Organisasi, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania. Erlangga. Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan kesatu. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Maulana, Herdiyan & Gumelar, Gungum. 2013. Psikologis Komunikasi dan Pesuasi. Akademia Permata. Jakarta.
- Mulyadi Deddy. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Cetakan kesatu. ALFABETA. Bandung.
- Mulyana, Deddy. 2006. Komunikasi Organisasi (Strategi meningkatkan kinerja perusahaan). PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nursalam. 2003. Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan. Salemba Medika .Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. Konsep dan penerapan metodologi penelitian keperawatan. Jakarta
- Notoatmodjo, S. 2002. Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA. Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Purwanto, Erwan Agus & Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Ricardo, Ronald & Jolly, J. (2003). Organization culture and teams. Academy of Management Journal. 13 (3), 522-5532.
- Rangkuti, Freddy. 2007. Strategi Promosi Yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communciation. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Robbins Stephen. P. 1999. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Erlangga. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. PT. INT AN SEJATI. Klaten.
- Robbins Stephen. P. & Judge Timothy A. 2007. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Duabelas. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiaji, Bambang. 2008. Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dilengkapi Dengan Tutorial SPSS. Al-Es'af University Press. Surakarta.

- Setiari, Kus Sri. 2012. "Analisis hubungan karakteristik individu, faktor organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di rumah sakit Bhayangkara TK.I Raden Said Sukanto tahun 2011. Skripsi.FKM Universitas Indonesia Jakarta.
- Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. FE UI. Jakarta.
- Sopiah, 2008. Perilaku Organisasional. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi Edisi ke-18. CV. ALFABETA. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). ALFABETA. Bandung
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha. M. 2007. Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Rajawali. Jakarta.
- Yuwono, I. dkk. (2005). Psikologi Industri & Organisasi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi:Sebuah Kebutuhan Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Edisi Kedua. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.