

**ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH MAKASSAR**

**Diajukan Oleh:**

**ZULFIKAR KADILIAH**

**45 14 012 038**



**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar  
Nama : Zulfikar Kadiliah  
Nomor Stambuk : 45 14 012 038  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Andi Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

  
Dr. Miah Said, S.E., M.si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Dr. H. Andi Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

  
Indrayani Nur S. Pd, S.E., M.si

Tanggal Pengesahan : .....

2018

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZULFIKAR KADILIAH

Nim : 45 14 012 038

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, September 2018

  
ZULFIKAR KADILIAH

**ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH KOTA MAKASSAR**

**Oleh :**

**ZULFIKAR KADILIAH**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

ZULFIKAR KADILIAH.2018.Skripsi.Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.si,SH,MH dan Dr.Miah Said,SE., M.si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar yang terdiri dari Tindakan Sukarela, Moral Kerwargaan, Sikap Toleransi, Kotrol Diri, dan Sopan Santun.

Objek penelitian adalah Rumah Sakit Umum Daerah Makassar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan responden yaitu perawat Rumah Sakit Umum Daerah Makassar, untuk populasi penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 154 orang dan yang menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 50 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu Model Analisis Deskriptif dan Model Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja perawat, maka instansi sebaiknya mampu berkerja sama dengan rekan kerja dan mampu memanfaatkan waktu kerja secara Optimal.

**Kata Kunci :** Tindakan Sukarela, Moral Kerwargaan, Sikap Toleransi, Kotrol Diri, dan Sopan Santun.

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ANALYSIS  
ON NURSE PERFORMANCE IN HOSPITALS  
GENERAL REGION OF MAKASSAR CITY**

**By:**

**ZULFIKAR KADILIAH**

***Faculty of Economics Management Study Program  
Bosowa University***

**ABSTRACT**

ZULFIKAR KADILIAH.2018. *Description. Analysis of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Nurse Performance at the Makassar Regional General Hospital, South Sulawesi Province, guided by Dr.H.Arifuddin Mane, SE., M.si, SH, MH and Dr.Miah Said , SE., M.si.*

*The purpose of this study was to determine and analyze Organizational Citizenship Behavior (OCB) Against Nurse Performance at the Makassar Regional General Hospital consisting of Voluntary Actions, Citizens Moral, Tolerance Attitudes, Self-Control, and Polite.*

*The object of research is Makassar Regional General Hospital. This research is a quantitative study with respondents, namely nurses of the Makassar Regional General Hospital, for the study population used as many as 154 people and the sample of the study were 50 people. The analytical method used is descriptive analysis model and multiple linear regression analysis model.*

*The results showed that to optimize the performance of nurses, the agency should be able to work together with colleagues and be able to utilize working time optimally.*

*Keywords: Voluntary Action, Citizen Moral, Tolerance Attitude, Self-Defense, and Courtesy.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi Ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Daya.

Dalam kesempatan kali ini, penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. DR. Ir. Saleh Pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H. A. Arifuddin Mane SE,M.Si.,SH.MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Hrminawaty Abubakar SE., MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH selaku pembimbing I yang membimbing saya selama penyusunan skripsi dan Ibu Dr. Miah Said,SE,M.si selaku pembimbing II yang membimbing saya selama penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberi ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis dan bertambah serta staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.

7. Sahabat-sahabatku Widyah Ayu Pratiwi, Andi Firdaus/CAMMNG, Imas Audia, Elisa Rusnita, Masita Yunus, Aulia Nanda Chikita, Aulia Mukti Tama, Ayang Ariasa, Try Utama, Iyan, Widi, Wiwing, Utha, Sigit/CUKLU, Elhu, Suryadi Kasim/BEDEBAH, Indra, Ramzy, Ulla, Andi, Nyoman, Wawan Darmawan yang selama ini telah banyak membantu dan menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan 2014 Fakultas Ekonomi yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu.
9. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMANAJ), Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (BEM FE), HMI Komisariat Ekonomi yang selama ini menjadi wadah untuk belajar .
10. Orang Tua dan Saudara-Saudara tercinta yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik dalam bentuk material maupun non matrial.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan dimasa yang akan datang, selanjutnya dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amiin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, September 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1. Kerangka Teori .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3. Definisi dan Fungsi <i>Organisazational citizenship Behavior</i> ....	12
2.1.4. Faktor dan Manfaat <i>Organisazational citizenship Behavior</i>	15
2.1.5 Kinerja perawat.....	18
2.2 Kerangka Pikir .....	32
2.3 Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	34
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian .....	34
3.2. Metode Pengumpulan Data .....	34
3.3. Jenis Data dan Sumber Data .....	35
3.4. Metode Pengumpulan Sample .....	35
3.5. Defenisi Operasional.....	37

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	39
4.1. Gambaran Umum Rumah Sakit.....	39
4.1.1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar	39
4.1.2. Visi, Misi RSUD Kota Makassar.....	40
4.2. Deskripsi Data Karakteristik Responden.....	40
4.3. Analisis Data.....	63
4.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	66
4.3.3. Uji F.....	66
4.3.4. Uji T.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	70
5.1. Kesimpulan .....	70
5.2. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	
<b>LAMPIRAN</b> .....	

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Skema 2.1 Kerangka Pikir .....	20
Skema 4.1 Struktur Organisasi PT Bosowa Semen Maros.....	33



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Responden.....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....	42
Tabel 4.4	Karakteristik Masa Kerja Responden .....	43
Tabel 4.5	Membantu Perawat Ketika Ada Yang Membutuhkan Bantuan.....	44
Tabel 4.6	Selalu Siap Membantu Perawat Baru Untuk Beradaptasi .....	45
Tabel 4.7	Menggantikan Peran Perawat Yang Tidak Masuk Kerja .....	45
Tabel 4.8	Siap Bekerja Lembur Untuk Membantu Rekan Kerja.....	46
Tabel 4.9	Bersedia Mengerjakan Tugas Rekan Kerja Yang Berhalangan.....	46
Tabel 4.10	Sering Datang Lebih Awal .....	47
Tabel 4.11	Selalu Berusaha Menyelesaikan Tepat Waktu.....	48
Tabel 4.12	Selalu Ikut Berpartisipasi.....	48
Tabel 4.13	Selalu Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan.....	49
Tabel 4.14	Selalu Mengikuti Perubahan-Perubahan Dalam Organisasi.....	49
Tabel 4.15	Saya Akan Senang Hati Menerima Kebijakan Yang Ditetapkan Perusahaan.....	50
Tabel 4.16	Saya Sangat Susah Berpartisipasi Terhadap Perubahan Yang Ada Dalam Perusahaan.....	51
Tabel 4.17	Saya Menghabiskan Banyak Untuk Mengeluh.....	51
Tabel 4.18	Saya Lebih Mementingkan Perusahaan .....	52
Tabel 4.19	Saya Tidak Pernah Mengeluh Tentang Kebijakan Perusahaan .....	53
Tabel 4.20	Saya Selalu Mempertimbangkan Hal-Hal Terbaik .....	53
Tabel 4.21	Saya Selalu Berpikir Positif .....	54
Tabel 4.22	Saya Memiliki Semangat Yang Tinggi .....	55
Tabel 4.23	Saya Merasa Mampu Ketika Harus Memimpin Sebuah Tim Kerja..	55
Tabel 4.24	Saya Selalu Teliti Ketika Menyelesaikan Pekerjaan Saya.....	56
Tabel 4.25	Saya Selalu Membuka Diri Bagi Perawat.....	57
Tabel 4.26	Saya Selalu Mengingatkan Rekan Kerja.....	57

Tabel 4.27	Saya Sering Makan Siang Bersama Rekan Kerja .....	58
Tabel 4.28	Saya Selalu Menjaga Hubungan Baik Sesama Perawat.....	59
Tabel 4.29	Saya Mengikuti Setiap Kegiatan-Kegiatan Perusahaan .....	59
Tabel 4.30	Saya Memiliki Keterampilan Teknis .....	60
Tabel 4.31	Saya Mampu Mempertanggungjawabkan Pekerjaan Saya .....	61
Tabel 4.32	Saya Selalu Memberikan Perhatian Penuh .....	61
Tabel 4.33	Saya Dapat Bekerja Secara Mandiri .....	62
Tabel 4.34	Saya Mmiliki Keterampilan Teknis .....	62
Tabel 4.35	Hasil Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.36	Koefisien Determinasi.....	66
Tabel 4.37	Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.38	Hasil Uji T.....	68

**BOSOWA**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Memiliki karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan adalah harapan bagi semua organisasi. Karyawan yang dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi karyawan.

Secara umum organisasi percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan kinerja individual yang baik, karena akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu deskripsi kerja formal sangat penting sebagai panduan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun di samping itu, pekerjaan yang tidak terdeskripsi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), juga sangat diperlukan demi berlangsungnya kegiatan organisasi.

OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Kumar, (2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi. Shweta dan Sriarang (2013), menyatakan bahwa CB ditandai dengan usaha dalam bentuk

apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Menurut Organ (2016), ada lima aspek yang mempengaruhi OCB yaitu tindakan sukarela, moral kewargaan, sikap toleransi, kontrol diri dan sopan santun. Menurut Wirawan (2014), faktor - faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Beberapa contoh OCB adalah kesiapan untuk berkompromi dengan kesulitan di tempat kerja, bertindak sesuai dengan peraturan organisasi, aturan, prinsip-prinsip dan praktek-praktek dan menunjukkan keterlibatan yang kuat dalam pertumbuhan organisasi yang menghasilkan keberhasilan organisasi. OCB mengacu pada perilaku yang berkaitan dengan pilihan pribadi dan jika tidak melakukan tidak diberi hukuman dalam organisasi.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa dampak dari OCB mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan peran dan manfaat tersebut, manager atau akademisi sumber daya manusia berusaha mendorong tumbuhnya OCB dalam organisasi khususnya di Rumah Sakit Umum Daerah Daya melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kerja. Selain itu OCB juga diyakini dapat memberikan kontribusi terhadap inovasi dan

daya adaptasi perawat karena merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain.

OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena organisasi yang tinggi. Mengutarakan pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja RSUD Kota Makassar, tidak lepas dari bagaimana karakteristik individu yang ada dalam diri perawat tersebut. karakteristik individu tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB dalam organisasi. Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan OCB di RSUD Kota Makassar, yaitu sebagai pendorong timbulnya OCB dalam organisasi. Di samping itu, seorang perawat yang memiliki kinerja tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi. Hilangnya semangat berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari perawat. Perawat cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja. Sikap-sikap seperti itu akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya, yang lebih lanjut akan mempengaruhi daya saingnya dengan para kompetitor. Dengan demikian terlihat jelas bahwa organisasi sangat penting dan vital bagi perusahaan. OCB dalam organisasi ada tiga yaitu afektif, berkelanjutan dan normatif. Perawat afektif yang tinggi tetap berada di organisasi dianggap sebagai perasaan karena ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan terlibat di organisasi. Perawat berkelanjutan tinggi mereka merasa butuh, sedangkan perawat normatif tinggi tetap memiliki perasaan harus atau kewajiban kepada organisasi. OCB dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi karyawan dan tidak semua orang menunjukkan hal ini. Perawat yang menunjukkan OCB yang tinggi mungkin

mendapatkan reward berupa penilaian yang tinggi oleh supervisor, daripada mereka yang menunjukkan tingkat OCB yang rendah, alasan ini cukup menunjukkan pentingnya perilaku extra-role dalam organisasi.

Rumah Sakit Umum Kota Makassar semula adalah puskesmas yang berdiri pada tahun 1975 dengan nama Puskesmas Perawatan Daya. Pada tahun 1978 – 2002 Puskesmas Perawatan Daya meningkat menjadi Puskesmas Plus Daya. Pada Tahun 2002 berdasarkan terbitnya Surat Izin Rumah Sakit dari Dirjen Yanmedik Nomor: HK.01.021.2.4474 Tanggal 28 Oktober 2002, SK Walikota Makassar Nomor :50 pada Tanggal 6 November 2002 dan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 967/Menkes/SK/X/2008, maka dengan resmi statusnya berubah menjadi Rumah Sakit tipe C dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah Kota makassar.

Struktur dan organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar dibentuk berdasarkan SK Walikota No. 5 Tahun 2007 Tentang Struktur Organisasi Dan Tata Kerja RSUD Kota Makassar dan Peraturan Walikota Makassar Nomor: 54 tahun 2009 tentang Uraian tugas jabatan struktural RSUD kota Makassar. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar juga merupakan Pusat Rujukan Pintu Gerbang Utara Makassar sesuai dengan Keputusan Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan berdasarkan SK Gubernur Nomor 13 tahun 2008. Dengan terbitnya Sertifikat Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Tipe B Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : HK.03.05/I/1043/12 , tanggal 20 Juni 2012, RSUD Kota Makassar resmi menjadi Rumah Sakit Type B, dan dipimpin

oleh direktur dr. ARDIN SANI, M KES, RSUD terselenggara oleh Pemerintah Kota Indonesia.

Data tersebut diperoleh pada bagian administrasi RSUD KOTA MAKASSAR, jadi data tersebut bisa berubah menyesuaikan kondisi RS dalam membangun serta meningkatkan jumlah sarana prasana, dokter serta tenaga kerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pasien yang datang ke RSUD KOTA MAKASSAR. Dari latar belakang yang dikemukakan penulis tertarik untuk meneliti dan memilah judul “Analisis *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Daya Makassar”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Daya Makassar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya segala hal yang dilakukan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, demikian pula penelitian ini, mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas layanan terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Makassar.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit umum daerah.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.
2. Kontribusi teoritis yaitu hasil penelitian dapat digunakan sebagai pembahasan wawasan dan pengetahuan serta menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang mengambil permasalahan yang sama.
3. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun strategi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya. Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan tersebut dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, maka akan menjadikan karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas

dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi-fungsi organisasi dapat berjalan simbang.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014) meliputi :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi : pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

#### **2.1.3 Definisi Dan Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Definisi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Organ dalam Djati (2014) memberikan pengertian (OCB) sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Menurut Organ dalam Djati (2014), OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal menurut Organ dalam Ahdiyana (2013). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh

perolehan kinerja tugas.OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain,menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra,patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambahkaryawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial,yaitu perilaku sosial yang positif,konstruktif dan bermakna membantu menurut Aldag& Resckhe dalam Siregar (2013).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang OCB maka penulis menarik kesimpulan bahwa OCB merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi dikenal dengan sebutan perilaku keanggotaan organisasi atau OCB, dan pegawai yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu kerja kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal /menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki

oleh karyawan dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya (Arum Damayanti, dkk.,2013).

Menurut Kurniawan (2015) merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. Pendapat lain dikemukakan Rahmayanti, dkk. (2014) OCB dijabarkan sebagai perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi.

OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Priansa,2016). Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. OCB terdiri dari lima dimensi yang dapat diukur, yaitu:

a. *Altruism* (Tindakan Sukarela)

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.

b. *Civic Virtue*(Moral Kewargaan)

Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

c. *Conscientiousness*(kontrol Diri)

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum yang diharapkan organisasi

d. *Courtesy*(Sopan Santun)

Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain

e. *Sportmanship*(Sikap Toleransi)

Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Darihasil penelitian meta-analisis Organ dan Ryan (dalam Luthans, 2006) membuktikan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berpartisipasi dalam *organizational citizenship behavior* (OCB), misalnya bekerja suka rela untuk aktifitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan membuat komentar positif mengenai perusahaan.

#### **2.1.4 Faktor Dan Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang

tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Konovsky dan Organ, (1996); Organ et al, (2006); Organ dan Ryan, (1995);. Podsakoff et al, (2000) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu; sikap pada pekerjaan sikap dan variabel kontekstual.

1. Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu. Beberapa perbedaan individu yang telah diperiksa sebagai prekursor untuk OCB meliputi: kepribadian (misalnya kesadaran dan keramahan), kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi (Podsakoff et al., 2000); Motivation (Folger, 1993), kepribadian (Smith et al., 1983; Van Dyne et al., 1994; Organ and Lingl, 1995; Holmes et al., 2002), kebutuhan (Schnake, 1991), dan Nilai individu (Burton, 2003),
2. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi OCB antara lain : Komitmen organisasi (O'Reilly and Chatman, 1986; Eisenberger et al., 1990; Organ, 1990; Truckenbrodt, 2000), persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, (Farh et al., 1990; Niehoff and Moorman, 1993; Smith et al., 1983; Van Dyne et al., 1994; Podsakoff et

al., 2000), person organization fit (de Lara, 2008), Kepuasan kerja (Smith et al., 1983; Bateman and Organ, 1983; Moorman, 1993; Murphy et al., 2002), Psychological contract (Coyle-Shapiro, 2002; Turnley et al., 2003), persepsi keadilan Perception of fairness (Moorman et al., 1993; Tepper and Taylor, 2003) and justice and organizational justice (Moorman, 1991; Sheppard et al., 1992; Eskew, 1993; Tansky, 1993; Skarlicki and Latham, 1996).

3. Faktor-faktor kontekstual adalah pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja kelompok, organisasi, atau lingkungan. Variabel Kontekstual meliputi: karakteristik tugas (Farh et al., 1990; Niehoff and Moorman, 1993; Smith et al., 1983; Van Dyne et al., 1994), sikap pada pekerjaan (Moorman, 1991; Niehoff and Moorman, 1993; Organ and Ryan, 1995; Organ, 1988; Podsakoff et al., 1990; Podsakoff et al., 1993; Schnake, 1991; Schnake et al., 1995; Smith et al., 1983), gaya kepemimpinan (Podsakoff et al., 1990; Farh et al., 1990; Wayne and Green, 1993; Podsakoff et al., 1996; Schnake et al., 1993; Truckenbrodt, 2000), Karakteristik kelompok, organisasi budaya organisasi (Organ et al, 2006. Podsakoff et al, 2000), profesionalisme (Cohen dan Kol, 2004), dan harapan peran sosial (Danzis dan Stode-Romero, 2009, dalam Mayfield dan Taber, 2009).

Menurut Organ et.al. (2006), manfaat *Organizational Citizenship Behavior* bagi sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

### **2.1.5 Kinerja Perawat**

#### **1. Definisi Kinerja**

Kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2006). Sedangkan Mangkunegara (2009) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono, kinerja atau Performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2011).

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40 – 60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Swansburg, 2000 dalam Suroso, 2011). Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan Sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam 10 rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

## **2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pabundu (2006) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

A. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat – sifat seseorang, meliputi, sifat – sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel - variabel personal lainnya.

B. Faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan - tindakan rekan kerja jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah pendidikan, pelatihan, promosi, jenjang karir, lama bekerja, sistem penghargaan, gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Hasil penelitian Daryanto, (2008) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah gaji dan pengakuan. Isesreni, (2009) tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat, dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur, jenis kelamin, status perkawinan, serta lama bekerja perawat dengan kinerja perawat. Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh faktor, seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasional (Edy, 2008). Dalam sebuah organisasi elemen yang paling penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai suatu tujuan umum (Suarli dan Bahtiar, 2009).

Di tambah lagi supervisi dan kapasitas pekerjaan atau beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Supervisi merupakan segala bantuan dari pimpinan/penanggung jawab kepada perawat yang ditujukan untuk perkembangan para perawat dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan. Selain itu, perawat pelaksana akan mendapat dorongan positif sehingga mau belajar dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Dengan kemauan belajar, secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja perawat. Sedangkan kapasitas pekerjaan adalah frekuensi kegiatan rata - rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Suyanto, 2009).

Peningkatan pelayanan keperawatan dapat diupayakan dengan meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan sangat mutlak diperlukan. Penataan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk melakukan yang terbaik, diperlukan seorang pemimpin. Pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda - beda (Sugijati, dkk; 2008).

Mulia Nasution (1994 dalam Riyadi, 2011) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu sikap dalam memimpin bawahannya. Suatu sikap kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan - kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi

Kepemimpinan kepala ruangan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat yang merupakan cerminan dari mutu pelayanan rumah sakit. Berbagai penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah dilakukan seperti yang dijelaskan oleh Temalagi (2010) bahwa kepemimpinan transformasional lebih dominan diterapkan oleh manager Rumah Sakit di Kota Malang. Humairah (2005) menunjukkan kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap efektivitas kinerja perawat di Rumah Sakit Jantung Harapan Kita Jakarta. Hal ini diperkuat oleh peneliti Andira dan Budiarto (2010) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan lini depan pada perusahaan jasa. Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi faktor penentu dalam menciptakan kinerja organisasi yang positif tanpa terbatas oleh budaya dan jenis organisasi (Walumbwa dkk, 2007; Dharmayanti, 2009).

Sitanggang (2005) Hasil penelitian mendapatkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (karisma, konsiderasi individu, simulasi intelektual) dengan kinerja perawat dan tidak ada hubungan karakteristik individu meliputi usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status perkawinan dan imbalan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit St. Carolus Jakarta.

Victor, Sudarma dan Sutrisno (2011) mengemukakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan. Hal

ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang bercirikan dengan pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu yang diterapkan oleh pemimpin organisasi rumah sakit berperan besar dalam mencapai sasaran dan tujuan kerja, dimana terhadap pelayanan yang diberikan.

### **3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja disebut juga sebagai performance appraisal, performance evaluation, development review, performance review and development. Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran - ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja (Usman, 2011).

Penilaian kinerja perawat merupakan mengevaluasi kinerja perawat sesuai dengan standar praktik professional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek keperawatan. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Perawat manajer dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karier serta memberi penghargaan kepada perawat yang berkompeten (Nursalam, 2008).

Proses penilaian kinerja dengan langkah – langkah sebagai berikut: mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrument penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberikan hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana – rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran – sasaran dan standar – standar kinerja masa depan (Usman, 2011).

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seorang pekerja/karyawan atau tim kerja dalam melaksanakan tugas/jabatan yang menjadi tanggung jawabnya. (Nawawi, 2006) Sedangkan menurut Nursalam (2008) manfaat dari penilaian kerja yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.

- d. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap danampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.
- e. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

#### **4. Model dan Metode Penilaian Kinerja**

Mangkunegara, (2009) model penilaian kinerja yaitu:

a. Penilaian sendiri

Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Akurasi didefinisikan sebagai sikap kesepakatan antara penilaian sendiri dan penilaian lainnya. Other Rating dapat diberikan oleh atasan, bawahan, mitra kerja atau konsumen dari individu itu sendiri. Penilaian sendiri biasanya digunakan pada bidang sumber daya manusia seperti: penilaian, kinerja, penilaian kebutuhan pelatihan, analisa peringkat jabatan, perilaku kepemimpinan dan lainnya. Penilaian sendiri dilakukan bila personal mampu melakukan penilaian terhadap proses dan hasil karya yang mereka laksanakan sebagai bagian dari tugas organisasi. Penilaian sendiri atau dipengaruhi oleh

sejumlah faktor kepribadian, pengalaman, pengetahuan dan sosio demografi seperti suku dan kependidikan. Dengan demikian tingkat kematangan personal dalam menilai hasil karya menjadi hal yang patut diperhatikan.

b. Penilaian atasan

Pada organisasi pada kematangan tingkat majemuk, personal biasanya dinilai oleh manajer yang tingkatnya lebih tinggi, penilaian ini yang termasuk dilakukan oleh supervisor atau atasan langsung.

c. Penilaian mitra

Penilaian mitra lebih cocok digunakan pada kelompok kerja yang mempunyai otonomi yang cukup tinggi. Dimana wewenang pengambilan keputusan pada tingkat tertentu telah didelegasikan oleh manajemen kepada anggota kinerja kelompok kerja. Penilaian mitra dilakukan oleh seluruh anggota kerja kelompok dan umpan balik untuk personal yang dinilai yang dilakukan oleh komite kerja dan bukan oleh supervisor. Penilaian mitra biasanya lebih ditujukan untuk pengembangan personal dibandingkan untuk evaluasi.

d. Penilaian bawahan

Penilaian bawahan terhadap kinerja personal terutama dilakukan dengan tujuan untuk pengembangan dan umpan balik personal. Bila penilaian ini digunakan untuk administratif dan evaluasi, menetapkan gaji dan promosi maka penggunaan penilaian ini kurang mendapat dukungan, program penilaian bawahan terhadap manajer dalam rangka perencanaan dan penilaian kinerja manajer. Program ini meminta kepada manajer untuk dapat

menerima penilaian bawahan sebagai umpan balik atas kemampuan manajemen mereka.

Menurut Lumbanraja dan Nizma, (2010), metode penilaian prestasi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

a. Metode yang berorientasi pada masa lalu

- 1) *Rating Scale*: Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah baku.
- 2) *Checklist*: Metode ini memerlukan penilaian untuk menyeleksi pernyataan yang menjelaskan karakteristik karyawan.
- 3) *Critical Incident Method*: pengukuran dilakukan berdasarkan catatan aktivitas seorang karyawan dalam periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam perilaku positif dan negatif.
- 4) *Field Review Method*: Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan.
- 5) *Performance Test and Observation*: Penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan didasarkan pada suatu test keahlian.
- 6) *Comparative Evaluation Approach* : Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lain

b. Metode yang berorientasi pada masa depan

1. *Self appraisal* : Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi diri adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.
2. *Psychological appraisal* : penilaian ini biasanya dilakukan oleh seorang psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan.

3. *Management By Objectives* : Pengukuran berdasarkan pada tujuan2 pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasannya.
4. *Assesment Center* : bentuk penilaian yang di standarisasi, tergantung pada tipe berbagai penilai.

### **5. Standar Kinerja**

Standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja, yang dipergunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas - tugas dari suatu pekerjaan/jabatan (Nawawi, 2011). Timpe (1988, dalam Usman 2011) menyatakan bahwa standar kinerja dapat dibuat untuk setiap individu dengan berpedoman pada uraian jabatan. Proses penulisan standar dimulai ketika pengawas dan pegawai mendiskusikan pekerjaan. Langkah pertama meliputi penulisan semua tugas dan tanggung jawab karyawan. Pegawai juga mempertimbangkan pemahamannya tentang harapan - harapan utama yang mungkin dimiliki pengawas. Setelah menyelesaikan proses penulisan, penyuntingan dan integrasi, standar kinerja yang disepakati untuk dituliskan dan dapat dikuantifikasikan atau diukur dan dicapai.

#### **1. Standar Penilaian Kinerja Perawat**

Nursalam, (2008) standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan,18

mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah di jabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesi) (2000) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi: (1) Pengkajian; (2) Diagnosa keperawatan; (3) Perencanaan; (4) Implementasi; (5) Evaluasi.

a. Standar Satu : Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian keperawatan, meliputi:

- 1) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang.
- 2) Sumber data adalah klien, keluarga, atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain.
- 3) Data yang dikumpulkan, difokuskan untuk mengidentifikasi:
  - a) Status kesehatan klien masa lalu
  - b) Status kesehatan klien saat ini
  - c) Status biologis - Psikologis - Sosial - spiritual
  - d) Respon terhadap terapi
  - e) Harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal

f) Resiko - resiko tinggi masalah

b. Standar Dua: Diagnosa Keperawatan Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Adapun kriteria proses:

- 1) Proses diagnosa terdiri dari analisa, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnose keperawatan.
- 2) Diagnosa keperawatan terdiri dari: masalah (P), Penyebab (E), dan tanda atau gejala (S), atau terdiri dari masalah dan penyebab (PE).
- 3) Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.
- 4) Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data terbaru.

c. Standar Tiga : Perencanaan Keperawatan Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria prosesnya, meliputi:

- 1) Perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan, dan rencana tindakan keperawatan.
- 2) Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan Keperawatan.
- 3) Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien.
- 4) Mendokumentasi rencana keperawatan.

d. Standar Empat : Implementasi Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria proses, meliputi:

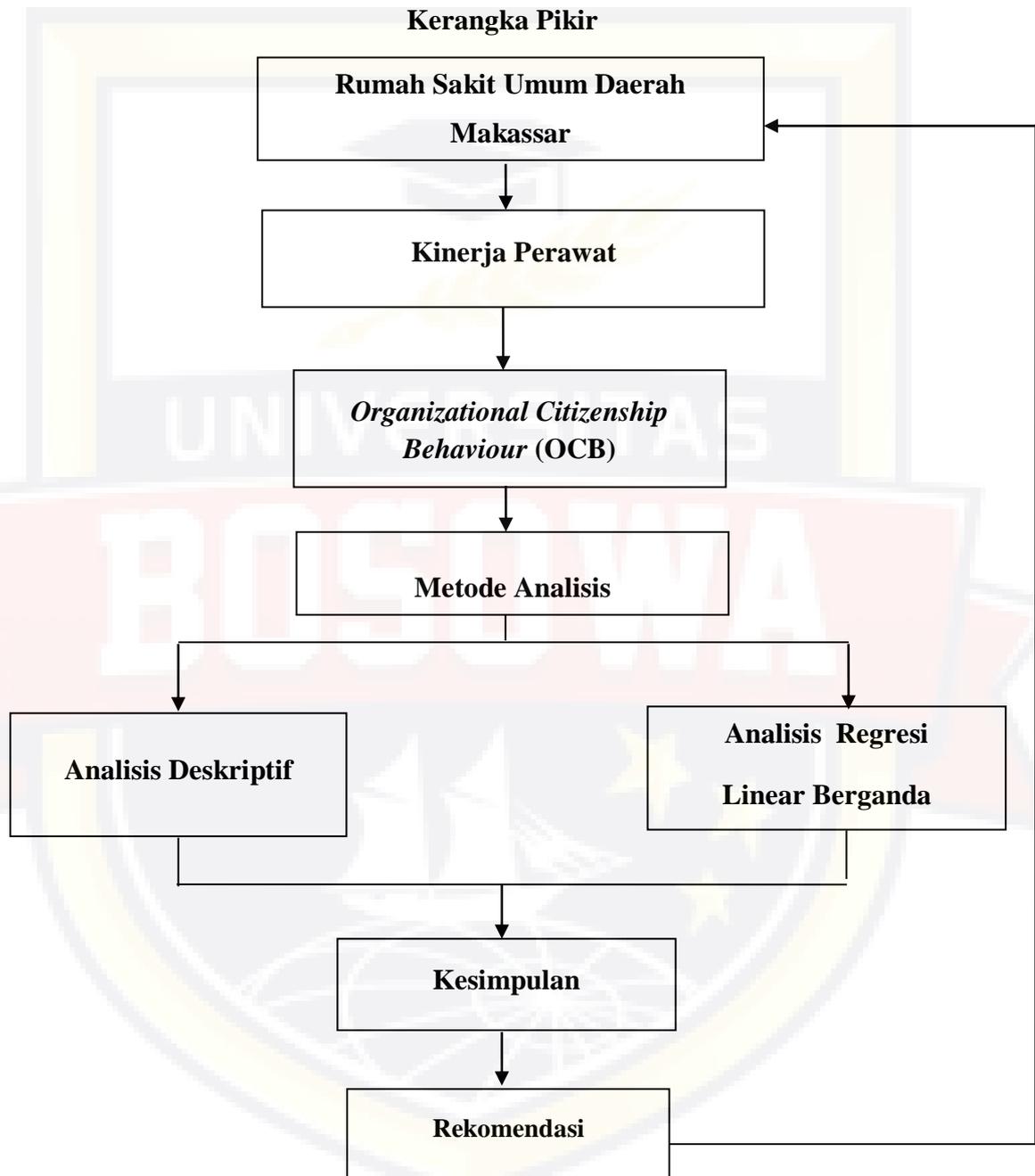
- 1) Bekerja sama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan.
- 2) Kolaborasi dengan tim kesehatan lain.
- 3) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien.
- 4) Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep keterampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan.
- 5) Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.

e. Standar Lima : Evaluasi Keperawatan Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Adapun kriteria prosesnya:

- 1) Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus.
- 2) Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengukut perkembangan ke arah pencapaian tujuan.
- 3) Memvalidasi dan menganalisa data baru dengan temansejawat.
- 4) Bekerja sama dengan klien keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.
- 5) Mendokumentasi hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan

## 2.2 Kerangka Pikir

Skema 2.1



### **2.3 HIPOTESIS**

Hipotesis dalam penelitian ini “diduga bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Kota Makassar”.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah ( RSUD ) yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No.14, Makasar Makassar dengan kode pos 90241 telpon 0411-510016 fax 0411-587256 email rsudkotamks@yahoo.co.id telpon humas 411513127 serta website resminya rsudmakassar.go.id. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2018.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

##### 1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

##### 2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.
- b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel. Dalam pengeluan ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan melalui penelitian, seperti : wawancara bebas yang dilakukan secara langsung dari pimpinan/karyawan dan hasil penyebaran angket kuesioner kepada responden yang menjadi sampel.
2. Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari literature-literatur atau bacaan lain diluar perusahaan bersangkutan serta memiliki relevansi dengan pembahasan di dalam proposal ini.

### **3.4 Metode Pengumpulan Sample**

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Menurut

Sugiyono(2012) rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja perawat

$a$  = Konstanta persamaan regresi

$b_{1,2,3,4,5}$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Tindakan Sukarela

$X_2$  = Moral Kewargaan

$X_3$  = Sikap Toleransi

$X_4$  = Kontrol Diri

$X_5$  = Sopan Santun

$e$  = *standart error*

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel-variabel yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis uraikan sebagai berikut :

1. Tindakan Sukarela ( $X_1$ ) yaitu Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.
2. Moral Kewargaan ( $X_2$ ) yaitu Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
3. Sikap Toleransi ( $X_3$ ) yaitu Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.
4. Kontrol Diri ( $X_4$ ) yaitu Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum yang diharapkan organisasi.
5. Sopan Santun ( $X_5$ ) yaitu Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain.
6. Kinerja ( $Y$ ) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran umum Rumah Sakit**

##### **4.1.1 Sejarah Awal Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar**

Rumah Sakit Umum Kota Makassar semula ada puskesmas yang berdiri pada tahun 1975 dengan nama Puskesmas Perawatan Daya. Pada tahun 1978 – 2002 Puskesmas Perawatan Daya meningkat menjadi Puskesmas Plus Daya. Pada Tahun 2002 berdasarkan terbitnya Surat Izin Rumah Sakit dari Dirjen Yanmedik Nomor: HK.01.021.2.4474 Tanggal 28 Oktober 2002, SK Walikota Makassar Nomor :50 pada Tanggal 6 November 2002 dan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 967/Menkes/SK/X/2008, maka dengan resmi statusnya berubah menjadi Rumah Sakit tipe C dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah Kota makassar.

Struktur dan organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar dibentuk berdasarkan SK Walikota No. 5 Tahun 2007 Tentang Struktur Organisasi Dan Tata Kerja RSUD Kota Makassar dan Peraturan Walikota Makassar Nomor: 54 tahun 2009 tentang Uraian tugas jabatan struktural RSUD kota Makassar. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar juga merupakan Pusat Rujukan Pintu Gerbang Utara Makassar sesuai dengan Keputusan Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan berdasarkan SK Gubernur Nomor 13 tahun 2008. Dengan terbitnya Sertifikat Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Tipe

B Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : HK.03.05/I/1043/12 , tanggal 20 Juni 2012, RSUD Kota Makassar resmi menjadi Rumah Sakit Type B.

#### **4.1.2 Visi Misi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar**

Adapun visi dan misi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar adalah sebagai berikut :

##### **a. Visi Rumah Sakit**

Rumah Sakit dengan Pelayanan yang Aman dan Nyaman Menuju Standar Kota Dunia.

##### **b. Misi Rumah Sakit**

Mendukung Visi dan Misi Pemerintah Kota dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat, Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Seluruh Lini Pelayanan, Melengkapi Peralatan Medis dan Non Medis dengan Teknologi Kedokteran Mutakhir, Mengadakan dan Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit, Memberikan Pelayanan Kesehatan Sesuai Standar Akreditasi, Mengembangkan sarana dan prasarana rumah sakit yang lebih modern dan Meningkatkan Kesejahteraan Seluruh Karyawan Rumah Sakit.

#### **4.2 Deskripsi Data Karakteristik Responden**

Berikut deskripsi karakteristik responden pada RSUD Kota Makassar meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

## 1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pria dan wanita. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden yang berjenis kelamin pria dan wanita.

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	12	24.0
2	Wanita	38	76.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 50 orang responden, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 24,0% adalah pria dan sebesar 38 orang responden atau sebesar 76,0% adalah wanita.

## 2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden berdasarkan kelompok umurnya.

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	20	40.0
2	31-40 tahun	28	56.0
3	41-50 tahun	2	4.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 40,0%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 56,0%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,0% .

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 50 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai berikut:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	9	18.0
2	Diploma	13	26.0
3	Sarjana	23	56.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 56,0%,

pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 13 orang responden atau sebesar 26,0% dan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 9 orang atau sebesar 18,0%.

#### 4. Masa Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur 1-3 tahun, umur 4-6 tahun, dan umur > 7 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan masanya bekerja.

**TABEL 4.4**  
**KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	1-3 tahun	21	42.0
2	4-6 tahun	27	54.0
3	> 7 tahun	2	4.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 42,0%, responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 54,0% dan responden yang memiliki masa kerja > 7 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,0%.

##### 4.2.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada RSUD Kota Makassar

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu tindakan sukarela ( $X_1$ ), moral kwanraan ( $X_2$ ), sikap toleransi ( $X_3$ ), kontrol diri ( $X_4$ ), sopan santun ( $X_5$ ). Sedangkan kinerja perawat ( $Y$ ) adalah variabel dependennya. Untuk melihat

tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

### 1. Variabel X1 : Tindakan Sukarela

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.5**  
**MEMBANTU PERAWAT KETIKA ADA YANG MEMBUTUHKAN BANTUAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	36	72.0
2	Setuju	13	26.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa sebanyak 36 responden atau sebesar 72,0% menyatakan sangat setuju terhadap pelatihan yang dilakukan telah sesuai dengan kebutuhan perawat, sebanyak 13 responden atau sebesar 26,0% telah menyatakan setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2.0% telah menyatakan kurang setuju bahwa slalu siap membantu ketika ada perawat yang membutuhkan bantuan.

**TABEL 4.6**  
**SELALU SIAP MEMBANTU PERAWAT BARU UNTUK BERADAPTASI**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	36	72.0
2	Setuju	13	26.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 36 orang responden atau sebesar 72,0% sangat setuju bahwa siap membantu perawat baru untuk beradaptasi, sebanyak 13 orang responden atau sebesar 26,0% setuju bahwa siap membantu perawat baru untuk beradaptasi dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,0% menyatakan kurang setuju bahwa siap membantu perawat baru untuk beradaptasi.

**TABEL 4.7**  
**MENGGANTIKAN PERAN PERAWAT YANG TIDAK MASUK KEJRA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	36	72.0
2	Setuju	10	20.0
3	Kurang Setuju	4	8.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 36 orang responden atau sebesar 72,0% sangat setuju siap bahwa menggantikan peran perawat yang tidak masuk kerja, sebanyak 10 orang responden atau sebesar 20,0% setuju bahwa siap menggantikan perawat yang tidak masuk kerja dan sebanyak 4

orang atau sebesar 8,0% menyatakan kurang setuju bahwa siap menggantikan peran perawat yang tidak masuk kerja.

**TABEL 4.8**

**SIAP BEKERJA LEMBUR UNTUK MEMBANTU REKAN KERJA  
MENYELESAIKAN PEKERJAAN MESKIPUN TIDAK ADA IMBALAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	35	70.0
2	Setuju	12	24.0
3	Kurang Setuju	3	6.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4,8 memperlihatkan bahwa sebanyak 35 orang responden atau sebesar 70,0% sangat setuju bahwa siap bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada imbalan, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 24,0% setuju bahwa siap bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada imbalan dan sebanyak 3 orang atau sebesar 6,0% menyatakan kurang setuju bahwa siap bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada imbalan.

**TABEL 4.9**  
**SIAP MENGERJAKAN TUGAS REKAN KERJA YANG**  
**BERHALANGAN HADIR**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	37	74.0
2	Setuju	12	24.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 37 orang responden atau sebesar 74,0% sangat setuju bahwa siap mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 24,0% setuju bahwa siap mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,0% menyatakan kurang setuju bahwa siap mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir.

## 2. Variabel X2 : Moral Kewargaan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.10**  
**SERING DATANG LEBIH AWAL KE RUMAH SAKIT, SEHINGGA SIAP**  
**BEKERJA PADA SAAT JAM KERJA DIMULAI**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	35	70.0
2	Setuju	10	20.0
3	Kurang setuju	5	10.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 35 orang responden atau sebesar 70,0% sangat setuju bahwa sering datang lebih awal ke rumah sakit sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai, sebanyak 10 orang responden atau sebesar 20,0% setuju bahwa sering datang lebih awal ke rumah sakit sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai, sebanyak 5 orang atau sebesar 10,0% menyatakan kurang setuju bahwa sering datang lebih awal ke rumah sakit sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai.

**TABEL 4.11**  
**SAYA SELALU BERUSAHA MENYELESAIKAN TEPAT PADA**  
**WAKTUNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	37	74.0
2	Setuju	13	26.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 37 orang responden atau sebesar 74,0% sangat setuju bahwa saya selalu berusaha menyelesaikan tepat pada waktunya dan sebanyak 13 orang responden atau sebesar 26,0% setuju bahwa saya selalu berusaha menyelesaikan tepat pada waktunya.

**TABEL 4.12**  
**SAYA SELALU IKUT BERPARTISIPASI DALAM FUNGSI-FUNGSI**  
**PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	33	66.0
2	Setuju	14	28.0
3	Kurang setuju	23	6.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 33 orang responden atau sebesar 66,0% sangat setuju bahwa saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi perusahaan, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 28,0% setuju bahwa saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi perusahaan dan sebanyak 23 orang atau sebesar 6,0% menyatakan kurang setuju bahwa saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi perusahaan.

**TABEL 4.13**  
**SAYA SELALU BERTANGGUNG JAWAB TERHADAP TUGAS YANG**  
**DIBERIKAN KEPADA SAYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	26	52.0
2	Setuju	22	44.0
3	Kurang setuju	6	6.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 26 orang responden atau sebesar 52,0% sangat setuju bahwa saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya, sebanyak 22 orang responden atau

sebesar 44,0% setuju bahwa saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya dan sebanyak 5 orang atau sebesar 6,0% menyatakan kurang setuju bahwa saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya.

**TABEL 4.14**

**SIAP MENGIKUTI PERUBAHAN-PERUBAHAN DALAM ORGANSISASI**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	33	66.0
2	Setuju	17	34.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 33 orang responden atau sebesar 66,0% sangat setuju bahwa siap mengikuti perubahan-perubahan dalam organisasi dan sebanyak 17 orang responden atau sebesar 34,0% setuju bahwa siap mengikuti perubahan-perubahan dalam organisasi.

### **3. Variabel X3 : Sikap Toleransi**

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.15**  
**SAYA AKAN DENGAN SENANG HATI MENERIMA SEGALA**  
**KEBIJAKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	39	78.0
2	Setuju	11	22.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 39 orang responden atau sebesar 78,0% sangat setuju bahwa saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan saya, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 22,0% setuju bahwa saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan saya.

**TABEL 4.16**  
**SAYA SANGAT SUSAH BERPARTISIPASI TERHADAP PERUBAHAN**  
**YANG ADA DALAM PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	30	60.0
2	Setuju	19	38.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 30 orang responden atau sebesar 60,0% sangat setuju bahwa saya sangat susah berpartisipasi terhadap perubahan yang ada dalam perusahaan, sebanyak 19 orang responden

atau sebesar 38,0% setuju bahwa saya sangat susah berpartisipasi terhadap perubahan yang ada dalam perusahaan dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% setuju bahwa saya sangat susah berpartisipasi terhadap perubahan yang ada dalam perusahaan.

**TABEL 4.17**  
**SAYA MENGHABISKAN BANYAK WAKTU UNTUK MENGELUH**  
**TENTANG PEKERJAAN SAYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	30	60.0
2	Setuju	19	38.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 30 orang responden atau sebesar 60,0% sangat setuju bahwa saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 38,0% setuju bahwa saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,0% menyatakan kurang setuju saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan.

**TABEL 4.18**  
**SAYA SELALU MENGUTAMAKAN KEPENTINGAN PERUSAHAAN**  
**MESKIPUN AKAN MENGORBANKAN KEPENTINGANG SAYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	30	60.0
2	Setuju	16	32.0
3	Kurang Setuju	4	8
	Total	40	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 30 orang responden atau sebesar 60,0% sangat setuju bahwa saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan meskipun akan mengorbankan kepentingan saya, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 32,0% setuju bahwa saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan meskipun akan mengorbankan kepentingan saya dan sebanyak 4 orang responden atau sebesar 8,0% setuju bahwa saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan meskipun akan mengorbankan kepentingan saya.

**TABEL 4.19**  
**SAYA TIDAK PERNAH MNGELUH TENTANG KEBIJAKAN**  
**PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	41	82.0
2	Setuju	8	16.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 41 orang responden atau sebesar 82,0% sangat setuju bahwa saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan, sebanyak 8 orang responden atau sebesar 16,0% setuju bahwa saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% kurang setuju bahwa saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan.

#### 4. Variabel X4 : Kontrol Diri

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.20**  
**SAYA SELALU MEMPERTIMBANGKAN HAL-HAL TERBAIK DEMI**  
**KEMAJUAN PERUSAHAAN KEDEPANNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	39	78.0
2	Setuju	10	20.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.20 memperlihatkan bahwa sebanyak 39 orang responden atau sebesar 78,0% sangat setuju bahwa saya selalu mempertimbangkan hal-hak terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya, sebanyak 10 orang responden atau sebesar 20,0% setuju bahwa saya selalu mempertimbangkan hal-hak terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% setuju bahwa saya selalu mempertimbangkan hal-hak terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya.

**TABEL 4.21**  
**SAYA SELALU BERFIKIR POSITIF TERHADAP KEBIJAKAN YANG**  
**DITETAPKAN PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	37	74.0
2	Setuju	12	24.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.21 memperlihatkan bahwa sebanyak 37 orang responden atau sebesar 74,0% sangat setuju bahwa saya selalu berfikir positif terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 24,0% setuju bahwa saya selalu berfikir positif terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% setuju bahwa saya selalu berfikir positif terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan

**TABEL 4.22**  
**SAYA SELALU MEMILIKI SEMANGAT YANG TINGGI DALAM**  
**MENCAPAI TUJUAN PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	31	62.0
2	Setuju	16	32.0
3	Kurang Setuju	3	6.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.22 memperlihatkan bahwa sebanyak 31 orang responden atau sebesar 62,0% sangat setuju bahwa saya selalu memiliki semangat

yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 32,0% setuju bahwa saya selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebanyak 3 orang atau sebesar 6,0% menyatakan kurang setuju saya selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan

**. TABEL 4.23**  
**SAYA MERASA MAMPU KETIKA HARUS MEMIMPIN SEBUAH TIM**  
**KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	31	62.0
2	Setuju	18	36.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.23 memperlihatkan bahwa sebanyak 31 orang responden atau sebesar 62,0% sangat setuju bahwa saya merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 36,0% setuju bahwa saya merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% setuju bahwa saya merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja.

**TABEL 4.24**

**SAYA SUDAH TELITI DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN SAYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	30	60.0
2	Setuju	19	38.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.24 memperlihatkan bahwa sebanyak 30 orang responden atau sebesar 60,0% sangat setuju bahwas saya sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 38,0% setuju bahwa saya sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% kurang setuju bahwa saya sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

**5. Variabel X5 : Sopan Santun**

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.25**  
**SAYA SELALU MEMBUKA DIRI BAGI PERAWAT YANG INGIN**  
**BERTUKAR PIKIRAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	38	76.0
2	Setuju	11	22.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.25 memperlihatkan bahwa sebanyak 38 orang responden atau sebesar 76,0% sangat setuju bahwa saya selalu membuka diri bagi perawat yang ingin bertukar pikiran, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 22,0% setuju bahwa saya selalu membuka diri bagi perawat yang ingin bertukar pikiran dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% setuju bahwa saya selalu membuka diri bagi perawat yang ingin bertukar pikiran.

**TABEL 4.26**  
**SAYA SELALU MENINGATKAN REKAN KERJA AGAR TIDAK LUPA**  
**MENYELESAIKAN TUGASNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	36	72.0
2	Setuju	13	26.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.26 memperlihatkan bahwa sebanyak 36 orang responden atau sebesar 72,0% sangat setuju bahwa saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak menyelesaikan tugasnya, sebanyak 13 orang responden atau

sebesar 26,0% setuju bahwa saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak menyelesaikan tugasnya dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% setuju bahwa saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak menyelesaikan tugasnya.

**TABEL 4.27**  
**SAYA SERING MAKAN SIANG BERSAMA REKAN KERJA DAN**  
**BERDISKUSI TERKAIT MASALAH PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	28	56.0
2	Setuju	20	40.0
3	Kurang Setuju	2	4.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.27 memperlihatkan bahwa sebanyak 28 orang responden atau sebesar 56,0% sangat setuju bahwa saya sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan, sebanyak 20 orang responden atau sebesar 40,0% setuju bahwa saya sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan dan sebanyak 2 orang atau sebesar 4,0% menyatakan kurang setuju saya sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan.

**TABEL 4.28**  
**SAYA SELALU MENJAGA HUBUNGAN BAIK DENGAN SESAMA**  
**PERAWAT PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	29	58.0
2	Setuju	19	38.0
3	Kurang Setuju	2	4.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.28 memperlihatkan bahwa sebanyak 29 orang responden atau sebesar 58,0% sangat setuju bahwa saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama perawat perusahaan, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 38,0% setuju bahwa saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama perawat perusahaan dan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4,0% setuju bahwa s saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama perawat perusahaan.

**TABEL 4.29**  
**SAYA MNGIKUTI SETIAP KEGIATAN-KEGIATAN YANG DIADAKAN**  
**PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	29	58.0
2	Setuju	20	40.0
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.29 memperlihatkan bahwa sebanyak 29 orang responden atau sebesar 58,0% sangat setuju bahwa saya mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan, sebanyak 20 orang responden atau

sebesar 40,0% setuju bahwa saya mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,0% kurang setuju bahwa saya mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan.

#### 6. Variabel Y : Kinerja Perawat

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.30**  
**SAYA MEMILIKI KETERAMPILAN TEKNIS UNTUK**  
**MENYELSAIKAN PEKERJAAN TEPAT PADA WAKTUNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	30	60.0
2	Setuju	16	32.0
3	Kurang Setuju	4	8.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.30 memperlihatkan bahwa sebanyak 30 orang responden atau sebesar 60,0% sangat setuju bahwa saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan tpat pada waktunya, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 32,0% setuju bahwa saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan tpat pada waktunya dan sebanyak 4 orang atau sebesar 8,0% menyatakan kurang setuju bahwa saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan tpat pada waktunya.

**TABEL 4.31**  
**SAYA MAMPU MEMPERTANGGUNGJAWABKAN PEKERJAAN SAYA**  
**KEPADA ATASAN DAN PASIEN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	25	50.0
2	Setuju	20	40.0
3	Kurang Setuju	2	10.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.31 memperlihatkan bahwa sebanyak 25 orang responden atau sebesar 50,0% sangat setuju bahwa saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan pasien, sebanyak 20 orang responden atau sebesar 40,0% setuju bahwa saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan pasien dan sebanyak 2 orang atau sebesar 10,0% menyatakan kurang setuju saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan pasien.

**TABEL 4.32**  
**SELALU MEMBERIKAN PERHATIAN PENUH DAN KONSENTRASI**  
**TERHADAP PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	28.0
2	Setuju	27	54.0
3	Kurang Setuju	9	18.0
	Total	50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.32 memperlihatkan bahwa sebanyak 14 orang responden atau sebesar 28,0% sangat setuju bahwa selalu memberikan perhatian

penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan, sebanyak 27 orang responden atau sebesar 54,0% setuju bahwa selalu memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan dan sebanyak 9 orang atau sebesar 18,0% menyatakan kurang setuju bahwa selalu memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan.

**TABEL 4.33**  
**SAYA DAPAT BEKERJA SECARA MANDIRI**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	34.0
2	Setuju	24	48.0
3	Kurang Setuju	9	18.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.33 memperlihatkan bahwa sebanyak 17 orang responden atau sebesar 34,0% sangat setuju bahwa saya dapat bekerja secara mandiri, sebanyak 24 orang responden atau sebesar 48,0% setuju bahwa saya dapat bekerja secara mandiri dan sebanyak 9 orang atau sebesar 18,0% menyatakan kurang setuju bahwa saya dapat bekerja secara mandiri.

**TABEL 4.34**  
**SAYA MEMILIKI KETERAMPILAN DALAM MENYELESAIKAN TUGAS**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	26.0
2	Setuju	23	44.0
3	Kurang Setuju	15	30.0
Total		50	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2018*

Berdasarkan tabel 4.34 memperlihatkan bahwa sebanyak 13 orang responden atau sebesar 26,0% sangat setuju bahwa saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 23 orang responden atau sebesar 44,0% setuju bahwa saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan sebanyak 15 orang atau sebesar 30,0% menyatakan kurang setuju bahwa saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas.

### **4.3 Analisis Data**

#### **4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni pelatihan tindakan suka rela ( $X_1$ ), moral kewargaan ( $X_2$ ), sikap toleransi ( $X_3$ ), control diri ( $X_4$ ), dan sopan santun ( $X_5$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.35**  
**HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.093	4.503		-2.019	.050
	Tindakan_Sukarela	.308	.110	.315	2.806	.007
	Moral_Kewargaan	.322	.137	.268	2.356	.023
	Sikap_Toleransi	.084	.135	.075	.625	.535
	Kontrol_Diri	.262	.128	.236	2.052	.046
	Sopan_Santun	.327	.125	.292	2.607	.012

*Sumber Data: Data diolah, 2018*

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -9,093 + 0,308X_1 + 0,322X_2 + 0,084X_3 + 0,262X_4 + 0,327X_5$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar -9,093 yang artinya bahwa jika  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  dianggap konstan maka variabel independen (tindakan sukarela, moral kewargaan, sikap toleransi, control diri dan sopan santun ) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (kinerja perawat) adalah menurun sebesar -9,093.
2. Koefisien regresi 0,308 yang diartikan bahwa pelatihan tindakan sukarela berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel pelatihan sumber daya manusia meningkat

sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,308 satuan dengan asumsi  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  konstan.

3. Koefisien regresi 0,322 yang diartikan bahwa moral kewargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,322 satuan dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  konstan.
4. Koefisien regresi 0,084 yang diartikan bahwa sikap toleransi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,084 satuan dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  konstan.
5. Koefisien regresi 0,262 yang diartikan bahwa control diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,262 satuan dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_5$  konstan.
6. Koefisien regresi 0,327 yang diartikan bahwa sopan santun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,327 satuan dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  konstan.

### 4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara pelatihan sumber daya manusia, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**TABEL 4.36**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.454	.799

Sumber Data: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,454. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni pelatihan tindakan sukarela ( $X_1$ ), moral kewargaan ( $X_2$ ) sikap toleransi ( $X_3$ ), kontrol diri ( $X_4$ ) dan sopan santun ( $X_5$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 78,9% terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yakni kinerja perawat. Sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### 4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.37**  
**HASIL UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.201	5	5.840	9.152	.000 <sup>b</sup>
	Residual	28.079	44	.638		
	Total	57.280	49			

*Sumber Data: Data diolah, 2018*

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 9.152 lebih besar dari Ftabel 2,43. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pelatihan tindakan sukarela, moral kewargaan, sikap toleransi, kontrol diri dan sopan santun atau dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan tindakan sukarela, moral kewargaan, sikap toleransi, kontrol diri dan sopan santun secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

#### **4.3.4 Uji T**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (tindakan sukarela, moral kewargaan, sikap toleransi, kontrol diri dan sopan santun) terhadap variabel dependen (kinerja perawat).

**TABEL 4.38**  
**HASIL UJI T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
<b>X1</b>	2.806	1,675	.007
<b>X2</b>	2.356	1,675	.023
<b>X3</b>	0.625	1,675	.535
<b>X4</b>	2.056	1,675	.046
<b>X5</b>	2.607	1,675	.012

*Sumber Data: Data diolah, 2018*

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan:

1. Variabel Tindakan Sukarela ( $X_1$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pelatihan tindakan sukarela ( $X_1$ ) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,806 dengan tingkat signifikansi 0,007. Hal ini berarti variabel tindakan sukarela ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Moral Kewargaan ( $X_2$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel moral kewargaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,346 dengan tingkat signifikansi 0,023. Hal ini berarti variabel moral kewargaan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

### 3. Variabel Sikap Toleransi ( $X_3$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel sikap toleransi ( $X_3$ ) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai t hitung = 0,625 dengan tingkat signifikansi 0,535. Hal ini berarti variabel sikap toleransi ( $X_3$ ) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

### 4. Variabel Kontrol Diri ( $X_4$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kontrol diri ( $X_4$ ) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,056 dengan tingkat signifikansi 0,046. Hal ini berarti variabel kontrol diri ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

### 5. Variabel Sopan Santun ( $X_5$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel sopan santun ( $X_5$ ) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,607 dengan tingkat signifikansi 0,012. Hal ini berarti variabel sopan santun ( $X_5$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

### 6. Variabel X secara keseluruhan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X secara keseluruhan terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai t tabel = 1,675 sebagai acuannya. Hal ini berarti variabel X secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

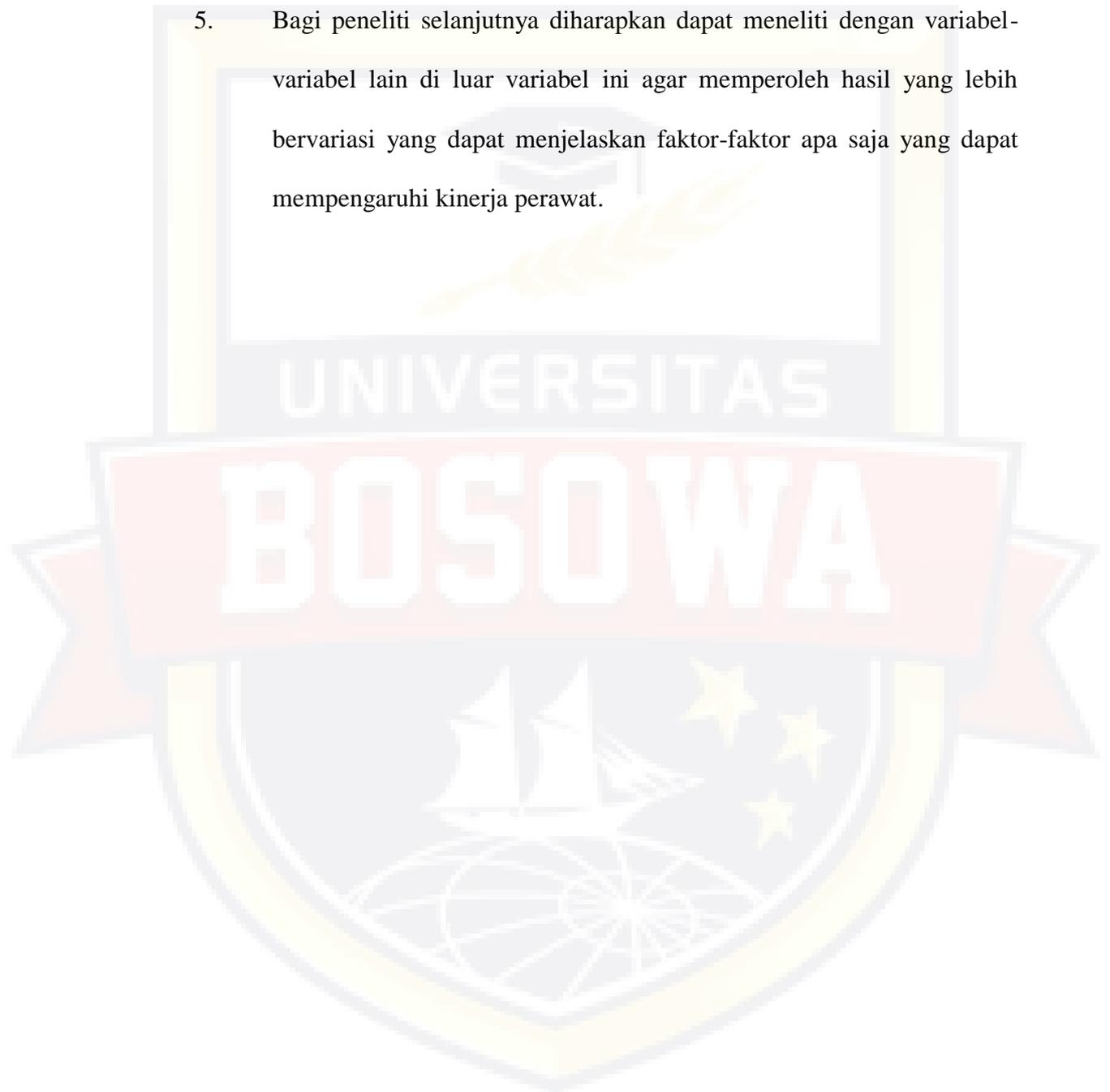
1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa tindakan sukarela, moral kewargaan, sikap toleransi, kontrol diri dan sopan santun secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
1. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahwa variabel tindakan sukarela merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

3. Sebaiknya para perawat lebih memahami bahwa setiap manusia itu memiliki perbedaan-perbedaan. Toleransi terhadap pekerjaan dapat membuat hubungan para perawat menjadi lebih baik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar.

4. Sebaiknya setiap perawat dapat berpartisipasi terhadap perubahan yang ada dalam Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Saudara(i) Calon Responden

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkan nama saya Zulfikar Kadiliah, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Saat ini sedang melakukan Penelitian yang berjudul “Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar” Atas keperluan tersebut, saya berharap Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sekitar 5-10 menit untuk mengisi lembar kuesioner yang telah saya berikan. Keberhasilan riset ini tergantung dari kerendahan hati Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya sebagai narasumber. Perlu saya sampaikan disini bahwa kerahasiaan jawaban yang saudara isi akan dijamin dan semata-mata untuk menyelesaikan studi.

Dengan permohonan saya, atas bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 24 Agustus 2018

Hormat saya,

Zulfikar Kadiliah

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai anda pilih.

### 1.1 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Anda :

- (a) Laki-laki                      (b) Perempuan

2. Usia :

- (a) 21-30 tahun                      (b) 31-40 tahun  
(c) 41-50 tahun                      (d) 51-60 tahun

3. Tingkat Pendidikan Terakhir :

- (a) SLTA                      (b) Diploma  
(c) Sarjana                      (d) Pasca Sarjana

4. Lama Bekerja

- (a)  $\leq 5$  tahun                      (b) 5 tahun – 10 tahun                      (c) lebih dari 10 tahun

### 1.2 Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan  
b. Berilah tanda ( $\checkmark$ ) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

c. Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

## PENDAHULUAN

Untuk lebih memudahkan dalam mengisi kuesioner mengenai perilaku OCB, ada baiknya kami menjabarkan sedikit mengenai pengertian perilaku OCB. Perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja (Robbins dan Judge, 2015:19). Singkatnya, perilaku OCB menggambarkan segala kegiatan atau aktivitas yang bukan merupakan tugas utama dari karyawan, namun apabila dikerjakan, akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan.

Pernyataan bagian pertama menggambarkan persepsi anda mengenai perilaku OCB dalam perusahaan. Bagian kedua menggambarkan persepsi anda mengenai Kepuasan dan Komitmen karyawan dalam perusahaan. Mohon menjawab sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami. Mohon melingkari jawaban yang dirasa sesuai dengan kondisi perasaan anda.

**BOSOWA**



## Kuesioner Perilaku OCB

### VARIABEL X1 : Altruism (Tindakan Sukarela)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	TS	AST	S	SS
1	Saya selalu siap membantu ketika ada karyawan yang membutuhkan bantuan.					
2	Saya selalu siap membantu karyawan baru untuk beradaptasi meskipun sebenarnya tidak diharuskan.					
3	Saya akan menggantikan peran karyawan yang tidak masuk kerja.					
4	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak mendapatkan imbalan.					
5	Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir untuk sementara.					

### VARIABEL X2 : Civic Virtue (Moral Kewargaan)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	TS	AST	S	SS
1	Saya sering datang lebih awal ke kantor, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tepat pada waktunya					
3	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi perusahaan					
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya.					
5	Saya mengikuti setiap perubahan-perubahan dalam organisasi.					

**VARIABEL X3 : Sportsmanship (Sikap Toleransi)**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	TS	AST	S	SS
1	Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan saya					
2	Saya sangat susah berpartisipasi terhadap perubahan yang ada dalam perusahaan					
3	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan saya					
4	Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan meskipun akan mengorbankan kepentingan saya.					
5	Saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan diluar wewenang saya.					

**VARIABEL X4 : Conscientiousness (Kontrol Diri)**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	TS	AST	S	SS
1	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya					
2	Saya selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan					
4	Saya merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja.					
5	Saya sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					

**VARIABEL X5 : Courtesy (Sopan santun)**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	TS	AST	S	SS
1	Saya selalu membuka diri bagi karyawan yang ingin bertukar pikiran					
2	Saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					
3	Saya sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan					
4	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan perusahaan.					
5	Saya mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan.					

**VARIABEL Y : KINERJA**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	TS	AST	S	SS
1	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
2	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan pasien.					
3	Selalu memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan.					
4	Saya dapat bekerja secara mandiri.					
5	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					

**TERIMA KASIH BANYAK ATAS PARTISIPASINYA**

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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

**TABEL T**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

Pr	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
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

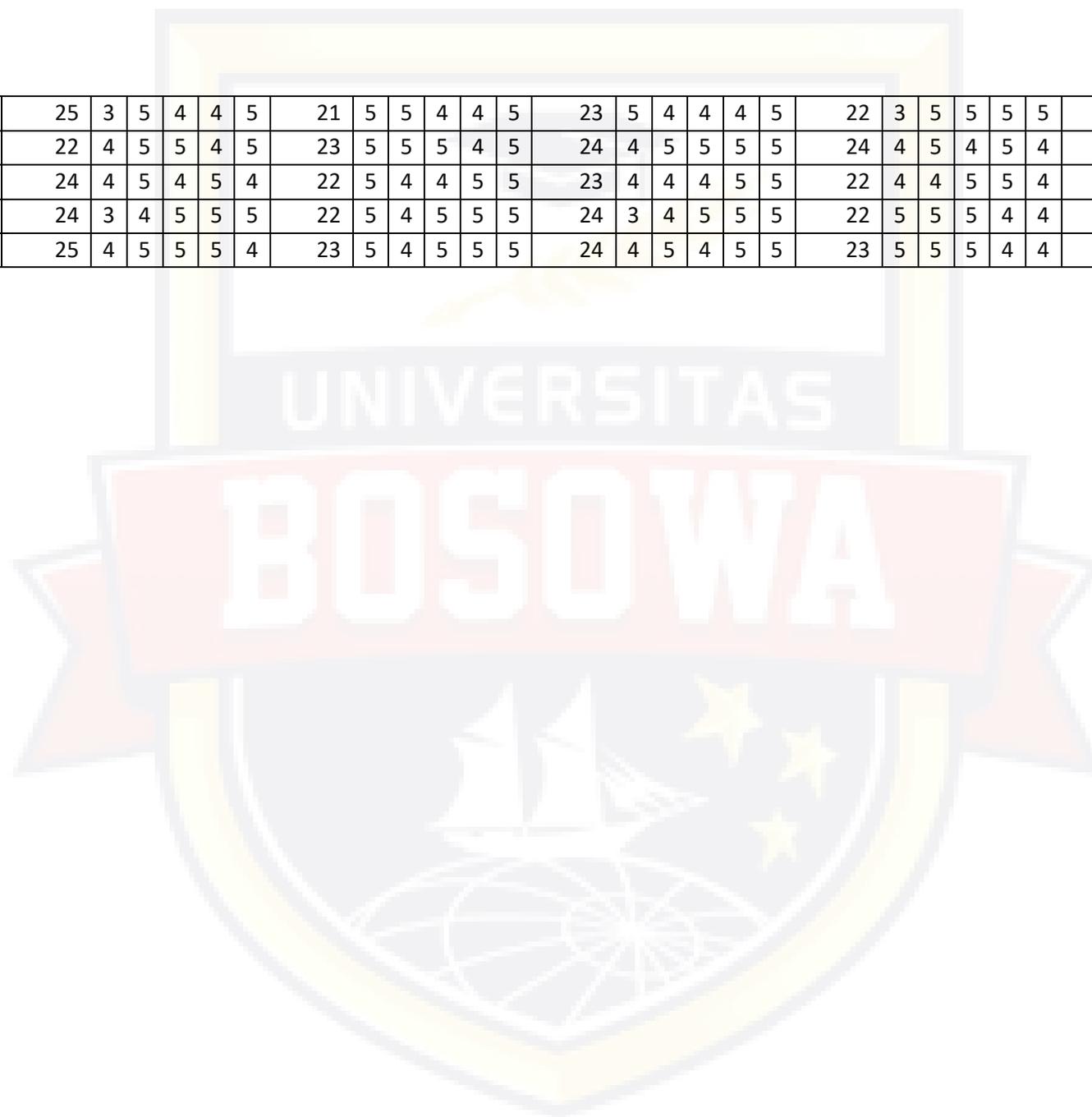
Lampiran 2

**TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN**

Res	X1						X2						X3						X4						X5						Y					
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
1	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21
2	5	5	3	4	4	21	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	4	22	4	4	5	3	4	20
3	4	4	5	5	5	23	5	4	3	5	4	21	4	4	5	4	5	22	5	5	4	3	4	21	5	5	4	5	4	23	3	5	3	5	4	20
4	5	5	4	4	5	23	5	5	5	3	5	23	5	5	4	3	5	22	5	5	4	4	4	22	4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	4	22	4	5	4	5	3	21
6	5	3	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	3	4	3	4	5	19
7	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	4	22
8	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	23	4	4	3	5	4	20
9	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	4	3	5	22	5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	3	21
10	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	3	21
11	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	3	21	4	4	4	5	3	20
12	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	5	3	4	4	21
13	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22
14	5	4	5	3	5	22	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	3	21
15	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	3	5	4	22	5	5	4	4	5	23	3	4	4	5	3	19
16	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	4	5	3	5	22	5	5	3	4	4	21	5	5	3	5	5	23	5	4	4	3	4	20
17	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	3	22
18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	3	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	3	21
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	3	22
20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	5	5	3	3	4	20

21	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	4	3	4	21
22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23
23	5	5	5	3	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	3	22
24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	3	5	5	3	21
25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	3	22
26	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
27	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	3	22	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	4	3	5	22
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23
29	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	3	5	5	5	23
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23
31	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	3	22
32	5	5	5	5	3	23	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	4	5	3	4	5	21
33	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
34	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	4	21
35	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	24	5	4	3	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	4	4	3	4	5	20
36	5	5	4	4	5	23	5	5	3	5	4	22	4	4	4	5	4	21	5	5	3	5	4	22	4	5	5	3	4	21	4	4	3	4	5	20
37	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	3	4	21
38	5	4	3	5	5	22	4	5	3	5	5	22	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	3	5	5	5	22
39	4	5	3	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	3	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24	5	4	4	3	4	20
40	3	5	5	5	5	23	3	4	5	5	5	22	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	3	4	4	5	21
41	4	5	5	5	5	24	3	5	5	4	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	4	21
42	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	4	22
43	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	3	21
44	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	3	4	22	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	4	22
45	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23

<b>46</b>	5	5	5	5	5	25	3	5	4	4	5	21	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	22	3	5	5	5	5	23	3	4	5	3	4	19
<b>47</b>	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	3	20
<b>48</b>	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	22	5	5	4	3	4	21
<b>49</b>	4	5	5	5	5	24	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	3	4	5	5	5	22	5	5	5	4	4	23	4	3	5	4	4	20
<b>50</b>	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22



### Lampiran 3

```
REGRESSION  
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT Kinerja_Perawat  
  /METHOD=ENTER Tindakan_Sukarela Moral_Kewargaan Sikap_Toleransi  
Kontrol_Diri Sopan_Santun  
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
```

### Regression

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Perawat	21.12	1.081	50
Tindakan_Sukarela	23.40	1.107	50
Moral_Kewargaan	23.08	.900	50
Sikap_Toleransi	23.26	.965	50
Kontrol_Diri	23.22	.975	50
Sopan_Santun	23.08	.966	50

**Correlations**

		Kinerja_Pera wat	Tindakan_Su karela	Moral_Kewar gaan	Sikap_Tolera nsi	Kontrol_Dir i	Sopan_Sant un
Pearson Correlation	Kinerja_Perawat	1.000	.420	.409	.400	.439	.460
	Tindakan_Sukare la	.420	1.000	-.012	.302	.163	.160
	Moral_Kewargaa n	.409	-.012	1.000	.258	.282	.204
	Sikap_Toleransi	.400	.302	.258	1.000	.328	.284
	Kontrol_Diri	.439	.163	.282	.328	1.000	.176
	Sopan_Santun	.460	.160	.204	.284	.176	1.000
	Sig. (1-tailed)	Kinerja_Perawat	.	.001	.002	.002	.001
Tindakan_Sukare la		.001	.	.466	.017	.130	.133
Moral_Kewargaa n		.002	.466	.	.035	.024	.078
Sikap_Toleransi		.002	.017	.035	.	.010	.023
Kontrol_Diri		.001	.130	.024	.010	.	.111
Sopan_Santun		.000	.133	.078	.023	.111	.
N		Kinerja_Perawat	50	50	50	50	50
	Tindakan_Sukare la	50	50	50	50	50	50
	Moral_Kewargaa n	50	50	50	50	50	50
	Sikap_Toleransi	50	50	50	50	50	50
	Kontrol_Diri	50	50	50	50	50	50
	Sopan_Santun	50	50	50	50	50	50

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sopan_Santun, Tindakan_Sukarela, Moral_Kewargaan, Kontrol_Diri, Sikap_Toleransi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.454	.799

a. Predictors: (Constant), Sopan\_Santun, Tindakan\_Sukarela, Moral\_Kewargaan, Kontrol\_Diri, Sikap\_Toleransi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.201	5	5.840	9.152	.000 <sup>b</sup>
	Residual	28.079	44	.638		
	Total	57.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat

b. Predictors: (Constant), Sopan\_Santun, Tindakan\_Sukarela, Moral\_Kewargaan, Kontrol\_Diri, Sikap\_Toleransi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.093	4.503		-2.019	.050
	Tindakan_Sukarela	.308	.110	.315	2.806	.007
	Moral_Kewargaan	.322	.137	.268	2.356	.023
	Sikap_Toleransi	.084	.135	.075	.625	.535
	Kontrol_Diri	.262	.128	.236	2.052	.046
	Sopan_Santun	.327	.125	.292	2.607	.012

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat

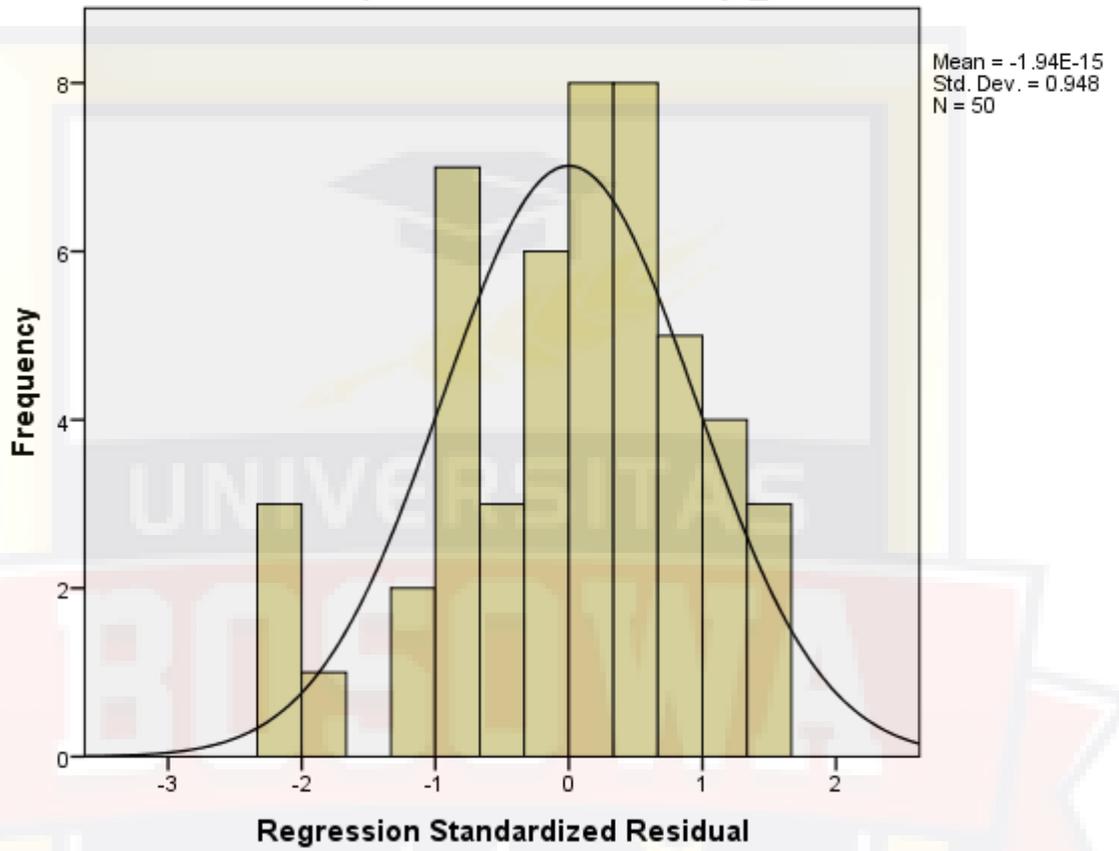
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.46	22.74	21.12	.772	50
Residual	-1.688	1.224	.000	.757	50
Std. Predicted Value	-2.151	2.096	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.113	1.532	.000	.948	50

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat

### Histogram

Dependent Variable: Kinerja\_Perawat



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja\_Perawat

