ISBN 978-623-90328-2-1

**Artikel Hasil Penelitian**

# PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN MELALUI BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PROFESIONAL PEMBERI ASUHAN (PPA) DI RSUD WALUYO JATI KRAKSAAN KABUPATEN PROBOLINGGO

***Khusnul Nur Khotimah***
Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Gajayana Malang
E-mail:ahmad_t@unigamalang.ac.id

**Abstract**

*This research is a survey research using explanatory research type. The sample used was 87 respondents Professional Care Provider (PPA) in Outpatient and Inpatient Hospital Waluyo Jati Kraksaan. The statistical analysis used is the Path Analysis approach.*

**Keyword:***explanatory, compensation, leadership*

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Peratuan Menteri Kesehatan No.44 (2009).

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strtegis dalam upaya mempercepat derajad kesehatan masyarakat Indonesia. Pemerintah telah bersungguh- sungguh dan terus menerus berupaya untuk meningkatkan mutu pelayanan dengan Akreditasi SNARS I yang diselenggarakan oleh Komisi Akreditsi Rumah sakit ( KARS ). Peran tersebut pada dewasa ini semakin dituntut akibat adanya perubahan – perubahan seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi, perubahan sosio ekonomi masyarakat dan pelayanan yang lebih efektif, ramah dan sanggup memenuhi kebutuhan mereka. Rumah sakit di bentuk untuk melayani konsumen di bidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian diatas, salah satu elemen penting didalamnya adalah aspek sumberdaya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang di tampilkan sesuai dengan perannya dalam organisai ( Hariandja,2007 )

Untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada pasien, rumah sakit dituntut memiliki kepemimpinan yang efektif ini ditentukan oleh sinergi yang positif antara pemilik rumah sakit, direktur rumah sakit secara kolaboratif mengoperasionalkan rumah sakit bersama dengan para pimpinan, kepala unit kerja, dan unit pelayanan untuk mencapai visi misi yang ditetapkan serta memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan managemen kontrak, serta managemen sumberdaya.

Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*)yang diterima oleh orang - orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada

umumnya, kompensasi berbentuk finansial kareana pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Henry Simamora (2015:446),

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja/keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2017:261). Esensi kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik- baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindk benar, mecapai komitmen, dan motivasi dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Amstrong, 2003).

Budaya kerja memiliki konteribusi menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya kerja merupakan nilai, sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian (Sedarmayanti, 2017:291). Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organissi akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya kerja terbentuk dari persepsi subyektif dari anggota organisasi tehadap nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan terhadap tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya / kepribadian organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan divisi yang mendukung dan tidak mendukung.

Menurut Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang bearti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses managemen atau suatu organisasi keseluruhan , dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur ( dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja pegawai untuk memudahkan pimpinan rumah sakit dalam menentukan kebijakan bagi Profesional Pemberi Asuhan ( PPA ) yang terdiri dari medis, keperawatan, kebidanan, dan tenaga kesehatan lain berkaitan dengan Tupoksinya dan kewenangan klinisnya.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Jenis Penelitian

Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Kraksaan yang terletak di Jalan Dr. Soetomo, No.1 Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka- angka untuk memutusakan suatu masalah. Analisis data penelitian kuantitatif memerlukan bantuan perhitungan statistik. Dalam penelitian kuantitatif tidak perlu menitikberatkan pada kedalaman data akan tetapi dapat merekam data sebanyak- banyaknya dari populasi yang luas.Walaupun dalam jumlah populasi besar masih bisa di analisis dengan memakai rumus statistik, sehingga kesimpulan hasil penelitian pun berupa hasil perhitungan yang bersifat menggambarkan atau jalinan variabel

### Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data adalah untuk yang bisa memberikan informasi mengenai data yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan data primer yaitu data yang disusun oleh peneliti khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan.Data dikumpulkan langsung oleh peneliti sendiri dari sume pertma atau tempat objek penelitian dilakukan.Data primer diperoleh dari pengumpulan hasil survey melalui penyebaran kuisioner atau angket kepada sejumlah sampel atau responden yang telah di tetapkan jenis dan jumlahnya.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner, yaitu suatu metode dengan menyebarkan kuisioner kepada objek penelitian yang berisi pertanyaan – pertanyaan secara tertulis yang berkaitan dengan variabel- variabel yang diteliti ditujukan kepada responden untuk dijawab.Angket tersebut diantarkan sendiri oleh peneliti sehingga langsung berinteraksi dengan responden.

Penyusunan pertanyaan seharusnya yang bisa mendorong responden untuk memberi respon yang akurat, memberikan informasi yang lengkap, dan tentunya yang dapat mencegah responden untuk tidak menjawab pertanyaan yang diajukan, tidak menghentikan partisipasinya dan memberikan respon yang baik kepada responden.Instrumen pernyataan dibuat dalam bentuk *checklist*. Hasil dari perhitungan ini nantinya dapat digunakan sebagai analisis kuantitatif

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan elemen

ISBN 978-623-90328-2-1

berupa orang, kejadian, dan produk yang bisa dipakai untuk menarik serangkaian kesimpulan. Sedang sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil/ ditentukan dalam jumlah tertentu sesuai dengan karakteristik yang diinginkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Profesi Pemberi Asuhan (PPA)di Rawat Jalan Dan Rawat Inap RSUD Waluyo Jati Kraksaan, sedang pengambilan sampel menggunakan sampling probabilitas dimana setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi sampel yaitu sampel jenuh.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel.Di dalam definisi operasional menjelaskan secara ilmiah sehingga sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Variabel Independen ( eksogen ). Dalam penelitian ini variabel Independen adalah ; kompensasi (X1), kepemimpinan(X2).Variabel Dependen (endogen), variabel dependen dalam penelitian ini adalah : kinerja (Y). Variabel Mediator, variabel mediator dalam penelitian ini adalah : budaya kerja (Z).

Pengukuran dari tanggapan terhadap suatu pertanyaan menggunakan jenis skala likert.Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti yang disbut dengan variabel serta telah dijabarkan dalam indikator-indikator yang harus dijawab oleh responden.Jawaban dari responden merupakan sikap dukungan atau penolakan yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut (Kuncoro, 2014 ) : Sangat setuju ( SS )= 5, Setuju ( S ) = 4, Netral ( N ) = 3, Tidak Setuju ( TS ) =2, Sangat tidak setuju( STS ) = 1.

### Uji Instrumen

Uji instrumen adalah dalam penelitian kuantitatif dengan bentuk analisa yang menggunakan angka- angka dan perhitungan dengan metode statistik, yang di klasifikasikan dalam kata reabilitas.

Uji validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara score masing – masing butir pertanyaan dengan total score.Kuisioner dikatakan valid jika nilai signifikan ( r= lebih kecil dari alfa.Sebaliknya kuisioner dikatakan tidak valid jika nilai signifikan lebih besar dari alfa.Atau data dikatakan valid bila r $\geq$ 0,010 dan sebaliknya.

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel.Kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika masing- masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.Suatu kuisioner dikatakan handal jika nilai *cronbach* Alpha lebih besar dari 0,0600 atau ɑ $\geq$ 0,0,60 ( Ghozali,2006 ).

### Metode Analisis Data

Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat peneliti menggunakan metode analisis jalur yang berfungsi untuk menjelaskan terhadap fenomena yang dipelajari atau permalahan yang diteliti, untuk mengetahui pengaruh langsung (*Direct*), pengaruh tidak langsung 2 (indirect ) dan pengaruh total, untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan variabel bebas dan variabel mediator kompensasi ( X1 ), Kepemimpinan ( X2 ), dan Budaya kerja ( Z ) terhadap variabel terikat Kinerja ( Y ).Dalam analisis jalur hubungan antar variabel bersifat linier, adaptif dan bersifat normal, system aliran bersifat kausal ke satu arah, menggunakan sampel *probability sampling*

## TEMUAN DAN DISKUSI

### Hasil Uji Instrumen

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pertanyaan dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* (*pearson correlation*). Pelaksanaan Uji Validitas akan dilakukan pada data yang terdiri dari 20 pertanyaan dan dikelompokkan menjadi 5 kriteria. Pengelompokan pertanyaan terdiri dari Variabel Kompensasi($X_1$), Kepemimpinan ($X_2$) , Kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukan bahwa semua item dari instrumen penelitian untuk menganalisis semua variabel dalam model penelitian ini adalah valid, karena terbukti bahwa nilai Sig. *corelation* dari semua item semua variabel penelitian adalah lebih kecil dari α (0,05).

Uji Reliabilitas ketentuan yang ditetapkan dalam uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu item dikatakan reliabel jika r *Cronbach's Alpha positif* dan

lebih besardari 0,600. Sebaliknya jika nilai r *Cronbach's Alpha* negatif atau positif, dan/atau lebih kecil dari 0,600 maka item tersebut dinyatakan tidak realibel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* yang secara umum bergerak dari 0,600 sampai dengan 0,800. Karena koefisien reliabilitas kesemuanya tidak kurang dari 0,600 yang apabila dikonfersikan kedalam kreteria koefisien reliabilitas pada bab sebelumnya maka koefisien tersebut menggambarkan reliabilitas yang tinggi.

## Hasil Analisis Jalur

Pada penelitian ini analisis yang di gunakan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh suatu hubungan kausal yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner. Perhitungan *koefisien path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize* dengan melihat secara parsial pada masing-masing persamaan dengan mengunakan software SPSS versi 20. Hasilnya adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Pengaruh Kompensasi ($X_1$) dan Kepemimpinan ($X_2$), Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji regresi *standardize* Pengaruh Kompensasi ($X_1$) dan Kepemimpinan ($X_2$), Terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 1 :

**Tabel 1** Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh kompensasi ($X_1$) dan Kepemimpinan ($X_2$), Terhadap Kinerja (Y)

| Variabel | Beta | T hitung | PV/Prob | Sig T |
|---|---|---|---|---|
| Kompensasi ($X_1$) | 0.214 | 2.107 | 0,05 | 0.038 |
| Kepemimpinan ($X_2$) | 0.323 | 3.166 | 0,05 | 0.002 |
| R = 0.427 | | | | |
| R Square = 0.182 | | | | |
| F = 9.355 | | | | |
| Sig. F = 0.000 | | | | |

*Sumber* : Data Primer diolah, Tahun 2019

Sehingga diperoleh persamaan jalur untuk variabel yang dianlisis dalam penelitian ini yaitu :

$Y_1 = ß_1 X_1 + ß_2 X_2$

$Y_1 = 0{,}214\ X_1 + 0{,}323\ X_2$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut :

Besarnya koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,214 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja.

Besarnya koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,323 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja

### 2. Pengaruh Kompensasi ($X_1$) dan Kepemimpinan ($X_2$), Terhadap Kinerja (Y) Melalui Budaya Kerja (Z)

Hasil uji regresi *standardize* Pengaruh Kompensasi ($X_1$) danKepemimpinan ($X_2$), Terhadap Kinerja (Y) melalui Budaya Kerja (Z) dapat dilihat pada tabel 4.13 :

**Tabel 2** Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh Kompensasi ($X_1$) dan Kepemimpinan ($X_2$), Terhadap Kinerja (Y) Melalui Budaya Kerja (Z)

| Variabel | Beta | T hitung | PV/Prob | Sig |
|---|---|---|---|---|
| Kompensasi($X_1$) | 0.324 | 4.861 | 0.05 | 0.000 |
| Kepemimpinan($X_2$) | -0.271 | -3.159 | 0.05 | 0.002 |
| Budaya Kerja (Z) | 0.901 | 10.778 | 0.05 | 0.000 |
| R = 0.812 | | | | |
| R Square = 0.659 | | | | |
| F = 53.508 | | | | |
| Sig. F = 0.000 | | | | |

*Sumber* : Data Primer diolah, Tahun 2019

Sehingga diperoleh persamaan regresi untuk variabel yang dianlisis dalam penelitian ini yaitu :

$Y_2 = ß_1 X_1 + ß_2 X_2$

$Y_2 = 0{,}324\ X_1 - 0{,}271\ X_2 + 0{,}901\ Y_2$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut :

Besarnya koefisien regresi variabel Kompensasisebesar 0,324 menunjukkan bahwa variabel Kompensasimempunyai pengaruh positif terhadap budaya kerja.

Besarnya koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar -0,271 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap budaya kerja.

Besarnya koefisien regresi variabel Budaya Kerja sebesar 0,901 menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap budaya kerja.

## PEMBAHASAN

ISBN 978-623-90328-2-1

Adapun pengaruh antar variabel dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil analisis Kompensasiberpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Kerja.

Bahwa dengan kompensasi yang baik yang diberkan oleh organisasi, akan ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap budaya kerja, hal ini di kuatkan dengan penelitian Erick Putra Wijaya (2016) variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel budaya kerja di organisasi. Dengan adanya pemberian fasilitas kompensasi yang mendukung, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan lebih dimudahkan dalam meningkatkan budaya kerja sehari hari.

**2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil analisis Kepemimpinanberpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Kerja.

Nilai integritas dari seorang pemimpin dapat dituangkan dalam budaya kerja di organisasi. Hal ini menjadikan setiap karyawan dalam perusahaan akan memiliki integritas yang sama demgan pemimpinnya sehingga dalam bekerja profesional dan memiliki visi misi yang sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan ooleh organisasi. Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak terhadap budaya kerja dalam organisasi yang diperkuat dengan hasil penelitian Muhammad Rifai Latif ( 2011 ) bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya kerja.

**3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis Kompensasiberpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rafi Jody Kurnia,Farlianto, MBA (2016 ) Terdapat Pengaruh kompensasi dan motivasi keja terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Condong Catur Yogyakarta.

Sedarmayanti (2017:173) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan / organisasi. Kompensasi dan kinerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja diaantara perusahaan dan karyawan. Kedua hal itu mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak di capai oleh managemen, namuan juga keyakinan managemen tentang hubungan tersebut.

**4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis Kepemimpinanberpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Putri Sriwulan R (2017) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadapkinerja perawat pada Rumah sakit Anna Pekayon Bekasim.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja/keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2017:261). Esensi kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindk benar, mecapai komitmen, dan motivasi dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Amstrong, 2003).

**5. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Budaya kerja memiliki konteribusi menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya kerja merupakan nilai, sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian (Sedarmayanti, 2017:291). Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organissi akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya kerja terbentuk dari persepsi subyektif dari anggota organisasi tehadap nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan terhadap tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya / kepribadian organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan divisi yang mendukung dan tidak mendukung.

Budaya terwujud dari permukaan sampai mendalam pada simbol, semangat, ritual, dan nilai- nilai. Budaya bangsa pada tingkat nilai, budaya organisasi pada tingkat simbol, semangat, ritual bersama, dan praktek. Pandangan hidup organisasi dihasilkan melalui

pergantian generasi pegawai, Budaya mencakup siapa kami, apa yang kita percaya, dan apa yang kita lakukan (Zwell,2000).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka secara garis besarnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.
2) Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.
3) Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pegawai pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.
4) Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pegawai pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.
5) Variabel Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo
6) Variabel kompensasi berpengaruh signifikan melalui budaya kerja terhadap kinerja
7) Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan melalui budaya kerja terhadap kinerja

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saransebagai berikut:

1) Disarankan kepada RSUD untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi pegawai untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi pegawai, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi dinas.
2) Disarankan kepada RSUD untuk selalu memperhatikan absensi pegawainya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi dinas.
3) Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD.
4) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kompensasi dan kepemimpinan yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

## REFERENSI

**Adityawarman, Muhammad Syamsun & Mukhamad Najib.** (2016). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Biaya terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pasien RSUD Kota Bogor*. Retrieved Juli 11, 2019, from https://www.researchgate.net/publication/318950433.pdf.

**Anbori, Ali., Ghani, S. N., Yadav, Hematram., Daher, A. M., & Su, T. T,.** (2010). *Patient satisfaction and loyalty to the private hospitals in Sana'a, Yemen.* Retrieved Juli 16, 2019, from https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20543208.pdf.

**Arikunto, Suharsimi**. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.

**Arikunto, Suharsimi.**(2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

**Ghozali, Imam.**(2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

**Ristiani, Ida Yunari.** (2017). *Pengaruh Sarana Prasarana dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien.* Retrieved Juni 26, 2019, from http://ikopin.ac.id/jurnal/index.php/coopetition/article/view/34.pdf.

**Santoso, Singgih**. 2010. *Mastering SPSS 18.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

**Sari, Alfi Nuan**. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pasien ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam pada RSUD Dr. Abdul Moeloek Provinsi Lampung*. Retrieved Juli 16, 2019, from 1. http://repository.radenintan.ac.id/5412/1/.pdf.

**Satria, Guntur Yuli**. (2014). *Identifikasi Faktor Kepuasan Pelanggan Stadion Atletik Dan Sepakbola Universitas Negeri Yogyakarta*.

ISBN 978-623-90328-2-1

Retrieved Juli 24, 2019, from https://eprints.uny.ac.id/15829/.pdf.

**Shahab, A. S., Shujah, A. M. & Malik, Alam**. (2016). *Measuring Patients' Healthcare Service Quality Perceptions, Satisfaction and*