

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI FINANSIAL,  
KONFLIK PERAN DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA  
STAF INSTALASI REHABILITASI MEDIK  
RSUP DR SARDJITO YOGYAKARTA**



TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Magister Sains (M.Si) Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Batik Surakarta

Disusun Oleh :

WARDO  
NIM : 2022P20053

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK  
SURAKARTA  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI FINANSIAL,  
KONFLIK PERAN DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA  
STAF INSTALASI REHABILITASI MEDIK  
RSUP DR SARDJITO YOGYAKARTA

Diajukan Oleh :

WARDO  
NIM : 2022P20053

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM (Pembimbing 1)		19-5-2024
2. Dr. Ec. Hj. Istiatin, SE., MM (Pembimbing 2)		14/5-24

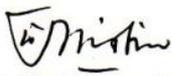
### LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Wardo

NPM : 2022P20053

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Konflik Peran Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM (Pembimbing 1)		20-8-2024
2. Dr. Ec. Hj. Istiatin, SE., MM (Pembimbing 2)		20/8-2024

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		20/8-24
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprodin Magister Ilmu Manajemen)		20 Agst 2024
Tanggal Lulus		1 Agustus 2024
Nomor Register	2020/KPTS/UT/MM UNIBA/VIII/2024	1 Agustus 2024

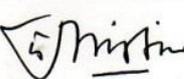
**LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS**

Nama : Wardo

NPM : 2022P20053

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Konflik Peran Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

Tanggal :

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Hj. Sudarwati, S.E., M.M (Penguji 1)		20-8-2024
2. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, S.E., M.M (Penguji 2)		20/8-24
3. Dr. Sarsono, SE, M.Si (Penguji 3)		21/8-24
Tanggal Lulus	1 Agustus 2024	
Nomor Register	2020/KPTS/UT/MM UNIBA/VIII/2024	

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wardo

NIM : 2022P20053

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Konflik  
Peran Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Staf Instalasi  
Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah hasil dari karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, April 2024



(Wardo)

**MOTTO**

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,  
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”*

(Qs Al – Insyirah 5-6)

*“Barang siapa menempuh jalan mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan  
jalan baginya surga. Dan sesungguhnya malaikat meletakkan sayapnya dan  
ridho kepada penuntut ilmu. Sesungguhnya para penuntut ilmu dimintakan  
ampun oleh penduduk langit dan bumi sampai ikan pun sekalian yang ada  
dilaut.”*

(H.R Abu Dawud)

*"Ilmu membuat seseorang rendah hati, sementara kesombongan menjadikan  
seseorang bodoh."*

(Boona Mohammed)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelas (MSi). Walaupun masih jauh dari kata sempurna, namun penulis bersyukur telah dapat menyelesaikan Tesis ini dengan tepat waktu.

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Istriku Nanik Purwandari, terimakasih atas doa, dukungan, dan semangat yang diberikan selama ini
2. Anak-anakku Fatimah Azzahra, Alya Syahida Azzahra dan Muhammad Afnan kalian semua penyemangatku
3. Teman – teman seperjuanganku angkatan 35 ( Sri Hastuti, Muh. Sholeh, Arum Sekar Wulan, Tutik Iestari, Sukino Subiyantoro, Mario Eduardo Wisnu Wardhana, Pujiyanto, Arif Prihatin, Supriyanto, Mayrizal, Bety Ratnaningsih, Anna Falasifah, Andhi, Dwi Bimantoro, Gunadi, Rudi Ismanto, Lukman Yusudin, Koyem, Paiman, Edy Supriyanto, dr Agus Kristianto dan Guntoro ) terima kasih atas kekompakannya
4. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya persembahkan Tesis ini untuk kalian.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

*Alhamdulillah* rabbil'alamiin, dengan rahmat Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan banyak kenikmatan berupa keimanan, rezeki dan kesehatan serta atas berkah, ridho dan hidayah-Nya, sehingga saya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Konflik Peran Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta”. Shalawat serta salam penulis panjatkan untuk Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang terang benderang seperti sekarang ini, serta yang telah menjadi tauladan untuk umat islam menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (MSi) sekaligus pertanggungjawaban akhir penulis sebagai mahasiswa pasca sarjana Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih ada kekurangan dan kesalahan, maka dari itu, penulis dengan penuh kerendahan hati mengharapkan dan menerima saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk dijadikan bahan masukan dan evaluasi untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis ini.

Tesis ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari doa, bimbingan dan

dukungan dari berbagai pihak, serta kritik dan saran yang membantu terselesaikannya penulisan tesis ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam dan tak terkira kepada :

1. Dr. Amir Junaidi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pada program Pascasarjana Magister sains (M.Si).
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah mengizinkan penulis untuk menempuh studi pada program Pascasarjana Magister sains (M.Si) dan selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini..
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta dan selaku dosen pembimbing 1 yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
4. Segenap Dosen Pascasarjana yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
5. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Bagi seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, penulis mengucapkan rasa terima kasih banyak atas segala doa dan dukungannya serta mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga segala

kebaikan, bantuan dan amal baik dari berbagai pihak tersebut diatas mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan penulis senantiasa berharap semoga Tesis yang dibuat ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.  
*Aamin..*

*Wassallamua'alaikum Wr. Wb*

Surakarta, April 2024

Penulis

(Wardo)

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Batasan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Kinerja .....	11
1. Pengertian kinerja.....	11
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
3. Indikator Kinerja .....	13
B. Budaya Organisasi.....	14
1. Pengertian.....	14
2. Indikator Budaya Organisasi .....	16
C. Kompensasi Finansial.....	17
D. Konflik Peran .....	20
1. Faktor-faktor Penyebab Konflik.....	20
2. Tipe Konflik Peran .....	21

E. Dukungan Sosial.....	23
F. Penelitian Yang Relevan .....	25
G. Kerangka Berfikir.....	32
H. Hipotesa.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Metode Penelitian.....	35
B. Lokasi .....	35
C. Waktu .....	35
D. Populasi .....	36
E. Sampel .....	36
F. Tehnik Sampling.....	36
G. Jenis dan sumber data.....	37
1. Data primer.....	37
2. Data Sekunder .....	37
H. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Observasi.....	37
2. Dokumentasi.....	38
3. Kuesioner atau Angket .....	38
4. Wawancara .....	38
5. Studi Pustaka .....	39
I. Definisi Operasional Variabel .....	39
J. Uji Instrumen.....	42
1. Uji Validitas .....	42
2. Uji Reliabilitas.....	46
K. Rencana Analisis .....	47
L. Uji Asumsi Klasik .....	47
1. Uji Normalitas .....	47
2. Uji Multikolinearitas .....	47
3. Uji Heterokedastisitas .....	48
M. Analisis Data .....	49
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	49

2. Uji Kelayakan Model .....	49
3. Uji Hipotesa .....	50
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA</b> .....	<b>55</b>
A. Gambaran Umum .....	55
1. Visi dan Misi RSUP Dr. Sardjito .....	55
2. Profil Pelayanan Rehabilitasi Medik .....	55
3. Struktur .....	56
4. Sumber Daya Manusia .....	56
5. Tujuan dan Sasaran .....	57
B. Deskripsi Responden .....	57
1. Jenis Kelamin .....	57
2. Lama Bekerja .....	58
3. Umur .....	60
4. Profesi .....	61
C. Uji Asumsi Klasik .....	61
1. Uji Normalitas .....	62
2. Uji Multikolinearitas .....	64
3. Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
4. Uji Heterokedastisitas .....	65
D. Analisis Data .....	66
1. Uji Regresi Linear Berganda .....	66
2. Uji Kelayakan Model .....	68
3. Uji Hipotesis .....	70
4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	75

C. Pembahasan.....	76
<b>BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan.....	95
B. Implikasi.....	96
C. Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1. Penelitian Yang Relevan. ....	24
Tabel III. 1. Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel III. 2. Uji Validitas variabel Kinerja (Y).....	43
Tabel III. 3. Uji Validitas variabel Budaya Organisasi (X1).....	43
Tabel III. 4. Uji Validitas variabel Kompensasi Finansial (X2) .....	44
Tabel III. 5. Uji Validitas variabel Konflik Peran (X3) .....	44
Tabel III. 6. Uji Validitas variabel Dukungan Sosial (X4) .....	45
Tabel III. 7. Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV. 1. Pola ketenagaan di Instalasi Rehabilitasi Medik.....	57
Tabel IV. 2. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel IV. 3. Deskripsi Responden berdasarkan lama bekerja.....	59
Tabel IV. 4. Deskripsi Responden berdasarkan umur.....	60
Tabel IV. 5. Deskripsi Responden berdasarkan profesi .....	61
Tabel IV. 6. Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel IV. 7. Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel IV. 8. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan uji Glejser .....	65
Tabel IV. 9. Hasil Regresi Linear Berganda .....	67
Tabel IV. 10. Hasil Uji F.....	69
Tabel IV. 11. Hasil Uji t.....	70
Tabel IV. 12. Hasil Koefisien Determinasi .....	75

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II. 1. Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar IV. 1. Struktur Organisasi dan Tata laksana Kerja IRM .....	56
Gambar IV. 2. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin .....	58
Gambar IV. 3. Deskripsi responden berdasarkan jenis lama bekerja.....	59
Gambar IV. 4. Deskripsi responden berdasarkan umur responden.....	60
Gambar IV. 5. Deskripsi responden berdasarkan Profesi .....	61
Gambar IV. 6. Grafik Histogram Normalitas.....	63
Gambar IV. 7. Grafik Normal Q-Q Plot.....	63
Gambar. IV. 8. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau instansi. SDM mempunyai andil yang sangat penting bagi perkembangan suatu instansi atau organisasi. Bagi organisasi merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai misi visi dan tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada pada organisasi (Bali, 2022). Setiap organisasi di bentuk untuk bisa mencapai tujuannya. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi (Suriyanto, 2021). Selain itu, juga yang diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah globalisasi dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Sinaga dan Priyojadmiko, 2020). Organisasi harus mampu melihat bakat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan. kompetitif organisasi yang lebih besar. Sumber daya manusia memegang peranan penting didalam sebuah organisasi

Dengan semakin majunya ilmu dan pengetahuan saat ini, maka cara memandang karyawan tidak lagi hanya sebagai sumber daya saja, melainkan juga merupakan modal dan aset bagi suatu institusi atau organisasi. SDM dilihat bukan hanya sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dikembangkan. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Upaya diadakan pengembangan staf diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar mereka dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas mereka, Sedang menganggap karyawan sebagai asset berarti melihat mereka sebagai nilai tambah bagi organisasi. SDM memiliki potensi untuk memberikan manfaat jangka panjang dan dapat diinvestasikan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas (Utama, Z., M., 2020).

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Utama, Z., M., 2020). Hal ini menjadikan bahwa SDM memiliki peran penting di dalam suatu organisasi. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan mampu bekerja secara produktif, efektif dan efisien sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan mampu memuaskan sesuai dengan standar kinerja yang diisyaratkan.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu budaya organisasi yang memiliki peran di dalam kelangsungan hidup bagi sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Dimana ketika anggota organisasi berada di dalam suatu perusahaan, maka disitulah kelangsungan hidup karyawan selama ia bekerja. Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain dimana hal ini menciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keduanya secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( Alam, *at. al.*, 2022). Sedangkan menurut Sugiyono dan Rahajeng (2022) bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai,

Kompensasi merupakan hak karyawan yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan tugasnya. Menurut para ahli, ada beberapa pendapat tentang pengertian kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi

yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya. Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Hasibuan & Afrizal, 2019). Menurut penelitian Permana & Pracoyo, (2022) bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, juga di perkuat oleh penelitian Asmarini *et. al.*, (2022) bahwa kompensasi finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas kinerja, kompensasi finansial juga memberi dampak yang positif serta berarti atas motivasi kerja Prestasi kerja yang tinggi, gaji yang tinggi, tanggung jawab yang tinggi, dedikasi yang tinggi, menyenangkan profesi, penghargaan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja. (Sutoro, 2020). Kompensasi finansial mengacu pada kompensasi yang diterima dalam bentuk uang, yang dapat dibayarkan secara tunai, termasuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, seperti upah atau gaji (Rohmah, 2020). Gaji atau upah adalah pembayaran dalam bentuk uang yang diterima sebagai pegawai atau pegawai yang memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Fahmi dan Yunita ( 2022)

bahwa variabel kompensasi non finansial dan kompensasi finansial bersama sama mempengaruhi kinerja tidak hanya secara simultan tapi parsial juga.

Proses penempatan seorang staf sering kali rentan terhadap munculnya ketidaksesuaian tekanan peran. Sehingga dari ketidaksesuaian tersebut akan menimbulkan konflik peran, dimana seorang staf akan mengalami dilema karena peran mereka terlepas dari peran mereka sebagai seorang karyawan di rumah sakit mereka juga mempunyai peranan di dalam keluarga, baik sebagai seorang anak, seorang istri, maupun seorang ibu. Pastinya staf tersebut dihadapkan pada kondisi dimana kedua peran akansaling berbenturan pada waktu yang bersamaan dimana kondisi tersebut akan memicu timbulnya konflik peran bagi seorang staf. Tentunya dari konflik peran yang dihadapi akan mempengaruhi terhadap hasil kinerjanya. Menurut Afda *et. al.* (2022) bahwa secara simultan penempatan, pelatihan dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Secara parsial konflik peran berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedang menurut Islam *et. al* (2020) bahwa konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologi sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya. Dukungan sosial yang membantu memenuhi suatu kebutuhan saat mengalami kondisi yang dirasa sulit adalah efek yang menguntungkan dari dukungan

sosial, baik melalui hubungan antara individu dengan teman dekat untuk melawan stres. Ada pengaruh positif antara dukungan sosial dan kinerja karyawan serta menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh itu ditandai dengan tingginya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan seperti besarnya rasa tanggung jawab dan loyalitas (Muiz, *et. al.*, 2022)

Kinerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan menaati standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga dapat memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya oleh perusahaan. Pengaruh itu ditandai dengan tingginya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan seperti besarnya rasa tanggung jawab dan loyalitas. Kemampuan juga menjadi tolak ukur perusahaan terhadap seseorang karyawannya. Kemampuan adalah sifat bawaan sejak lahir dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Dari data survei budaya rumah sakit RSUP Dr Sardjito Yogyakarta yang dilakukan pada bulan November 2022 didapatkan hasil survei pada aspek

survei kinerja staf (*staffing*) didapatkan hasil 57% dimana aspek ini merupakan aspek survei yang dikategorikan cukup, dikategorikan baik bila hasil survei lebih dari 75%, hasil ini lebih baik dibandingkan hasil survei tahun-tahun sebelumnya, ada usaha perbaikan dari rekomendasi survei tahun ke tahun. Hasil survei tersebut menjadi dasar bagi penulis untuk mencari akar masalah (*root cause*) dari belum optimalnya kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik sebagai bagian dari satuan kerja di RSUP Dr Sardjito Yogyakarta ( Survei Budaya RS, 2022).

Dari latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

## B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta dalam meningkatkan mutu pelayanan untuk mencapai budaya keselamatan pasien yang baik (Laporan Survei Budaya Keselamatan Pasien RSUP Dr. Sardjito, 2022)
2. Variabel dalam penelitian ini sebenarnya merupakan proses perbaikan yang berkelanjutan yang sudah dilaksanakan, namun pada praktiknya belum dilakukan secara optimal sehingga peneliti ingin mengetahui akar masalah (*root cause*) apa yang terjadi pada kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

### C. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta?
3. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta?
4. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta?

### D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka perlu pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini peneliti membatasi pada variabel budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan Sosial yang berpengaruh pada kinerja staf.
2. Responden dari penelitian ini adalah sampel dari populasi yang berjumlah 48 karyawan tetap yang diambil sebagai sampel seluruhnya

### E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta
3. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta
4. Menguji dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

#### F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan meningkatkan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja staf.

##### 2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

###### a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi pemangku kebijakan serta sebagai evaluasi peningkatan kinerja melalui program perbaikan budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta yang optimal.

###### b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan wawasan kepada pegawai untuk terus melakukan pengembangan diri. Melalui program peningkatan budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta, sehingga dapat mencapai kinerja staf yang optimal.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian berikutnya dengan bidang penelitian yang sejenis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Pengertian kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir, 2016 : 182). Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2015:11).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Andriana *et al*, 2020). Kata kinerja berasal dari singkatan dari kata *performance* (Bahasa Inggris), yang sering diartikan dalam Bahasa Indonesia sebagai performa (Badjuri & Jaeni, 2018)

Kinerja staf memiliki arti penting sebagai tindakan atau pelaksana tugas manajerial dan pelayanan pasien dalam kurun waktu tertentu, diukur melalui suatu standar tertentu, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil kerja

yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu (Salju *et al*, 2014). Kinerja staf dapat dikatakan berkualitas jika para staf dan profesional pemberi asuhan (PPA) memiliki, sikap tanggung jawab yang tinggi dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada pasien serta dalam melaksanakan tugas manajemen dirumah sakit

Dari definisi di atas kinerja menurut penulis adalah hasil kerja yang dilakukan oleh profesional pemberi asuhan dan manajemen dalam melaksanakan tugas pelayanan dan manajemen rumah sakit yang dibebankan dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi dan disiplin kerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016:189) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

### a. Kemampuan dan Keahlian

Semakin karyawan memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan yang baik juga akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

c. Rancangan Kerja

Jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik karyawan akan mudah dalam menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

d. Kepribadian

Karakter yang baik akan mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

e. Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula yang kemudian akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Perilaku Pemimpin juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti bagaimana cara dia mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.

3. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu (Kasmir, 2016 : 208-210):

a. Kuantitas kinerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada regulasi yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal.

## B. Budaya Organisasi

### 1. Pengertian

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma-norma yang telah lama berlaku di sepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2019:1-2). Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain dimana hal ini menciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa

identitas terhadap anggota-anggota organisasi. Budaya juga mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang serta meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins, 2014:414).

Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Proses pengembangan budaya organisasi yang adaptif dimulai dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan dan mengimplementasikan visi dan strategi yang sesuai dengan konteks organisasi. Kemampuan adaptasi harus ditingkatkan dari waktu ke waktu dengan mengkombinasikan antara sukses organisasi dan fokus kepemimpinan yang spesifik. Kemampuan pendiri dalam menciptakan budaya tidak dibatasi oleh nilai-nilai dan ideologi sebelumnya. Mereka dapat dengan mudah menerapkan keyakinan mereka pada organisasi untuk mencapai nilai-nilai yang diinginkan, namun lambat laun nilai-nilai ini akan terseleksi dengan sendirinya untuk melakukan sejumlah penyesuaian terhadap perubahan (Sutoro, 2020)

Budaya organisasi sebagai bentuk nilai dan karakter yang dimiliki suatu organisasi yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kesepakatan –kesepakatan yang tuangkan dalam bentuk aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis akan membentuk budaya organisasi.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada banyak faktor penyebab yang dapat membentuk dan berpengaruh terhadap budaya organisasi, diantaranya berupa faktor kepemimpinan, faktor tata nilai dan faktor motivasi. Faktor kepemimpinan penting dalam proses membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi karena sifat pemimpin yang mengarahkan, memutuskan dan menetapkan arah dan tujuan organisasi, demikian pula faktor tata nilai juga penting dalam membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi, karena tata nilai merupakan pedoman dan panduan bagi anggota-anggota organisasi dalam bersikap dan bertindak terhadap persoalan-persoalan internal dan eksternal yang dihadapi oleh organisasi, demikian pula faktor motivasi penting bagi proses pembentukan budaya organisasi, karena motivasi timbul dari keinginan dan kesediaan anggota organisasi untuk melakukan usaha-usaha terbaiknya dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh organisasi (Sutrisno, 2019 : 104-114)

### 3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sutoro, (2020) indikator budaya organisasi adalah inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal yang rinci (*attention to detail*) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail, orientasi hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan, orientasi pada orang (*people orientation*) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi, orientasi tim (tim

*orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim, keagresifan (*Agressiveness*) adalah sejauh mana orang bersikap agresif dibandingkan santai, stabilitas (*stability*) adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

### C. Kompensasi Finansial

Kompensasi menurut Hasibuan & Afrizal, (2019) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia".Kompensasi mencakup struktur gaji dan/atau gaji yang berasal dari pekerjaan, program berbasis prestasi, bonus, komisi dan sebagainya, sementara tunjangan biasanya mengacu pada rencana pensiun, asuransi jiwa kesehatan, asuransi kecelakaan, liburan, rencana kepemilikan saham karyawan, dan sebagainya. Kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan

kepada perusahaan (Etebu & Charity, 2016). Kompensasi tidak hanya berupa pendapatan tetap, tetapi juga akan dikaitkan dengan besaran kinerja perusahaan (Hati & Brahmana, 2016).

Kompensasi finansial dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk lebih rajin bekerja, dan remunerasi yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai. Remunerasi merupakan gambaran kinerja dari pegawai yang diwujudkan dengan nilai besaran kinerja dalam bentuk uang yang di pengaruhi oleh banyak faktor- faktor penimbang.

#### 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Priansa (2018:332) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi. Faktor – faktor tersebut terdiri dari sebagai berikut :

##### a. Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi

##### b. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi

pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuan organisasi, maka organisasi itu akan terancam bangkrut.

c. Kesiediaan membayar

Kesiediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi tinggi.

## 2. Indikator Kompensasi Finansial

Kompensasi menurut Marwansyah, (2016:269) adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto, D., (2015:27) kompensasi finansial sesuatu yang di terima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain sejenis yang di bayarkan oleh organisasi meliputi :

- a. Kesesuaian gaji dengan beban kerja
- b. Kesesuaian bonus dengan hasil kerja
- c. Pemberian Tunjangan hari raya
- d. Pemberian tunjangan hari tua
- e. Pemberian jaminan kesehatan pada pegawai dan keluarga
- f. Asuransi bagi pegawai

#### D. Konflik Peran

Organisasi dapat terus tumbuh dan berkembang diperlukan adanya kinerja yang baik dari staf organisasi tersebut. Karena didalam organisasi saling berinteraksi antara lebih dari dua orang, maka kemungkinan yang dapat terjadi, yaitu:

1. Saling berinteraksi secara harmonis, sehingga tercipta sinkronisasi dalam upaya pencapaian tujuan bersama.
2. Tidak saling berinteraksi dengan baik, sehingga timbul friksi-friksi yang berpotensi menimbulkan konflik di dalam organisasi tersebut.

Tidak semua konflik akan berakibat negative bagi organisasi, maka bagaimana pimpinan dapat mengelola konflik yang ada agar bisa memberikan pengaruh yang positif bagi organisasinya. Untuk dapat mengetahui apa pengaruh konflik terhadap kinerja organisasi, maka perlu dilakukan pembahasan yang lebih mendalam tentang apa itu konflik dan apa pengaruhnya terhadap kinerja organisasi (Indriyatni, L. 2016)

##### 1. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Dari proses konflik yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam 3 hal yang utama, yaitu :

- a. Komunikasi: yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/atau gagasan dapat disampaikan

kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.

- b. Struktur: adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.
- c. Pribadi: yaitu yang terkait pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik (Indriyatni, L. 2016).

## 2. Tipe Konflik Peran

Menurut Winardi (2014: 267), ada enam tipe konflik peran yang relatif umum terlihat dan dijumpai pada berbagai organisasi yaitu :

### a. Konflik intra pengirim (*intrasender conflict*)

Konflik ini timbul apabila seorang supervisor tunggal memberikan sejumlah tugas yang tidak sesuai satu sama lainnya (*incompatible*).

### b. Konflik antar pengirim (*intersender conflict*)

Konflik demikian muncul apabila perintah – perintah atau ekspektasi–ekspektasi dari satu orang atau kelompok, berbenturan dengan ekspektasi atau perintah – perintah orang lain, atau kelompok lain.

### c. Konflik orang – peranan (*person-role conflict*)

Konflik demikian timbul apabila tuntutan – tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan – kebutuhan atau nilai – nilai idividu yang bersangkutan.

- d. Konflik yang timbul karena beban kerja yang berlebihan (*in roleoverload conflict*)

Dalam kondisi ini individu menghadapi perintah – perintah dan ekspektasi – ekspektasi dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikannya dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dalam batas–batas kualitas tertentu.

- e. Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)

Keadaan demikian muncul, apabila individu memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggung jawabnya. Maka individu tersebut tidak mengetahui dengan pasti apa yang seharusnya dilakukannya.

- f. Konflik antar peranan (*inter-role conflict*)

Konflik ini muncul apabila berbagai macam peranan yang dijalankan oleh orang yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan – tuntutan yang berbeda. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga misalnya telah menjadi sebuah sumber ketegangan yang makin meningkat.

Sering kali dalam proses penempatan seorang staf rentan terhadap munculnya ketidaksesuaian tekanan peran. Sehingga dari ketidaksesuaian tersebut akan menimbulkan konflik peran, dimana seorang staf akan mengalami dilema karena peran mereka terlepas dari peran mereka sebagai

seorang karyawan di rumah sakit mereka juga mempunyai peranan di dalam keluarga, baik sebagai seorang anak, seorang istri, maupun seorang ibu. Pastinya staf tersebut dihadapkan pada kondisi dimana kedua peran akan saling berbenturan pada waktu yang bersamaan dimana kondisi tersebut akan memicu timbulnya konflik peran bagi seorang staf. Tentunya dari konflik peran yang dihadapi akan mempengaruhi terhadap hasil kinerjanya.

## 2. Indikator Konflik Peran

Menurut Sunyoto, D., (2015:62) konflik peran Konflik yang timbul apabila tuntutan – tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan – kebutuhan atau nilai – nilai idividu yang bersangkutan meliputi : aturan/kebijakan , tugas dukungan pekerjaan atau bantuan, tim kerja, penugasan, hasil kerja sumber daya dan material, dan keperluan

## E. Dukungan Sosial

Menurut Sitepu (2018:201) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah sumber daya sosial dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan pada perilaku menolong yang memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan perilaku menolong yang memberikan individu yang membutuhkan dukungan, dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologi sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya. Dukungan sosial yang

membantu memenuhi suatu kebutuhan saat mengalami kondisi yang dirasa sulit adalah efek yang menguntungkan dari dukungan sosial, baik melalui hubungan antara individu dengan teman dekat untuk melawan stres.

#### 1. Faktor-Faktor Yang berpengaruh terhadap Dukungan Sosial

Menurut Irwan (2017:157) dalam bukunya disebutkan, faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut :

##### a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan dan papan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.

##### b. Kebutuhan sosial

Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal oleh masyarakat daripada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang mempunyai aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.

##### c. Kebutuhan psikis

Dalam kebutuhan psikis pasien pre operasi di dalamnya termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung

mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitar sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai

## 2. Indikator Dukungan Sosial

Menurut Sunyoto, D., (2015:79) bahwa setiap individu dalam menghadapi suatu peristiwa membutuhkan dukungan, dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologi sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya. Indikator tersebut meliputi : dukungan pasangan, dukungan atasan, dukungan rekan kerja serta dukungan teman bukan rekan kerja

## F. Penelitian Yang Relevan

Tabel II.1. Penelitian Yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Jumlah populasi 35 orang</li> <li>3. sampel sebanyak total populasi</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai,</li> <li>• Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
	Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19  (Hamonangan <i>et al.</i> , n.d.)2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Tehnik sampling menggunakan total populasi</li> <li>5. Teknik analisa dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Koefisien Determinasi, Uji t (parsial), dan Uji F (Simultan)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai selama pandemi COVID</li> </ul>

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember  (Khoirun Nisa <i>et al.</i> , 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Jumlah populasi 98 responden</li> <li>3. Sampel sebanyak total populasi</li> <li>4. Tehnik sampling total populasi</li> <li>5. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau Ha1 diterima.</li> <li>• Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja atau Ha2 diterima.</li> </ul>
3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Jambi (Sutoro, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian kuantitatif deskriptif</li> <li>2. Sampel sebanyak 75 responden</li> <li>3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner</li> <li>4. Analisis data menggunakan Analisis Deskriptif Variabel dengan uji parsial (uji t)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi yang baik, prestasi kerja yang tinggi, gaji yang tinggi, tanggung jawab yang tinggi, dedikasi yang tinggi, menyenangkan profesi, penghargaan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja</li> </ul>
4	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai  (Alam <i>et al.</i> , 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif.</li> <li>2. Sampel sebanyak 35 responden</li> <li>3. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan</li> <li>4. Analisis data menggunakan Analisis Uji Model Regresi, . Uji Simultan (Uji F)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>

5	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan	1. Penelitian kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi berpengaruh negatif</li> </ul>
<b>No</b>	<b>Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun</b>	<b>Metodologi Penelitian</b>	<b>Hasil temuan</b>
	<p>Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020</p> <p>(Sugiyono &amp; Rahajeng, 2022)</p>	<p>2. Sampel penelitian sebanyak 130 responden</p> <p>3. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi dokumentasi</p> <p>4. Analisis data menggunakan analisis deskriptif statistik</p> <p>5. alat uji statistik <i>Structural Eqquation Modelling (SEM)</i> 22</p>	<p>dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai.</li> <li>• Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai</li> </ul>
6	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Permana &amp; Pracoyo, 2022)</p>	<p>1. Penelitian kuantitatif</p> <p>2. Sampel penelitian sebanyak 47 responden</p> <p>3. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner</p> <p>4. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>• Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>• Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja</li> </ul>

			Karyawan
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
7	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai BPDAS Wampu Sei Ula  (Fahmi & Yunita, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian deskriptif kualitatif</li> <li>2. Sampel dan populasi sebanyak 40 orang responden</li> <li>3. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda</li> <li>4. alat uji statistik program SPSS 16.0</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial bersama-sama mempengaruhi kinerja tidak hanya secara simultan tapi parsial juga.</li> </ul>
8	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Lombok Timur  (Asmarini et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Sampel studi ditetapkan melalui penggunaan metode cluster random sampling dengan jumlah sampel 114 orang.</li> <li>3. Metode pengumpulan data survei. Metode analisa adalah Path Analysis Alat Uji SPSS versi 16.0</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi Finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas Kinerja</li> <li>• Kompensasi Finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas Motivasi Kerja. kompensasi finansial</li> </ul>
9	Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>2. sampel sebanyak 32 orang</li> <li>3. Metode pengambilan data dengan kuesioner</li> <li>4. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan.</li> <li>• Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh kepuasan kerja</li> </ul>

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
	Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah  (Dhinda Lusiana Yusuf <i>et al.</i> , 2022)	5. Analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi. Linier Berganda dan Uji Hipotesis	
10	Pengaruh Penempatan, Pelatihan Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawati Organik (Afdha <i>et al.</i> , 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey</li> <li>2. Menggunakan sensus sampling mengambil 33 orang yang dijadikan sampel</li> <li>3. Teknik analisa data dengan uji ANOVA</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara simultan penempatan, pelatihan dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>• Secara parsial penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan konflik peran berpengaruh pada kinerja karyawan.</li> </ul>
11	Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Bris Poey Trans)  (Muiz <i>et al.</i> , 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif dengan deskriptif dan asosiatif</li> <li>2. Sebanyak 58 orang maka ditetapkan sampel</li> <li>3. Metode pengambilan data dengan kuesioner</li> <li>4. Alat uji SPSS 24x64 for windows.</li> <li>5. Analisis statistik seperti uji regresi, analisis jalur dua variabel atau lebih dan asumsi klasik</li> </ol>	Ada pengaruh positif antara dukungan sosial dan kinerja karyawan serta menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan

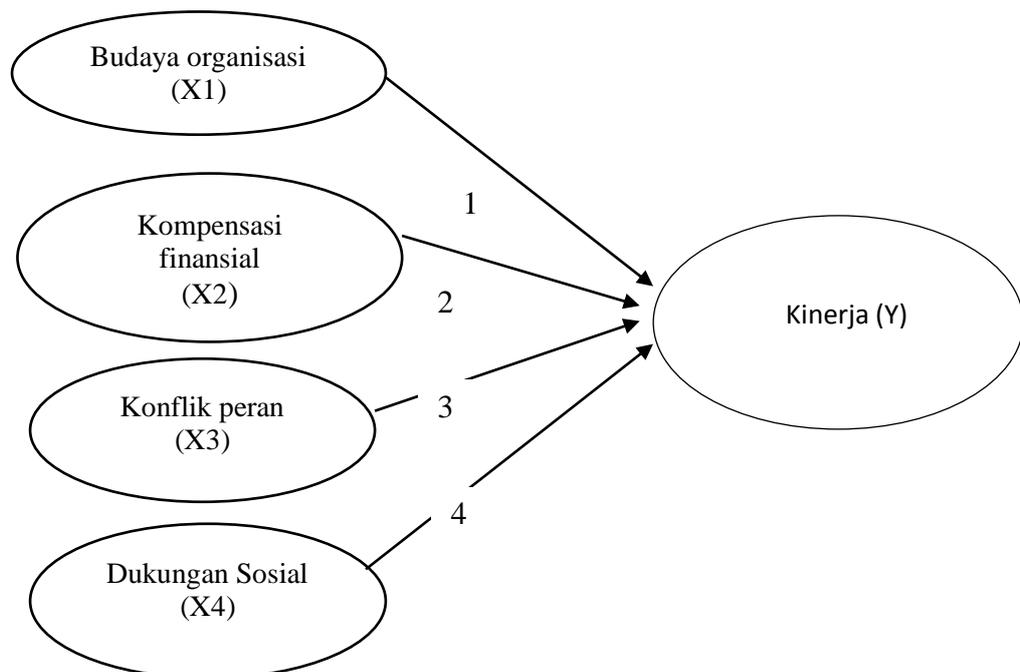
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
12.	<i>Effect Of Team Work And financial Compensationon Employee Performanceat Cv. Bin Ham Mandailing Natal</i> Nurfatimah dan Mardhiyah, A., (2022)(Nur et al., n.d.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis Penelitian kuantitatif.</li> <li>2. Sampel 35 responden.</li> <li>3. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F dan uji koefisien determinasi</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Team Work secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.</li> <li>• Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Team Work dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ul>
13.	<i>The Effect of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors on Auditor Performance with Intelligence as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan</i>  ( Basri et al, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi terdiri 130 akuntan</li> <li>3. Sampel sejumlah 98 responden</li> <li>4. Teknik sampling menggunakan <i>random sampling</i></li> <li>5. Teknis analisis menggunakan <i>SEMPLS (structural and Equation Modeling Partial Least Square)</i></li> <li>6. Alat analisis menggunakan <i>SmartPLS</i> statistik inferensial menggunakan analisis jalur</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor</li> <li>2. Kecerdasan Spiritual dapat memoderasi pengaruh Profesionalisme pada Kinerja Auditor</li> <li>3. Kecerdasan Spiritual tidak dapat memoderasi pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Independensi pada Kinerja Auditor karyawan melalui kepuasan kerja,.</li> </ol>

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
15.	<p><i>The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity and Job Stress on Employee Performance</i></p> <p>(Islam <i>et al.</i>, 2020) Purnomo, K., S., H., Lustono, Tatik, Y (2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang</li> <li>3. data yang digunakan adalah data primer dengan teknik kuesioner</li> <li>4. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. analisis data berupa analisis regresi linier berganda dengan alat uji software SPSS</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiguitas peran parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>• Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>• Sedangkan konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.</li> <li>• Kinerja pegawai dipengaruhi oleh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.</li> </ul>
16.	<p><i>The Impact of Training, Work Environmet, and Organization Culture on Employee Performance with</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif.</li> <li>2. Populasi dan sampel sebanyak 100 karyawan</li> <li>3. Teknik pengambilan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.kemudian,</li> <li>• Budaya organisasi berpengaruh secara</li> </ul>

<i>Job Satisfaction as Intervening Variable at Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) in Jakarta</i>  (Indarti, 2018)	sampel dengan menggunakan random 4. Alat analisis menggunakan Smart PLS 3.0	langsung terhadap kinerjakaryawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
---	--	--

### G. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:61) kerangka penelitian sangat diperlukan dalam penelitian apabila menggunakan dua variabel atau lebih dengan tujuan agar lebih jelas antara variabel dependen dan variabel independen. Kerangka berpikir ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.



## Gambar II. 1. Kerangka Pemikiran

### Keterangan:

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitian sebagai berikut:

1. Alam *et al.* (2022), Bali (2022) Suroto (2021) Sinaga dan Priyojadmiko (2020) Utama, Z., M., (2020) Sugiyono E., dan Rahajeng , R. ( 2022)
2. Permana & Pracoyo (2022), Fahmi & Yunita (2022), Asmarini *et al.* (2022), Sutoro (2020) , Hasibuan & Afrizal, (2019) Rohmah, (2020).
3. Afdha *et al.* (2022), Islam *et al.* (2020)
4. Muiz *et al.* (2022)

### H. Hipotesa

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.(Sugiyono, 2019:64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesa untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun atas kerangka berfikir diatas, maka akan digunakan untuk membuktikan hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta  
 Penelitian tentang budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf telah dilakukan beberapa peneliti antara lain : Alam *et al.* (2022), Bali (2022) Suroto (2021) Sinaga dan Priyojadmiko (2020) Utama, Z., M., (2020), berbeda menurut Sugiyono E., dan Rahajeng , R. ( 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

Penelitian pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja staf telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain : Permana & Pracoyo (2022), Fahmi & Yunita (2022), Asmarini *et al.* (2022), Sutoro (2020) , Hasibuan & Afrizal, (2019) Rohmah, (2020) dengan kesimpulan penelitian mereka kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja staf.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H2 :Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

3. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

Penelitian pengaruh konflik peran terhadap kinerja staf telah dilakukan beberapa peneliti antara lain : Islam *et al.* (2020) dan Afdha *et al.*, (2022) dengan kesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja staf. Konflik tidak selalu membawa pengaruh negative bagi kinerja perusahaan atau organisasi, Konflik fungsional justru dapat meningkatkan kinerja perusahaan / organisasi. Sebaliknya konflik Disfungsional berpotensi akan menghambat kinerja perusahaan

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H3: Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

4. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

Penelitian tentang pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja staf telah dilakukan beberapa peneliti antara lain : Muiz, F., A. *et al* (2022) dengan kesimpulan hasil penelitian mereka bahwa ada pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja staf.

Dari hasil penelitian – penelitian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H4 : Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2019:13) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif. Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini penulis memusatkan penelitian pada pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

##### **B. Lokasi**

Penelitian ini dilakukan pada Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Jl. Kesehatan no 1 Sekip Yogyakarta.

##### **C. Waktu**

Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 6 bulan yaitu pada 1 Desember 2023-31 Mei 2024, yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian

#### D. Populasi

Populasi menurut Istiatin (2021:109) merupakan kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan penelitian. Dimana kumpulan elemen menunjukkan jumlah, sedangkan ciri ciri tertentu menunjukkan karakteristik tertentu dari kumpulan itu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito berjumlah total 48 orang

#### E. Sampel

Sampel menurut Istiatin (2021:109) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi (elemen) yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 pegawai

#### F. Tehnik Sampling

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *probability sampling*. Dimana teknik sampling menggunakan *sensus sampling* (sampling jenuh), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

(Sugiono, 2014). yaitu Pengambilan sampel dari total populasi pegawai Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito sebanyak 48 karyawan di ambil secara *sensus sampling*.

## G. Jenis dan sumber data

### 1. Data primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh langsung dari responden yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial terhadap kinerja staf. Data ini diperoleh secara langsung dari responden yaitu pegawai Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP dr Sardjito yang mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sampling.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain melalui literatur-literatur untuk melengkapi data yang ada kaitannya dengan penelitian ini

## H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka.

### 1. Observasi

Merupakan metode pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subyek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti (Istiatin, 2021:132).

## 2. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan yang telah tersedia di lokasi penelitian. Hal ini dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2021:136).

## 3. Kuesioner atau Angket

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat kepada responden untuk memperoleh suatu informasi tentang laporan pribadi dan hal lain yang diketahui dalam penelitian (Istiatin, 2021: 130). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup.

Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing-masing jawaban responden dengan skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut :

SS = Untuk jawaban sangat setuju

S = Untuk jawaban setuju

N = Untuk jawaban netral

TS = Untuk jawaban tidak setuju

STS = Untuk jawaban sangat tidak setuju

## 4. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (responden) untuk

memperoleh data yang valid dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Istiatin, 2021:125).

## 5. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Sugiyono, 2019 :39).

### I. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian , indikator serta item pernyataan di jelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Kinerja	Hasil kerja yang dilakukan oleh PPA dan manajemen dalam melaksanakan tugas pelayanan pasien dan manajemen rumah sakit yang dibebankan, dengan periode waktu. tertentu dengan mempertimbangan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi dan disiplin kerja	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Efisiensi e. Disiplin kerja  (Hakim <i>et al</i> , 2020; Rofingatun,2018; Wulandari&Prasetya, 2020)	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target. b. Kualitas mutu pekerjaan selalu dijaga c. Ketepatan waktu menjadi prioritas d. Mengerjakan dengan efesiensi tinggi e. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
	dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi		
Budaya Organisasi	nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perhatian pada hal-hal rinci/detail</li> <li>2. Orientasi hasil</li> <li>3. Orientasi pegawai</li> <li>4. Orientasi tim</li> <li>5. Keagresifan</li> <li>6. Stabilitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bertindak cermat</li> <li>2. tepat waktu</li> <li>3. berorientasi dan fokus pada hasil</li> <li>4. tidak menumpuk pekerjaan</li> <li>5. mengikuti ketentuan yang berlaku intern</li> </ol>
		(Sutoro, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. tidak terpengaruh kearah negative</li> <li>7. kebersamaan dengan sesama pegawai sebagai rekan yang saling membutuhkan agresif dan ingin yang terbaik</li> </ol>
Kompensasi Finansial	Sesuatu yang di terima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain sejenis yang di bayarkan oleh organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Bonus</li> <li>3. Tunjangan hari raya</li> <li>4. Tunjangan hari tua</li> <li>5. Jaminan kesehatan</li> <li>6. Asuransi</li> </ol> <p>(Sunyoto,D, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian gaji dengan beban kerja</li> <li>2. Kesesuaian bonus dengan hasil kerja</li> <li>3. Pemberian Tunjangan hari raya</li> <li>4. Pemberian tunjangan hari tua</li> <li>5. Pemberian jaminan kesehatan pada pegawai dan</li> </ol>

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
			keluarga
			Asuransi bagi pegawai
Konflik Peran	Konflik yang timbul apabila tuntutan – tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan – kebutuhan atau nilai – nilai individu yang bersangkutan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aturan/kebijakan rumah sakit</li> <li>2. Tugas</li> <li>3. Dukungan pekerjaan atau bantuan</li> <li>4. Tim kerja</li> <li>5. Penugasan</li> <li>6. Hasil kerja</li> <li>7. Sumber daya dan material</li> <li>8. Keperluan</li> </ol> <p>(Sunyoto,D, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kepatuhan pada aturan</li> <li>2. Penyelesaian tugas</li> <li>3. Dukungan pekerjaan atau bantuan</li> <li>4. Tim kerja dari bidang yang beda</li> <li>5. Penugasan berbeda dari senior</li> <li>6. Hasil kerja yang di terima atau tidak oleh staf lain</li> <li>7. Sumber daya dan material untuk kerja</li> <li>8. Keperluan dari pekerjaan</li> </ol>
Dukungan Sosial	Setiap individu dalam menghadapi suatu peristiwa membutuhkan dukungan, dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologi sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan pasangan</li> <li>2. Dukungan atasan</li> <li>3. Dukungan rekan kerja</li> <li>4. Dukungan teman bukan rekan kerja</li> </ol> <p>(Sunyoto,D, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suami istri saling mendengarkan masalah, perhatian, membantu</li> <li>2. Atasan bawahan saling mendengarkan masalah, perhatian, membantu, kepedulian</li> <li>3. Keramahan dan kegiatan bersama</li> <li>4. Berbagi masalah dan keinginan</li> </ol>

	berlebihan serta gangguan lain		mendengarkan
--	--------------------------------	--	--------------

## J. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 35). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variable yang diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.0.

- a. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$  = Jumlah nilai tiap – tiap item

$\sum Y$  = Jumlah total item

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2015 : 51). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  ( $n-2$ ). Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5% (Ghozali, 2015 : 51).

- a. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

a. Kinerja (Y)

Tabel III.2

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,741	0,320	Valid
2	0,726	0,320	Valid
3	0,881	0,320	Valid
4	0,545	0,320	Valid
5	0,827	0,320	Valid
6	0,646	0,320	Valid
7	0,831	0,320	Valid
8	0,769	0,320	Valid
9	0,865	0,320	Valid
10	0,852	0,320	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kinerja pegawai yang mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

## b. Budaya Organisasi (X1)

Tabel III.3

Hasil uji validitas variabel Budaya organisasi (X1)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,739	0,320	Valid
2	0,470	0,320	Valid
3	0,756	0,320	Valid
4	0,811	0,320	Valid
5	0,655	0,320	Valid
6	0,722	0,320	Valid
7	0,823	0,320	Valid
8	0,426	0,320	Valid
9	0,630	0,320	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel budaya organisasi yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

## c. Kompensasi Finansial (X2)

Tabel III.4

Hasil uji validitas variabel Kompensasi Finansial (X2)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,643	0,320	Valid
2	0,438	0,320	Valid
3	0,567	0,320	Valid
4	0,578	0,320	Valid
5	0,647	0,320	Valid
6	0,470	0,320	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kompensasi finansial yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

## d. Konflik Peran (X3)

Tabel III.5

Hasil uji validitas variabel Konflik Peran (X3)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,480	0,320	Valid
2	0,510	0,320	Valid
3	0,433	0,320	Valid
4	0,490	0,320	Valid
5	0,638	0,320	Valid
6	0,525	0,320	Valid
7	0,486	0,320	Valid
8	0,556	0,320	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel konflik peran yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

## e. Dukungan Sosial (X4)

Tabel III.6

Hasil uji validitas variabel Dukungan Sosial (X4)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,404	0,320	Valid
2	0,403	0,320	Valid
3	0,544	0,320	Valid
4	0,594	0,320	Valid
5	0,802	0,320	Valid
6	0,691	0,320	Valid
7	0,483	0,320	Valid
8	0,651	0,320	Valid
9	0,448	0,320	Valid
10	0,472	0,320	Valid
11	0,599	0,320	Valid
12	0,560	0,320	Valid

Sumber : Lampiran IV

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel dukungan sosial yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Kuntjojo (2010: 37) Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel jika mampu memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018:88). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$	: Reliabilitas Instrumen
$k$	: Banyaknya butir pertanyaan
$\sum St^2$	: Jumlah variable butir
$St^2$	: Total variable total

Tabel III.7

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,939	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,887	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,791	0,60	Reliabel
Konflik Peran	0,797	0,60	Reliabel
Dukungan Sosial	0,869	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran IV

Berdasarkan Tabel III.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

## K. Rencana Analisis

Alat uji analisis dalam penelitian ini menggunakan alat uji statistik program aplikasi *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0*

## L. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Menurut Maryam (2015:64) Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

### 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi memiliki korelasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas

multikolinearitas menguji *Tolerance* diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1 (Ghozali, 2018: 107).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial. Menurut Maryam (2015:59) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c. Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna  $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai *cut off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2016: 134).

## M. Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen.. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaikturunkan nilainya (Sugiyono,2019: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja Staf

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = koefisien besarnya regresi/ pengaruh

$X_1$ , = budaya organisasi

$X_2$ , = kompensasi finansial

$X_3$  = konflik peran

$X_4$  = dukungan sosial

e = error

### 2. Uji Kelayakan Model

Menurut Maryam (2015: 114) Uji F atau uji signifikan simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian :

a. Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$  (dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$  (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

b. Menentukan *level of significance*  $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai F

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k; n-k) \quad F_{\text{hitung}}$$

Penghitungan nilai F

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Dimana :

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n : Jumlah pengamatan

$R^2$  : Koefisien determinasi

d. Keputusan

$H_0$  ditolak, jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan  $H_0$  diterima jika diperoleh nilai

$$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$$

### 3. Uji Hipotesa

Menurut Djarwanto dan Subagyo (2011: 268) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga

dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah suatu kebetulan belaka

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesa

$H_0 : \beta = 0$  (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_0 : \beta \neq 0$  (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

b. Menentukan *level of significance*  $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

keterangan :

t : Besarnya t hitung

b : Koefisien Regresi

$\beta$  : Nilai dari hipotesis 0

Sb : Standar error regresi

d. Keputusan

$H_0$  ditolak, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien

determinasi ialah antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang mendekati nol (0) menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati angka satu (1), menunjukkan variabel bebas memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Pawenang 2011:91). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana :

ESS = *Explain sum of square*

TSS = *Total sum of square*

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga  $R^2$  akan meningkat. Maka sering digunakan nilai  $R^2$  yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan  $R^2$  dengan  $R^2$  yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum**

Pada sub bab ini mendeskripsikan tentang gambaran umum Instalasi Rehabilitasi Medis Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito Yogyakarta sebagai salah satu bagian dari pelayanan di rumah sakit.

##### **1. Visi dan Misi RSUP Dr. Sardjito**

Visi dari RSUP Dr. Sardjito adalah menjadi salah satu Rumah Sakit unggulan dalam bidang lapisan masyarakat melalui pembinaan akuntabilitas korporasi dan profesi, (2) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang kesehatan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, (3) Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi kedokteran dan kesehatan (IPTEKDOKKES) yang berwawasan global, (4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan (5) Meningkatkan pendapatan untuk menunjang kemandirian Rumah Sakit

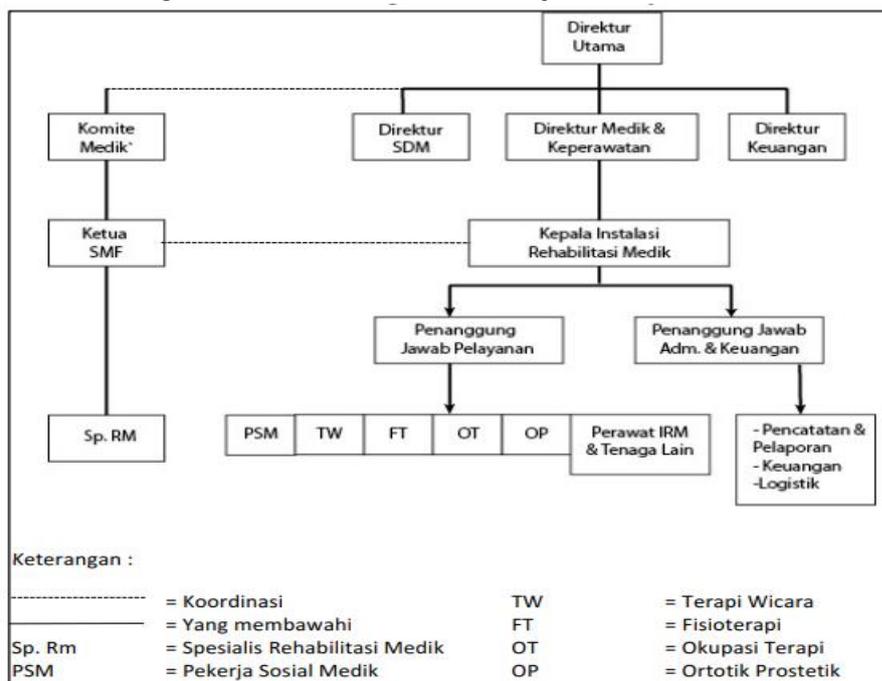
##### **2. Profil Pelayanan Rehabilitasi Medik**

Pelayanan Rehabilitasi Medik merupakan suatu bentuk pelayanan yang sangat kompleks/khusus, dibandingkan dengan bentuk-bentuk pelayanan kesehatan di instalasi lain di rumah sakit pada umumnya, dan khususnya di RSUP Dr. Sardjito. Karena bentuk pelayanan Rehabilitasi Medik selain pendekatan medik perlu juga pendekatan edukasional, vokasional, dan pendekatan psikososial. Ini dilakukan melalui kerjasama internal yang komprehensif oleh profesi-profesi yang meliputi : (a) Dokter Rehabilitasi

Medik, (b) Fisioterapi, (c) Terapi Wicara , (d) Terapi Okupasional, (e) Ortotik Prostetik, (f) Psikologi, (g) Sosial Medis (Pekerja Sosial), dan (h) Perawat

3. Struktur

Struktur Organisasi dan Tata laksana Kerja IRM



Gambar IV.1. Struktur Organisasi dan Tata laksana Kerja IRM

Sumber : Dokumentasi Instalasi Rehabilitasi Medik 2017

4. Sumber Daya Manusia

Kebutuhan sumber daya manusia di Instalasi Rehabilitasi Medik

tergambar dalam tabel berikut :

Tabel IV. 1. Pola ketenagaan di Instalasi Rehabilitasi Medik

No	Jenis Tenaga	Existing Th 2023
1.	Dokter Spesialis Rehabilitasi Medik	4
2.	Fisioterapis	19
3.	Terapis Okupasional	7
4.	Ortotis Prostetis	4

5.	Terapis Wicara (Speech Therapist)	7
6.	Psikolog	3
7.	Sosial Medis (Pekerja Sosial)	1
8	Perawat	1
9	Administrasi	2
Total		48

Melihat data ketenagaan yang ada sekarang dan beban kerja yang dirasa saat ini, perlu penghitungan beban kerja ulang untuk masing-masing sub unit yang ada di Instalasi Rehabilitasi Medis. Dari perencanaan SDM di atas tahap pelaksanaannya bisa menyesuaikan dengan berjalannya waktu

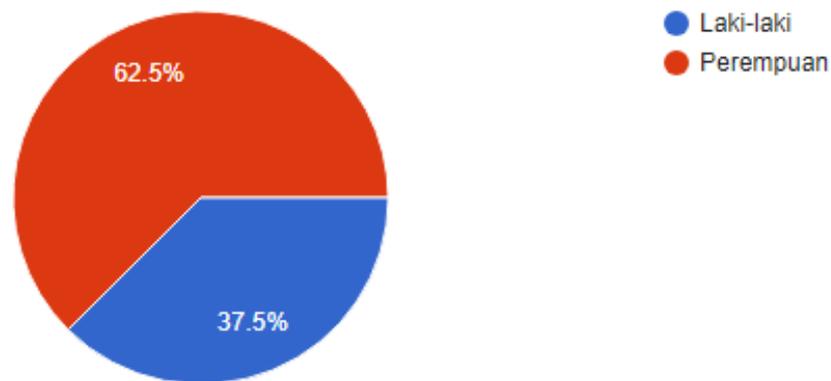
#### 8. Tujuan dan Sasaran

- a. Mewujudkan layanan rehabilitasi medik yang bermutu guna mempertahankan/ meningkatkan fungsi kualitas hidup masyarakat yang maksimal dengan cara mencegah/ mengurangi kelainan, ketidakmampuan, dan ketunaan
- b. Mewujudkan pendidikan, penelitian, dan pengembangan layanan rehabilitasi medik yang unggul dan terkemuka.
- c. Mewujudkan kesejahteraan karyawan yang memadai.
- d. Mewujudkan kemandirian Instalasi Rehabilitasi Medik

#### B. Deskripsi Responden

##### 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden tergambar dalam grafik berikut :



Gambar IV. 2. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin responden

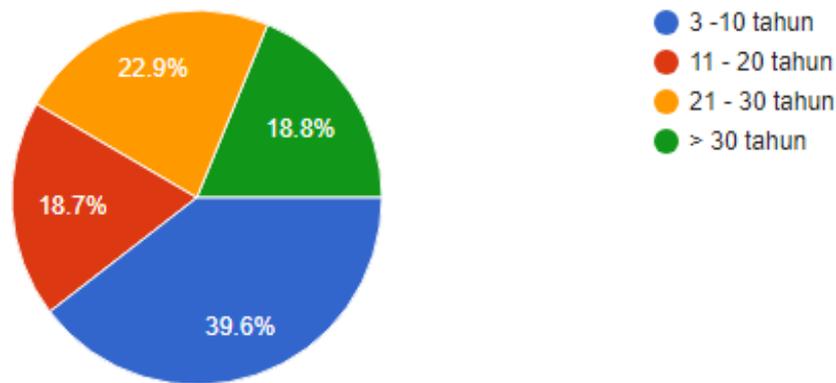
Tabel IV. 2. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	37,5%
Perempuan	30	62,5%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 18 (37.5%), pada responden laki-laki cenderung kurang, hal ini disebabkan kurang partisipatif pada hal-hal yang tidak berdampak langsung pada tugas pokok fungsi responden laki-laki yang sesuai jabatan fungsionalnya, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 30 (62,5%) lebih cenderung dominan dalam berpartisipasi dalam survei, karena responden wanita lebih telaten dan kooperatif dalam survei

## 2. Lama Bekerja

Sedang berdasarkan lama bekerja bisa diklasifikasikan sebagai berikut



Gambar IV. 3. Deskripsi Responden berdasarkan lama bekerja

Tabel IV. 3. Deskripsi Responden berdasarkan lama bekerja

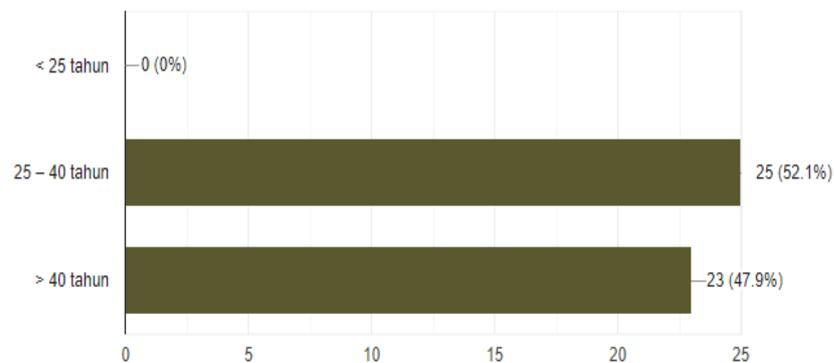
Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
3-10 tahun	19	39,6%
11-20 tahun	9	18,7%
21-30 tahun	11	22,9%
> 30 tahun	9	18,8%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Dari grafik diatas nampak bahwa masa kerja 3-10 tahun mendominasi jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Hal ini disebabkan pada rentang masa kerja tersebut jumlah karyawan lebih banyak dibanding dengan jumlah karyawan pada rentang lama bekerja diluar rentang tersebut. Terutama pada rentang lama bekerja 11-20 tahun dan yang > 30 tahun. Sedang pada masa kerja 21-30 tahun, merupakan rentang pasca produktif dalam pelayanan rehabilitasi medik sesuai profesinya, sehingga lebih banyak bimbingan pelayanan rehabilitasi medik di banding dengan hal-hal yang sifatnya manajerial. Prosentasinya cukup besar yaitu sebesar 22,9 %, pada rentang masa kerja 11 – 20 tahun merupakan rentang

produktif dalam pelayanan sehingga kurang fokus terhadap hal-hal yang manajerial

### 3. Umur

Klasifikasi responden berdasarkan umur tergambar pada grafik berikut :



Gambar 4.1.1. Contoh responden berdasarkan umur

Tabel IV. 4. Deskripsi Responden berdasarkan umur

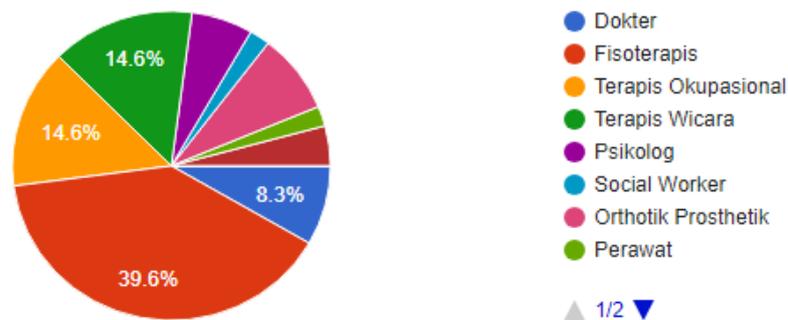
Umur	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	0	0%
25-40 tahun	25	52,1%
> 40 tahun	23	47,9%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Dari grafik di atas nampak bahwa tidak ada responden yang berumur kurang dari 25 tahun hal ini disebabkan karyawan yang umur tersebut tidak memenuhi kualifikasi/kriteria inklusi menjadi responden sesuai dengan kriteria pengambilan sampel, sedang 52,1% merupakan responden yang berumur antara 25-40 tahun pada rentang umur tersebut jumlah stafnya mendominasi jumlah karyawan di Intalasi Rehabilitasi Medik disamping itu rentang umur tersebut masih sangat produktif dan lebih terbuka menerima setiap tugas diluar tugas pokok fungsinya dan 47,9% merupakan responden yang berumur lebih dari 40 tahun, pada umur-umur

ini kebanyakan staf dalam situasi menginginkan zona nyaman sehingga kurang begitu minat untuk mengerjakan tugas diluar tugas pokok fungsi mereka.

#### 4. Profesi

Responden berdasarkan profesi tergambar pada grafik berikut :



Gambar IV. 5. Deskripsi Responden berdasarkan profesi

Tabel IV. 5. Deskripsi Responden berdasarkan profesi

Profesi	Jumlah	Persentase
Dokter	4	8,3%
Fisioterapis	19	39,6%
Terapis Okupasional	7	14,6%
Terapis Wicara	7	14,6%
Psikolog	3	6,3%
Social Worker	1	2,1%
Orthotic Prostetik	4	8,3%
Perawat	1	2,1%
administrasi	2	4,2%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan profesi nampak 39,6% merupakan profesi fisioterapis, 14,6% merupakan profesi terapis okupasional dan terapis wicara sedang 8,3% merupakan profesi dokter ahli rehabilitasi medik

#### C. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dikatakan layak jika model tersebut memenuhi uji normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik

multikolinearitas dan heterokedastisitas. Pengujian asumsi klasik tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian, data yang baik dan layak untuk membuktikan model model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *statistic* Kolmogorov-Smirnov dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha ( $\alpha$ ), sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

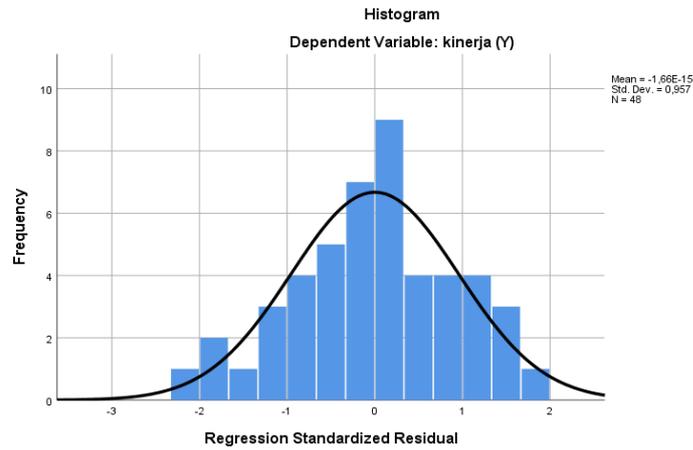
Tabel IV. 6. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Standardized Residual</i>	0,060	48	0,200*	0,986	48	0,833

\*. *This is a lower bound of the true significance.*

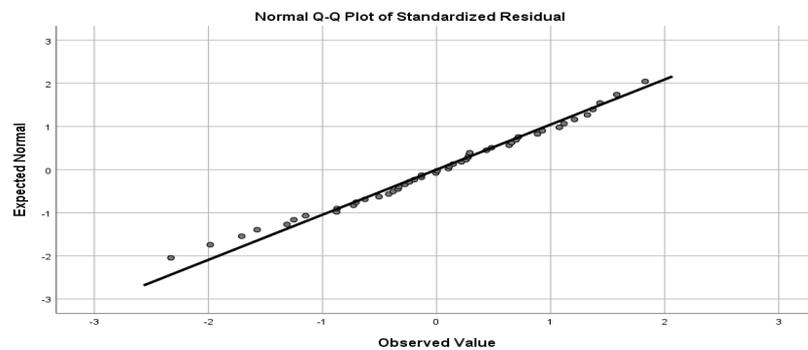
a. *Lilliefors Significance Correction*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov- Smirnov 0.200 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan berdistribusi normal.



Gambar IV. 6. Grafik Histogram Normalitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2024



Gambar IV. 7. Grafik Normal Q-Q Plot

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Tampak pada gambar grafik diatas normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram tersebut memberikan pola distribusi normal karena membentuk garis linear kurva cekung berbentuk seperti lonceng. Pada grafik *Q-Q Plot of Regression Standardized Residual* diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut dapat diinterpretasikan

bahwa model regresi layak digunakan, sebab memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov test.

## 2. Uji Multikolinearitas

Pengujian apakah model regresi memiliki korelasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji *Tolerance* diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1 atau dengan kata lain uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi  $\leq 0,1$  atau nilai  $VIF \geq 10$  maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2015 : 105-107).

Tabel IV. 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,579	1,726	Bebas multikolinearitas
Kompensasi Finansial	0,596	2,677	Bebas multikolinearitas
Konflik Peran	0,930	1,076	Bebas multikolinearitas
Dukungan Sosial	0,651	1,537	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi  $> 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$ , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Multikolinearitas. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015 : 139).

Tabel IV. 8. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan uji Glejser

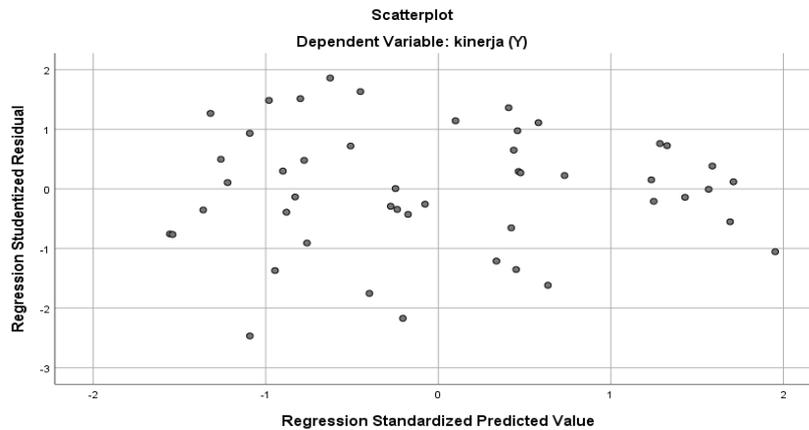
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Budaya Organisasi	0,427	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kompensasi Finansial	0,657	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Konflik Peran	0,913	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Dukungan Sosial	0,158	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing- masing variabel independen adalah budaya organisasi bernilai 0,427, kompensasi finansial bernilai 0,657, konflik peran bernilai 0,913 dan dukungan sosial bernilai 0,158 dimana semua variabel tersebut bernilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan model regresi

tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar. IV. 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Dari gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### D. Analisis Data

##### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV. 9. Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	9,219	Positif
2	Budaya Organisasi	0,533	Positif
3	Kompensasi Finansial	0,518	Positif
4	Konflik Peran	-0,387	Negatif
5	Dukungan Sosial	0,305	Positif

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 9,219 + 0,533X_1 + 0,518X_2 - 0,387X_3 + 0,305X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa

a. Konstanta (a) = 9,219

Artinya jika nilai konstanta (a) = 9,219 sedangkan variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), kompensasi finansial (X<sub>2</sub>), konflik peran (X<sub>3</sub>) dan dukungan sosial (X<sub>4</sub>) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja staf sebesar 9,219 dan menunjukkan hasil positif.

b. Koefisien budaya organisasi (b<sub>1</sub>) = 0,533

Artinya jika nilai koefisiensi variabel budaya organisasi mengalami kenaikan, sementara variabel kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja staf akan meningkat sebesar 0,533 dan menunjukkan hasil yang positif.

c. Koefisien kompensasi finansial (b<sub>2</sub>) = 0,518

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kompensasi finansial mengalami kenaikan, sementara variabel budaya organisasi, konflik peran dan

dukungan sosial diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja staf akan meningkat sebesar 0,518 dan menunjukkan hasil yang positif.

d. Koefisien konflik peran ( $b_3$ ) = -0,387

Artinya jika nilai koefisiensi variabel konflik peran mengalami kenaikan, sementara variabel budaya organisasi, kompensasi finansial dan dukungan sosial diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja staf akan menurun sebesar -0,387 dan menunjukkan hasil yang negatif. Ketika beban kerja berlebihan dan terjadi ambiguitas peran maka hal ini menjadi penyebab timbulnya konflik peran sehingga menyebabkan kinerja staf menjadi menurun

e. Koefisien dukungan sosial ( $b_4$ ) = 0,305

Artinya jika nilai koefisiensi variabel dukungan sosial mengalami kenaikan, sementara variabel budaya organisasi kompensasi finansial dan konflik peran diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja staf akan meningkat sebesar 0,305 dan menunjukkan hasil yang positif .

## 2. Uji Kelayakan Model

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka  $\text{sig} < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015 : 303). Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 10. Hasil Uji F

<b>Model</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>Standar</b>	<b>Keterangan</b>
Regression	23,786	0,55	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Menentukan formulasi Ho dan Ha

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ ; Berarti tidak ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial secara simultan dan signifikan terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ ; Berarti ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial secara simultan dan signifikan terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

- 2) Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05
- 3) Perhitungan nilai F

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= \alpha; (k ; n - k) \\
 &= 0,05 (k;n-k) \\
 &= 0,05; (4; 48 - 4) \\
 &= 0,05; (4; 44) \\
 &= 0,55
 \end{aligned}$$

- 4) Kriteria Pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Ho diterima dan Ha di tolak , jika diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$

5) Perhitungan nilai F

Dari hasil Uji F Diketahui nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 23,786.

6) Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 23,786., dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $23,786. > 0,55$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial secara simultan dan signifikan terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial terhadap kinerja staf. Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan  $< 0,05$ , berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV. 11. Hasil Uji t

Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Standar	Keterangan
H1	3,905	2,012	0,000	0,05	Ha Diterima
H2	2,361	2,012	0,023	0,05	Ha Diterima
H3	2,287	2,012	0,027	0,05	Ha Diterima
H4	3,048	2,012	0,004	0,05	Ha Diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja staf dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja staf.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja sstaf

b) Menentukan *level of significance*  $\alpha = 0,05$

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 48-4)$$

$$= (0,025; 44)$$

$$= 2,012$$

c) Kriteria Pengujian

$H_0$  ditolak, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika diperoleh nilai

$$t_{hitung} < t_{tabel}$$

d) Menentukan nilai  $t_{hitung}$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 3,905

e) Keputusan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $3,905 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

2) Uji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja staf dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja staf.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja staf.

b) Menentukan *level of significance*  $\alpha = 0,05$

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 48-4)$$

$$= (0,025; 44)$$

$$= 2,012$$

c) Kriteria Pengujian

$H_0$  ditolak, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika diperoleh nilai

$$t_{hitung} < t_{tabel}$$

d) Menentukan nilai  $t_{hitung}$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 2,361

e) Keputusan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $2,361 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

3) Uji pengaruh konflik peran terhadap kinerja staf dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap kinerja staf

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap kinerja staf

b) Menentukan *level of significance*  $\alpha = 0,05$

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 48-4)$$

$$= (0,025; 44)$$

$$= 2,012$$

c) Kriteria Pengujian

$H_0$  ditolak, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika diperoleh nilai

$$t_{hitung} < t_{tabel}$$

d) Menentukan nilai  $t_{hitung}$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar -0,387

e) Keputusan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $2,287 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Koefisien

regresi (-0,387) negatif signifikan berarti jika skor konflik peran (X3) tinggi maka skor kinerja (Y) rendah, jika skor konflik peran (X3) rendah maka skor kinerja (Y) tinggi, sehingga ada pengaruh negatif signifikan antara konflik peran terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

4) Uji pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja staf dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap kinerja staf.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap kinerja staf.

b) Menentukan *level of significance*  $\alpha = 0,05$

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 48-4)$$

$$= (0,025; 44)$$

$$= 2,012$$

c) Kriteria Pengujian

$H_0$  ditolak, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika diperoleh nilai

$$t_{hitung} < t_{tabel}$$

d) Menentukan nilai  $t_{hitung}$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 3,048

## e) Keputusan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $3,048 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kinerja.

4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  yang mendekati nol (0) menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati angka satu (1), menunjukkan variabel bebas memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Pawenang 2011:91).

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar seluruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi (X1), kompensasi finansial (X2), konflik peran (X3) dan dukungan sosial (X4) dalam menjelaskan kinerja staf (Y).

Tabel IV. 12. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,830 <sup>a</sup>	0,689	0,660	3,112

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0.660. Berarti variabel budaya organisasi (X1), kompensasi finansial (X2), konflik peran (X3) dan dukungan sosial (X4) memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja staf (Y) sebesar 66% sedangkan sisanya sebesar 34% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : kepuasan kerja, produktifitas, kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lain-lain

### C. Pembahasan

Setelah dilakukan pengumpulan data, olah data dengan program aplikasi SPSS versi 25.0 dan intepretasi data survey maka hal-hal yang menjadi pokok pembahasannya adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil hitungan program aplikasi SPSS versi 25.0 diperoleh Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $3,905 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alam *et al.* (2022); Bali (2022); Surlianto (2021); Sinaga dan Priyojadmiko (2020) dan Utama, Z., M., (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf.

Budaya organisasi memiliki peran di dalam kelangsungan hidup bagi sumber daya manusia pada Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito. Dimana ketika anggota organisasi berada di dalam rumah sakit, maka disitulah kelangsungan hidup karyawan selama ia bekerja. Budaya organisasi ini berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi rumah sakit dengan rumah sakit yang lain dimana hal ini menciptakan keunikan budaya pada rumah sakit ini dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap staf-staf organisasi di lingkup rumah sakit.

## 2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil hitungan program aplikasi SPSS versi 25.0 diperoleh Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $2,361 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permana & Pracoyo (2022); Fahmi & Yunita (2022); Asmarini *et al.* (2022); Sutoro (2020); Hasibuan & Afrizal, (2019) dan Rohmah, (2020) bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf.

Kompensasi finansial merupakan hak setiap staf di Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Maka jika dikelola

dengan baik, dapat membantu rumah sakit mencapai tujuan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi finansial yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk berkinerja rendah. Maka dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja. Selain itu pemberian kompensasi finansial merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi finansial mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi finansial juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya

### 3. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $2,287 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Koefisien regresi (-0,387) negatif signifikan berarti jika skor konflik peran (X3) tinggi maka skor kinerja (Y) rendah, jika skor konflik peran (X3) rendah maka skor kinerja (Y) tinggi, sehingga ada pengaruh negatif signifikan antara konflik peran terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Islam *et al.* (2020) dan Afdha *et al.*, (2022) dengan kesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja staf.

Namun tidak semua konflik selalu membawa pengaruh negative bagi kinerja perusahaan atau organisasi, namun tergantung bagaimana pimpinan dalam melakukan manajemen konflik. Konflik fungsional justru

dapat meningkatkan kinerja perusahaan / organisasi. Sebaliknya konflik Disfungsional berpotensi akan menghambat kinerja perusahaan. Konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari berbagai banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi sulit dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Pastinya karyawan tersebut dihadapkan pada suatu kondisi dimana kedua peran akan saling berbenturan pada waktu yang bersamaan dimana kondisi tersebut akan memicu timbulnya konflik peran bagi seorang staf. Tentunya dari konflik peran yang dihadapi akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya.

#### 4. Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil hitungan program aplikasi SPSS versi 25.0 diperoleh Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $3,048 > -0,17$  dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muiz, F., A. *et al* (2022) dengan kesimpulan hasil penelitian mereka bahwa ada pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja staf.

Perilaku menolong antar suami istri dalam anggota keluarga, teman sejawat dan atasan bagi karyawan adalah sebagai bagian dari bentuk dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap karyawan dalam

menghadapi suatu peristiwa yang menekan. Perilaku menolong memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologis sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya. Dukungan sosial membantu memenuhi suatu kebutuhan. Saat mengalami kondisi yang dirasa sulit adalah efek yang menguntungkan dari dukungan sosial, baik melalui hubungan antara individu dengan teman dekat untuk melawan stress dalam menjalankan tugas atau berkinerja.

## BAB V

### KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta
2. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.
3. Konflik peran mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.
4. Dukungan sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta.
5. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan diperoleh hasil nilai nilai *adjusted R square* sebesar 0.660. Berarti variabel budaya organisasi (X1), kompensasi finansial (X2), konflik peran (X3) dan dukungan sosial (X4) memberikan determinasi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja staf (Y) sebesar 66% sedangkan sisanya sebesar 34% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : kepuasan kerja, produktifitas, kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lain-lain

## B. Implikasi

Beberapa dampak yang mungkin diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Indikator- indikator yang ada di setiap variabel didalam penelitian ini serta dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja staf. Dari hasil tersebut tentunya dengan terus meningkatkan budaya organisasi, kompensasi finansial, dukungan sosial dan menurunkan konflik peran yang ada di Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito maka kinerja staf akan menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya dan dapat meminimalkan terjadinya masalah atau friksi-friksi yang ada.
2. Budaya organisasi dalam suatu institusi memiliki peranan yang penting, demikian juga untuk meningkatkan kinerja staf di Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito diperlukan suatu budaya organisasi yang seperti tergambar dalam indikator-indikator variabel budaya organisasi dalam penelitian ini. Peran budaya organisasi tersebut akan terwujud apabila ada perhatian staf yang baik terhadap indikator-indikator budaya organisasi seperti pada hal-hal rinci/ detail, orientasi pada hasil, orientasi pegawai, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas dapat lebih di kembangkan dan ditingkatkan.
3. Kompensasi finansial merupakan hak setiap staf di Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka

menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Maka bila dikelola dengan baik, dapat membantu rumah sakit mencapai tujuan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi finansial yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk berkinerja rendah.

4. Konflik peran mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. Sehingga konflik peran tentunya adalah suatu yang harus diminimalisir dalam lingkungan rumah sakit, namun konflik tidak selalu membawa pengaruh negative bagi kinerja perusahaan atau organisasi, tergantung bagaimana pimpinan dalam melakukan manajemen konflik. Konflik fungsional justru dapat meningkatkan kinerja rumah sakit. Sebaliknya konflik Disfungsional berpotensi akan menghambat kinerja rumah sakit
5. Dukungan sosial merupakan aspek yang penting dalam rumah sakit. Perilaku menolong antar suami istri dalam anggota keluarga, teman sejawat dan atasan terhadap bawahan bagi karyawan adalah sebagai bagian dari bentuk dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap karyawan dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan. Perilaku menolong memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologis sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

## 1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain budaya organisasi, kompensasi finansial, konflik peran dan dukungan sosial yang dapat mempengaruhi kinerja staf, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 34% di luar variabel penelitian tersebut seperti kepuasan kerja, produktifitas, kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lain-lain.

## 2. Secara praktis

- a. Diharapkan Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito kedepannya terus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, kompensasi finansial, dukungan sosial dan meminimalkan suasana yang menimbulkan konflik peran bagi staf. Hal itu tentunya untuk membuat kinerja staf akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- b. Meningkatkan pengembangan diri melalui program peningkatan budaya organisasi, kompensasi finansial, dukungan sosial dan menurunkan konflik peran terhadap kinerja staf
- c. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja staf juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi rumah sakit sebagai instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek lain yang teliti. Misalnya rumah sakit swasta atau *Non Governance Organisasi* (NGO) yang bergerak di bidang kesehatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdha, M., Almughni, A., Aji, T. S., Ekonomi, F., & Negeri, U. (2022). *BanKu : Jurnal Perbankan dan Keuangan*. 3(Februari), 1–16.
- Alam, N., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Ariany, V., Naipospos, N. Y., Tanjung, I. S., & Sariyanto, S. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Wanita Karier Di Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 2345–2353. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.851>
- Asmarini, S. Dela, Sulaimiah, S., & Nururly, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Lombok Timur. *Jurnal Pustaka Aktiva (Pusat Akses Kajian Akuntansi, Manajemen, Investasi, Dan Valuta)*, 2(1), 7–11. <https://doi.org/10.55382/jurnalpustakaaktiva.v2i1.134>
- Bali, A. Y. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening (p. 14).
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 106–120. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665>
- Fahmi, S. W., & Yunita, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai BPDAS Wampu Sei Ular. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 57–70. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.367>

- Hamonangan, D., Marzuki, F., & Surbakti, L. P. (n.d.). *Prosiding Biema Business Management, Economic, and Accounting National Seminar Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19* (Vol. 2).
- Hariandja, Efendi M.,T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Irwan, (2017). *Etika dan Perilaku Kesehatan*, 1 ed. (Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2017. p. 157
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. In *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* (Vol. 1, Issue 1). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Khoirun Nisa, D., Santoso, B., & Azhad, Mn. (2018). LOGO Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108–114. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Krejcie & Morgan (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Pshycological Measurement* 607-610 <https://journals.sagepub.com/toc/epma/30/3>, <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Laporan Survei budaya keselamatan pasien RSUP Dr. Sardjito th 2022*. (n.d.).
- Lewaherilla, N., Fakultas Ekonomi, D., & Ambon, U. (n.d.). *Analisa Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karawan Pada Pt. Bank Central Asia Cabang Utama Ambon*.
- Marihot T.E.H., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3, 2–3*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat Bandung : Alfabeta.CV*
- Muiz, F. A., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan

Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ( studi empiris pada PT.Bris Poey Trans ). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 6(1), 272–280. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063>

Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (n.d.). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 2016. <http://journal.feb.unmul.ac.id>

Pedoman Pelayanan Rehabilitasi Medik di Rumah Sakit Kelas A,B,C & D,cet ke 3, Direktorat Bina Pelayanan Medik Spesilistik Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan, 2007, hlm 9

Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>

Priansa, Donni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabeta, Bandung

Rivai, V, dan Mulyadi, D. (2009). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2012. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT.Indeks

Rohmah, R. I. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru Di Sma Bakti Ponorogo*. 1–148. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/11399/>

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)* Vol. 1, No. 1, Mei (2022),IPage 28-36. P-ISSN (2829-8888) & E-ISSN (2829-8462)

Sinaga, Hasibuan dan Priyo jadmiko. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Yayasan Kita Menulis, Jawa Barat

Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas .... *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi* ..., 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto ,D., (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset* Yogyakarta:CAPS,viii+196 hlm
- Suriyanto. (2021). *Sinergitas Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pres
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Utama Z., M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep dasar dan Teori*. UNJ Press 2020. <https://bit.ly/ebook> MSDM Utama 2020
- Winardi, J. 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

# LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

.....

di Satuan Kerja Instalasi Rehabilitasi Medik

Dengan Hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan tesis, saya bermaksud mengadakan penelitian terhadap kinerja Staf dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Konflik Peran Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir Strata Dua (S2) pada Universitas Islam Batik Surakarta Jurusan Ekonomi Manajemen. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah kami lampirkan. Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan tesis. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis dan rumah sakit. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara

jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 2023

Hormat saya,

Wardo, SST

Lampiran 2 Informed Consent

INFORMED CONSENT

Penelitian ini tidak berdampak negatif atau kerugian pada responden. Kerahasiaan informasi yang diberikan akan dijaga dan digunakan hanya untuk keperluan penelitian. Data ini bersifat rahasia. Mohon untuk melengkapi identitas sebagai berikut :

Nama :

Alamat :

No telp/HP :

Menyatakan bahwa saya bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan oleh Wardo, SST, mahasiswa Strata Dua (S2) pada Universitas Islam Batik Surakarta Jurusan Ekonomi Manajemen dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Konflik Peran Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta”

Yogyakarta, .....2023

Responden Peneliti,

(.....)

Wardo, SST

### Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

##### Biodata Responden

1. Nama : .....(boleh tidak diisi)
2. Umur :  < 25 th  25 – 40 th  > 40 th
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Lama bekerja :  3-10  11-20  21-30  > 30 tahun
5. Satuan Kerja : .....

##### Petunjuk pengisian :

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari angket dan berilah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.
2. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi jawaban pada tempat jawaban yang telah disediakan dan berilah klik pada list pilihan yang merupakan jawaban yang tepat pada pernyataan berikut ini:

KODE	KETERANGAN	SKORE
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Jawablah dengan jujur pernyataan dalam kuesioner dan pastikan semua jawaban terisi.

4. Anda tidak perlu cemas atau malu untuk memberikan jawaban, karena apapun yang anda isi pada lembar jawaban dijamin kerahasiaannya dan tidak berpengaruh pada nama baik atau menyangkut pekerjaan anda di satuan kerja anda bekerja.
5. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu memberikan submit
6. Terima kasih atas partisipasi Anda

## REKAPITULASI KUESIONER

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Konflik Peran Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Staf Instalasi Rehabilitasi Medik RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Indikator Kinerja					
1	Kuantitas					
2	Kualitas					
3	Ketepatan waktu					
4	Efisiensi					
5	Disiplin kerja					
	Indikator Budaya Organisasi					
1	Perhatian pada hal-hal rinci/ detail					
2	Orientasi hasil					
3	Orientasi pegawai					
4	Orientasi tim					
5	Keagresifan					
6	Stabilitas					
	Indikator Kompensasi Finansial					
1	Gaji					
2	Bonus					
3	Tunjangan hari raya					
4	Tunjangan hari tua					
5	Jaminan kesehatan					
6	Asuransi					
	Indikator Konflik Peran					
1	Aturan/kebijakan rumah sakit					
2	Tugas					

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Dukungan pekerjaan atau bantuan					
4	Tim kerja					
5	Penugasan					
6	Hasil kerja					
7	Sumber daya dan material					
8	Keperluan					
	Indikator Dukungan Sosial					
1	Dukungan pasangan					
2	Dukungan atasan					
3	Dukungan rekan kerja					
4	Dukungan teman bukan rekan kerja					

Tabel 1. Instrumen Survei Variabel Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Variabel Kuantitas						
1	Saya sering menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
2	Pekerjaan yang saya hasilkan dinilai dalam periode tertentu					
Variabel Kualitas						
1	Kualitas hasil kerja yang saya hasilkan baik					
2	Saya dinilai dari tingkat akurasi dan kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan					
Variabel Ketepatan Waktu						
1	Saya sering menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu					
2	Saya mematuhi jam kerja sesuai tenggat waktu/aturan jam kerja yang diberikan					
Variabel Efisiensi						
1	Saya menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan lain-lain) untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efisien					
2	Saya menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil kerja					

Variabel Disiplin Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan secara konsisten					
2	Saya menjaga disiplin dalam lingkungan kerja					

Tabel 2. Instrumen Survei Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>I. Perhatian pada hal-hal rinci/ detail</b>						
1.	Dalam bekerja, karyawan didorong untuk bertindak cermat					
2.	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu dituntut untuk tepat					
<b>II. Orientasi hasil</b>						
3.	Dalam bekerja selalu berorientasi dan fokus pada hasil					
4.	Dalam bekerja saya berusaha untuk tidak menumpuk pekerjaan.					
<b>III. Orientasi pegawai</b>						
5.	Dalam bekerja saya selalu mengikuti ketentuan yang berlaku intern di rumah sakit					
6.	Dalam bekerja saya tidak terpengaruh dengan hal-hal yang sifatnya membawa saya ke arah negative					
<b>IV. Orientasi tim</b>						
7.	Dalam menjalankan tugas saya selalu menjaga kebersamaan dengan sesama pegawai					
8.	Dalam bekerja, semua pegawai saya anggap sebagai rekan yang saling membutuhkan					

V. Keagresifan						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
9.	Dalam bekerja saya berusaha agresif dan ingin yang terbaik					
VI Stabilitas						
10	Dalam menjalankan tugas saya ingin membawa nama baik rumah sakit					

Tabel 3. Instrumen Survei Variabel Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan					
3	Rumah sakit tempat saya bekerja selama ini telah memberikan THR					
4	Rumah sakit tempat saya bekerja selama ini telah memberikan tunjangan hari tua					
5	Rumah sakit tempat saya bekerja selama ini telah memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai dan keluarga					
6.	Rumah sakit tempat saya bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya					

Tabel 4. Instrumen Survei Variabel Konflik Peran

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu melanggar aturan atau kebijakan rumah sakit ini demi menjalankan tugas					
2	Dalam menyelesaikan tugas-tugas kadang saya dituntut untuk mengerjakan secara berbeda dari biasanya					
3	Saya menerima tugas tanpa dukungan atau bantuan untuk menyelesaikannya					
4	Saya bekerja dengan dengan dua tim kerja atau lebih yang bidangnya berbeda					
5	Saya menerima penugasan yang kadang berbeda dari beberapa pegawai senior dan atau atasan saya					
6.	Dalam saya mengerjakan tugas pelayanan kadang diterima baik oleh seorang teman sejawat, namun tidak diterima teman sejawat lain					
7	Saya menerima tugas tanpa sumber daya dan material ( misalnya waktu penyelesaian, ruang kerja yang memadai atau ATK) yang cukup untuk menjalankannya					
8	Saya mengerjakan hal-hal yang tidak perlu					

Tabel 5. Instrumen Survei Variabel Dukungan Sosial

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
a. Variabel dukungan pasangan						
1.	Suami/istri saya tidak ingin mendengarkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya di kantor					
2.	Suami/istri saya tidak menunjukkan perhatian yang mendalam terhadap pekerjaan saya di kantor					
3.	Suami/istri saya dapat diandalkan jika suatu tugas berat terjadi pada pekerjaan saya					
4.	Suami/istri saya sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					
b. Variabel dukungan atasan langsung						
5.	Atasan langsung saya bersedia mendengarkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
6.	Atasan langsung saya menunjukkan perhatian yang mendalam terhadap pekerjaan saya					
7.	Atasan langsung saya tidak dapat diandalkan jika suatu tugas sulit terjadi pada pekerjaan saya					
8.	Atasan langsung saya tidak peduli dengan kondisi perkembangan saya					

c. Variabel dukungan rekan kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10.	Secara rutin saya menjalankan suatu bentuk kegiatan dengan rekan kerja saya di luar jam kerja seperti olah raga bersama,dan melakukan hobi bersama					
d. Variabel dukungan teman bukan rekan kerja						
11.	Saya dapat membicarakan masalah-masalah di tempat kerja saya dengan teman dekat					
12.	Teman dekat saya berkeinginan mendengarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya					

#### Lampiran 4.

#### Data Survei Uji Validitas Dan Realibilitas

Tabel Karakteristik Responden

No	Timestamp	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Lama bekerja	Satuan Kerja
1	11/27/2023 14:44:27		< 25 tahun	Laki-laki	3-10 tahun	Instalasi Rehab medik
2	12/2/2023 5:41:01	085726008522	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	Freelance
3	12/2/2023 8:34:26	Rizki pramudya sari/0813250	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	RS JIH
4	12/2/2023 8:35:45	Galih Perdana 085642232220	25 – 40 tahun	Laki-laki	3-10 tahun	RSUP Dr Sardjito Yogyakarta
5	12/2/2023 8:43:48	081229759636	25 – 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	RSJ GRHASIA DIY
6	12/2/2023 8:44:12	085398980393	> 40 tahun	Laki-laki	21 - 30 tahun	RSUP Dr Sardjito Yogyakarta
7	12/2/2023 8:49:23	Nunuk Wulansari	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	RSA UGM
8	12/2/2023 9:52:00	Syifa Fauziah / 08594215428	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	RSU Rajawali Citra
9	12/2/2023 10:31:05	Ajeng Candradewi	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	Omah Tumbuh Kembang
10	12/2/2023 10:44:37	Wahyu Lestari	25 – 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	Rsup dr sardjito yogyakarta
11	12/2/2023 10:45:48	Sri Syamsiah/ 087878739405	> 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	IRM/RSCC
12	12/2/2023 10:51:48	David Agil k/ 081224504704	25 – 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	Rsiy pdhi
13	12/2/2023 10:53:58	chavid kurniawan	25 – 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	RSUD Bantul
14	12/2/2023 10:55:44	085725430010	25 – 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	RSUD
15	12/2/2023 10:56:04	Ima	25 – 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	Rs
16	12/2/2023 11:12:34	Fania Ayu Maharani, 085848	< 25 tahun	Perempuan	3-10 tahun	Rumah sakit
17	12/2/2023 11:39:39	Ika Wuryandari	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	Jogja Medical Center
18	12/2/2023 11:49:52	085640420385	< 25 tahun	Perempuan	3-10 tahun	RS Universitas Islam Indonesia
19	12/2/2023 12:26:35	Rinjani	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	Klinik tumbuh kembang
20	12/2/2023 12:37:05	Trias 081578393735	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	RSUP Dr.Sardjito Yogyakarta
21	12/2/2023 13:05:00	Edy /08179432225	> 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medis
22	12/2/2023 14:02:05	Bagus	25 – 40 tahun	Laki-laki	3-10 tahun	RS Bethesda
23	12/2/2023 14:20:37	Eni / 085228268766	> 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	Rs sarjito
24	12/2/2023 15:04:16	Samastha denis	25 – 40 tahun	Laki-laki	3-10 tahun	Sekolah khusus d'Vastu
25	12/2/2023 15:18:02	081329563578	25 – 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	RSUD Sleman
26	12/2/2023 15:28:26	Maya Indah Febrianti / 08211	> 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	RSJ Ghasia DIY
27	12/2/2023 15:49:09	erika vadela	< 25 tahun	Perempuan	3-10 tahun	klินิก omah tumbunh kembang an
28	12/2/2023 15:52:23	082133414599	< 25 tahun	Perempuan	3-10 tahun	Jogja Medical Center
29	12/2/2023 16:32:03	Widianti rejeki/0817448818	25 – 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	Rsud prambanan
30	12/2/2023 17:11:56	Yudha Anggoro Bhakti	25 – 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	RS PKU Yogyakarta
31	12/2/2023 17:54:23	081236766380	< 25 tahun	Perempuan	3-10 tahun	RSU Queen Latifa Yogyakarta
32	12/2/2023 18:26:06	Yunita K	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	Praktek Mandiri GFBN
33	12/2/2023 18:43:43	Helena / 085877107497	< 25 tahun	Perempuan	3-10 tahun	Rs Bethesda Yogyakarta
34	12/2/2023 20:10:24	085725703122	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	RS
35	12/2/2023 21:20:46	085728622454	25 – 40 tahun	Perempuan	3-10 tahun	RS Hermina Yogya
36	12/3/2023 12:43:52	Samastha denis	25 – 40 tahun	Laki-laki	3-10 tahun	Sekolah khusus d'Vastu
37	12/3/2023 13:41:15	081393082828	25 – 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	RS Bethesda
38	12/3/2023 14:18:44	Dita Mahendra /08995184066	25 – 40 tahun	Laki-laki	3-10 tahun	Rsa ugm



Tabel Data Survei Variabel Kompensasi Finansial (X2)

No	Kompensasi Finansial (X2)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	4	29
2	3	2	4	2	2	3	16
3	3	2	4	2	4	4	19
4	2	3	4	3	5	4	21
5	4	3	4	4	3	3	21
6	2	2	4	3	2	3	16
7	4	3	4	4	4	4	23
8	3	3	4	4	4	4	22
9	3	3	4	3	3	4	20
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	3	4	4	4	4	23
12	3	3	4	4	4	3	21
13	5	3	5	5	5	4	27
14	3	2	4	4	2	4	19
15	3	3	4	3	3	3	19
16	4	3	4	3	4	3	21
17	3	4	4	2	4	4	21
18	4	3	5	2	5	5	24
19	3	3	2	2	2	3	15
20	4	3	4	4	4	3	22
21	4	3	4	2	4	4	21
22	3	3	4	4	4	4	22
23	4	3	4	4	4	4	23
24	2	3	4	2	4	3	18
25	4	3	5	5	5	5	27
26	3	3	3	4	4	4	21
27	3	3	4	2	2	3	17
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	3	5	5	5	4	27
30	3	3	4	4	5	3	22
31	3	3	4	3	3	4	20
32	3	3	4	3	3	3	19
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	3	3	3	3	4	19
35	3	3	4	4	4	3	21
36	2	3	4	2	4	3	18
37	3	3	5	4	5	4	24
38	3	3	4	3	3	4	20

Tabel Data Survei Variabel Konflik Peran (X3)

No	Konflik Peran (X3)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	4	3	3	4	4	29
2	4	2	4	4	2	2	3	4	25
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	3	3	3	3	4	26
5	4	3	4	4	4	3	3	4	29
6	3	2	3	2	2	3	2	3	20
7	4	3	4	4	3	4	3	4	29
8	4	3	4	3	3	3	4	4	28
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	3	4	4	3	3	4	4	29
12	4	3	4	3	3	3	4	4	28
13	2	3	3	3	2	2	3	3	21
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	4	3	3	3	3	3	26
16	3	4	3	4	3	3	3	4	27
17	4	3	4	3	3	3	4	4	28
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	3	4	4	3	3	3	3	26
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	3	4	4	3	4	3	4	29
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	3	4	3	3	3	4	4	28
25	4	4	2	4	2	2	4	4	26
26	4	4	4	4	4	3	4	4	31
27	4	2	4	4	2	2	3	4	25
28	4	3	4	4	4	2	2	4	27
29	4	3	4	4	3	3	4	4	29
30	4	2	4	3	3	4	4	4	28
31	4	3	3	3	3	3	3	3	25
32	4	3	3	3	3	3	3	3	25
33	4	3	4	4	3	3	4	4	29
34	4	2	4	4	2	2	4	4	26
35	4	3	3	3	3	3	3	4	26
36	4	3	3	3	3	3	4	4	27
37	4	2	3	4	4	4	2	4	27
38	4	4	4	4	3	4	4	4	31

Tabel Data Survei Variabel Dukungan Sosial (X4)

No	Dukungan Sosial (X4)												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	41
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	50
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	55
6	4	4	3	2	3	2	3	2	4	2	4	4	37
7	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	44
8	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	34
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	44
12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41
13	3	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	51
14	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	45
15	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	44
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41
18	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	44
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	38
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
22	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	43
23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
24	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	42
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	44
26	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	39
27	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	40
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
29	5	5	3	2	5	4	5	5	4	3	4	4	49
30	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	50
31	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	39
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
34	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	43
35	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	40
36	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	42
37	3	3	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	24
38	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	42

Lampiran 5.

Data Survei

Tabel Karakteristik Responden

No	Timestamp	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Lama bekerja	Satuan Kerja	Profesi
1	12/10/2023 9:10:16	Onesa Destarani	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Fisioterapis
2	12/10/2023 9:10:34	Farida	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Fisioterapis
3	12/10/2023 9:13:35	Ika Wijayanti	25 – 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	IRM	Fisioterapis
4	12/10/2023 9:33:31	Lulus Hardiyanti	> 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	KSM Rehabilitasi Medik	Dokter
5	12/10/2023 9:38:15	Adrian Utomo	> 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	Instalasi Rehab Medik	Dokter
6	12/10/2023 9:41:32	Prajoko Eko purwoko	> 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medis	Administrasi
7	12/10/2023 9:49:37	Asep Ibrahim	> 40 tahun	Laki-laki	> 30 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Fisioterapis
8	12/10/2023 9:52:43	Maya Murti Ika Rani, Amd.Kes	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Orthotik Prosthetik
9	12/10/2023 9:52:43	Ani Nurkinasih	> 40 tahun	Perempuan	> 30 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medis	Fisioterapis
10	12/10/2023 9:59:54	Trias Widiastri	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta	Terapis Okupasional
11	12/10/2023 10:02:04	Th Dwi Ary Nugraheni	> 40 tahun	Perempuan	21 - 30 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medis	Fisioterapis
12	12/10/2023 10:10:28	Sarah jehan	25 – 40 tahun	Perempuan	> 30 tahun	Instalasi rehab medik	Dokter
13	12/10/2023 10:25:47	Purwadi	> 40 tahun	Laki-laki	> 30 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medis	Fisioterapis
14	12/10/2023 10:39:13	Kuwadi	> 40 tahun	Laki-laki	> 30 tahun	IRM unit Fisioterapi	Fisioterapis
15	12/10/2023 10:47:19	Novy Hikmah	> 40 tahun	Perempuan	> 30 tahun	IRM	Fisioterapis
16	12/10/2023 10:52:04	Edy	> 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Terapis Okupasional
17	12/10/2023 11:00:44	Rusmini	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Orthotik Prosthetik
18	12/10/2023 11:07:19	Ilma	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	Rehab	Terapis Okupasional
19	12/10/2023 11:17:46	ROCHMAD HANDI H	25 – 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	Instalasi Rehab Medic	Orthotik Prosthetik
20	12/10/2023 11:26:43	Sri Suryaningsih	> 40 tahun	Perempuan	> 30 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medis	Fisioterapis
21	12/10/2023 11:27:29	Ika Rinawati	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	Instalasi Rehabilitasi medik	Terapis Wicara
22	12/10/2023 11:29:44	Ismawati	> 40 tahun	Perempuan	21 - 30 tahun	Instalasi rehabilitasi medis	Fisioterapis
23	12/10/2023 11:39:15	Nurul	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	IRM	Terapis Wicara
24	12/10/2023 11:58:42	Galih Perdana Kusuma	25 – 40 tahun	Laki-laki	3 -10 tahun	Instalasi rehabilitasi medik	Terapis Okupasional
25	12/10/2023 12:40:49	Yova	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	IRM Sardjito	Psikolog
26	12/10/2023 12:57:00	Wahyu Lestari	25 – 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	Rsup dr sardjito yogyakarta	Terapis Okupasional
27	12/10/2023 13:18:38	Issac Setyo prabowo	25 – 40 tahun	Laki-laki	3 -10 tahun	Instalasi rehabilitasi medik	Administrasi
28	12/10/2023 13:19:11		> 40 tahun	Laki-laki	21 - 30 tahun	IRM	Terapis Okupasional
29	12/10/2023 14:23:51	Wahyu Budi Ruwiyati	> 40 tahun	Perempuan	21 - 30 tahun	Inst Rehab Medik	Fisioterapis
30	12/10/2023 14:51:27	Nursyam	> 40 tahun	Perempuan	21 - 30 tahun	Rehabilitasi medik	Terapis Wicara
31	12/10/2023 15:15:30	Wawan	> 40 tahun	Laki-laki	21 - 30 tahun	IRM	Fisioterapis
32	12/10/2023 15:30:04	Anis Wiladatika	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Psikolog
33	12/10/2023 18:33:32	Tri Wibowo	> 40 tahun	Laki-laki	21 - 30 tahun	IRM	Fisioterapis
34	12/10/2023 22:22:40	desy ayu	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	IRM	Fisioterapis
35	12/11/2023 0:36:08	Intihana	25 – 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	Terapi Wicara, Rehabilitasi Medik	Terapis Wicara
36	12/11/2023 6:38:58	Meidy Lintang	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	rehabilitasi medik	Terapis Wicara
37	12/11/2023 6:43:50	Fitriyan Nugraha	25 – 40 tahun	Laki-laki	3 -10 tahun	rehabilitasi medik	Terapis Wicara
38	12/11/2023 6:58:34	Sri Isnin Kadarti	> 40 tahun	Perempuan	> 30 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Fisioterapis
39	12/11/2023 7:34:42	Purbasasana	> 40 tahun	Laki-laki	> 30 tahun	Instalasi Rehabilitasi medis	Fisioterapis
40	12/11/2023 7:40:00	Eni sulistyowati	> 40 tahun	Perempuan	11 - 20 tahun	irm	Terapis Okupasional
41	12/11/2023 8:14:54	Nobelina	25 – 40 tahun	Perempuan	3 -10 tahun	IRM	Psikolog
42	12/11/2023 8:20:46	Kristina Ririn Kristanti	> 40 tahun	Perempuan	21 - 30 tahun	Rehabilitasi medik	Social Worker
43	12/11/2023 8:49:27	Muhammad Luthfi	25 – 40 tahun	Laki-laki	3 -10 tahun	Instalasi rehabilitasi medik	Orthotik Prosthetik
44	12/11/2023 11:06:32	Ossa Indra	25 – 40 tahun	Laki-laki	3 -10 tahun	IRM	Terapis Wicara
45	12/11/2023 21:49:19	Ritha Widyaningrum	25 – 40 tahun	Perempuan	21 - 30 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medis	Perawat
46	12/12/2023 7:45:17	Dasih	> 40 tahun	Laki-laki	21 - 30 tahun	Instalasi rehabilitasi medis	Fisioterapis
47	12/12/2023 13:43:19	Agung	25 – 40 tahun	Laki-laki	11 - 20 tahun	Instalasi Rehabilitasi Medik	Dokter
48	12/13/2023 17:56:27	Arik Dwindayani	> 40 tahun	Perempuan	21 - 30 tahun	RSUP DR SARDJITO	Fisioterapis

Tabel Data Survei Variabel Kinerja (Y)

No	Kinerja (Y)										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
8	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
18	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	37
19	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
20	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	41
21	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	34
22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
26	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
27	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
28	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	40
32	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
33	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
34	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
35	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
36	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
37	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
43	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
44	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
46	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	45
47	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	30
48	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33

Tabel Data Survei Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Budaya Organisasi (X1)									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	32
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	39
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	5	5	3	5	5	2	5	38
8	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
9	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
10	3	3	4	4	3	4	3	2	4	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
18	4	3	4	4	4	4	3	2	4	32
19	3	4	4	4	4	4	4	2	4	33
20	4	4	5	4	5	4	4	3	4	37
21	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
25	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
27	5	4	5	4	5	4	5	2	5	39
28	5	4	5	4	5	5	5	3	5	41
29	5	4	5	5	4	4	4	3	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	2	4	3	4	5	5	2	4	33
32	4	4	5	5	5	5	5	3	5	41
33	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
34	5	3	4	4	4	4	4	3	4	35
35	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29
36	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
37	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	2	4	4	4	4	4	2	4	32
41	4	4	3	4	4	4	4	2	4	33
42	5	4	5	4	5	5	5	3	5	41
43	5	5	5	5	4	4	3	3	4	38
44	2	2	5	5	5	5	4	3	5	36
45	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
46	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35
47	4	2	4	4	4	4	4	2	3	31
48	4	3	4	4	3	4	4	2	3	31

Tabel Data Survei Variabel Kompensasi Finansial (X2)

No	Kompensasi Finansial (X2)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	2	3	3	4	4	20
2	3	3	4	4	4	4	22
3	4	3	5	4	5	4	25
4	4	3	4	4	4	4	23
5	4	3	4	2	2	3	18
6	3	2	4	3	4	4	20
7	3	3	3	4	5	4	22
8	3	1	4	4	5	5	22
9	4	3	5	3	4	5	24
10	4	2	4	4	4	3	21
11	4	2	4	3	3	3	19
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	2	4	4	4	3	21
14	4	2	4	4	4	4	22
15	5	1	5	5	5	1	22
16	3	3	4	3	4	4	21
17	4	2	4	3	3	4	20
18	3	3	4	3	3	3	19
19	2	3	4	2	4	4	19
20	4	2	4	3	3	3	19
21	2	1	3	3	4	4	17
22	3	2	3	3	3	3	17
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	5	4	5	5	27
25	2	2	4	3	4	5	20
26	4	2	4	4	3	1	18
27	4	3	4	4	4	5	24
28	3	4	4	4	4	3	22
29	3	2	4	4	4	4	21
30	4	2	4	2	4	4	20
31	3	1	4	4	2	2	16
32	3	2	5	3	4	3	20
33	3	3	4	4	3	1	18
34	4	1	4	4	4	4	21
35	3	3	4	4	4	2	20
36	3	2	3	4	3	4	19
37	2	3	4	4	3	4	20
38	5	3	5	3	3	4	23
39	4	3	4	4	4	4	23
40	4	2	4	4	2	3	19
41	3	3	3	3	4	4	20
42	3	3	5	4	4	4	23
43	3	1	5	3	5	1	18
44	3	3	5	4	3	3	21
45	5	5	5	5	5	5	30
46	3	3	4	4	3	3	20
47	2	2	4	4	4	5	21
48	3	2	3	3	2	3	16

Tabel Data Survei Variabel Konflik Peran (X3)

No	Konflik Peran (X3)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	3	3	3	4	3	3	3	27
2	4	2	3	3	2	3	3	3	23
3	4	1	4	4	4	1	4	4	26
4	4	3	4	4	3	3	4	4	29
5	4	2	4	2	2	2	4	4	24
6	3	2	4	4	3	3	2	4	25
7	4	3	3	3	3	3	3	3	25
8	5	1	5	5	3	1	5	5	30
9	1	1	5	5	1	1	5	5	24
10	4	2	4	4	3	3	2	4	26
11	4	3	4	4	4	3	3	3	28
12	5	4	4	5	2	2	4	4	30
13	4	2	4	3	3	2	4	4	26
14	5	4	4	4	4	4	4	4	33
15	3	3	3	3	3	3	3	4	25
16	4	3	2	4	4	4	5	5	31
17	5	2	4	4	4	3	2	4	28
18	4	3	2	4	3	3	4	4	27
19	4	3	4	4	3	4	2	4	28
20	5	3	2	4	4	4	4	5	31
21	5	1	4	4	4	2	5	5	30
22	4	3	3	3	4	4	4	4	29
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	5	3	4	4	3	3	3	5	30
25	5	4	3	4	4	3	1	1	25
26	4	4	4	4	4	4	2	4	30
27	4	4	3	4	4	2	3	5	29
28	4	2	4	2	2	3	2	4	23
29	4	2	4	2	2	2	4	4	24
30	4	2	4	2	2	2	2	5	23
31	5	3	3	2	4	3	2	4	26
32	5	1	3	4	3	3	3	4	26
33	3	4	3	4	3	4	3	3	27
34	4	3	3	3	3	3	2	3	24
35	3	3	3	3	4	4	4	4	28
36	4	4	4	3	4	4	3	2	28
37	4	2	4	3	3	4	3	2	25
38	5	5	3	5	5	4	5	5	37
39	4	3	3	2	3	3	3	4	25
40	4	2	4	4	2	4	4	4	28
41	4	3	4	4	3	3	3	4	28
42	4	4	1	5	3	2	4	4	27
43	5	3	4	2	2	4	3	5	28
44	4	5	1	5	5	5	1	1	27
45	5	3	3	4	3	3	4	5	30
46	5	2	4	4	3	3	3	4	28
47	4	2	4	2	4	4	2	4	26
48	4	2	4	4	2	2	4	4	26

Tabel Data Survei Variabel dukungan Sosial (X4)

No	Dukungan Sosial (X4)												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
5	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	36
6	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	40
7	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	42
8	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	40
9	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	50
10	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	41
11	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	36
12	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	45
13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	44
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38
15	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	50
16	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	45
17	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	49
18	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	41
19	1	4	2	1	3	3	3	4	3	3	4	4	35
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
21	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
22	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	41
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
24	2	4	4	4	5	4	2	4	5	3	4	3	44
25	5	5	5	1	4	4	4	4	5	1	3	3	44
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	36
27	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	44
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
29	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	42
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	36
31	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	40
32	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	42
33	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	45
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44
40	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	54
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	32
44	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	36
45	4	1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	48
46	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	39
47	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	2	2	35
48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37

Lampiran 6.

Data dan Output Uji Validitas dan Realibilitas

DATA UI VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
KINERJA (Y)

	Y_01	Y_02	Y_03	Y_04	Y_05	Y_06	Y_07	Y_08	Y_09	Y_10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
15	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
19	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
20	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
36	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
37	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

DATA UI VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
BUDAYA ORGANISASI (X1)

	X1_01	X1_02	X1_03	X1_04	X1_05	X1_06	X1_07	X1_08	X1_09
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	2	4	3	4	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
6	5	5	5	5	5	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	3	4	4	4	4	4	2	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	2	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	4	5	3	4	3	5
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	4	2	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	2	4	4	4	4	4	3	4
18	5	4	5	5	5	5	5	4	5
19	4	3	4	3	4	4	3	2	4
20	5	4	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	2	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	5	5	4	4	5	4	5
26	4	3	4	4	4	4	4	3	4
27	4	3	3	3	3	3	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	2	5	5	5	5	5	4	5
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	4	2	3
32	4	3	4	4	4	4	4	3	4
33	4	3	4	4	4	4	4	3	4
34	4	3	4	4	4	4	4	3	4
35	4	4	3	4	5	4	4	2	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	4	4	4	5	3	3	1	5
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5

DATA UI VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
KOMPENSASI FINANSIAL (X2)

	X2_01	X2_02	X2_03	X2_04	X2_05	X2_06
1	5	5	5	5	5	4
2	3	2	4	2	2	3
3	3	2	4	2	4	4
4	2	3	4	3	5	4
5	4	3	4	4	3	3
6	2	2	4	3	2	3
7	4	3	4	4	4	4
8	3	3	4	4	4	4
9	3	3	4	3	3	4
10	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4	4
12	3	3	4	4	4	3
13	5	3	5	5	5	4
14	3	2	4	4	2	4
15	3	3	4	3	3	3
16	4	3	4	3	4	3
17	3	4	4	2	4	4
18	4	3	5	2	5	5
19	3	3	2	2	2	3
20	4	3	4	4	4	3
21	4	3	4	2	4	4
22	3	3	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4
24	2	3	4	2	4	3
25	4	3	5	5	5	5
26	3	3	3	4	4	4
27	3	3	4	2	2	3
28	4	4	4	4	4	4
29	5	3	5	5	5	4
30	3	3	4	4	5	3
31	3	3	4	3	3	4
32	3	3	4	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	4
35	3	3	4	4	4	3
36	2	3	4	2	4	3
37	3	3	5	4	5	4
38	3	3	4	3	3	4

DATA UI VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
KONFLIK PERAN (X3)

	X3_01	X3_02	X3_03	X3_04	X3_05	X3_06	X3_07	X3_08
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

1	4	3	4	4	3	3	4	4
2	4	2	4	4	2	2	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	4
5	4	3	4	4	4	3	3	4
6	3	2	3	2	2	3	2	3
7	4	3	4	4	3	4	3	4
8	4	3	4	3	3	3	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	3	3	4	4
12	4	3	4	3	3	3	4	4
13	2	3	3	3	2	2	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	3	3	3	3	3
16	3	4	3	4	3	3	3	4
17	4	3	4	3	3	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	4	4	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	4	4	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	4	3	3	3	4	4
25	4	4	2	4	2	2	4	4
26	4	4	4	4	4	3	4	4
27	4	2	4	4	2	2	3	4
28	4	3	4	4	4	2	2	4
29	4	3	4	4	3	3	4	4
30	4	2	4	3	3	4	4	4
31	4	3	3	3	3	3	3	3
32	4	3	3	3	3	3	3	3
33	4	3	4	4	3	3	4	4
34	4	2	4	4	2	2	4	4
35	4	3	3	3	3	3	3	4
36	4	3	3	3	3	3	4	4
37	4	2	3	4	4	4	2	4
38	4	4	4	4	3	4	4	4

DATA UI VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
DUKUNGAN SOSIAL (X4)

	X4_01	X4_02	X4_03	X4_04	X4_05	X4_06	X4_07	X4_08	X4_09	X4_10	X4_11	X4_12
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
6	4	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
8	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
13	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5
14	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
15	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
18	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
22	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
24	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2
27	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29	5	5	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4
30	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3
31	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
35	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
36	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
37	3	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2
38	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4

Uji Reliabilitas  
Kinerja (Y)  
Reliability

## Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	10

## Uji Validitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_01	36,84	18,299	,741	,934
Y_02	36,97	18,351	,726	,935
Y_03	36,92	18,237	,881	,926
Y_04	37,34	19,096	,545	,946
Y_05	36,87	18,928	,827	,929
Y_06	36,92	19,967	,646	,937
Y_07	36,87	19,307	,831	,930
Y_08	36,82	18,965	,769	,932
Y_09	36,87	18,766	,865	,928
Y_10	36,82	18,965	,852	,929

## Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1) Reliability

## Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	9

## Uji Validitas

### Budaya Organisasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_01	31,76	13,375	,739	,867
X1_02	32,29	13,292	,470	,897
X1_03	31,74	13,496	,756	,866
X1_04	31,87	12,982	,811	,860
X1_05	31,68	13,952	,665	,873
X1_06	31,84	13,758	,722	,869
X1_07	31,79	13,468	,823	,862
X1_08	32,68	13,681	,426	,900
X1_09	31,71	14,157	,630	,876

## Uji Reliabilitas

### Kompensasi Finansial (X2)

### Reliability

### Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	6

### Uji Validitas

#### Kompensasi Finansial (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_01	17,95	6,808	,643	,734
X2_02	18,26	8,307	,438	,783
X2_03	17,26	7,929	,567	,760
X2_04	17,92	6,291	,578	,757
X2_05	17,55	6,146	,647	,734
X2_06	17,63	8,185	,470	,777

### Uji Reliabilitas

#### Konflik Peran (X3)

#### Reliability

#### Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	8

Uji Validitas  
Konflik Peran (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_01	24,03	7,486	,480	,780
X3_02	24,71	6,698	,510	,775
X3_03	24,13	7,415	,433	,785
X3_04	24,24	7,159	,490	,777
X3_05	24,71	6,319	,638	,752
X3_06	24,68	6,600	,525	,773
X3_07	24,37	6,834	,486	,779
X3_08	24,03	7,540	,556	,774

Uji Reliabilitas  
Dukungan Sosial (X4)  
Reliability  
Scale: All Variables

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,869	12

Uji Validitas  
Dukungan Sosial (X4)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4_01	38,82	26,965	,404	,867
X4_02	38,95	27,132	,403	,867
X4_03	39,16	25,812	,544	,859
X4_04	39,47	24,580	,594	,856
X4_05	39,03	23,864	,802	,841
X4_06	39,21	25,144	,691	,850
X4_07	39,24	25,645	,483	,864
X4_08	39,03	24,621	,651	,852
X4_09	38,82	27,668	,448	,865
X4_10	39,13	26,766	,472	,863
X4_11	39,03	25,486	,599	,856
X4_12	39,08	25,967	,560	,858

## Output Data Survei

Statistics

		kinerja (Y)	budaya organisasi (X1)	kompensasi finansial (X2)	konflik peran (X3)	dukungan sosial (X4)
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		42,08	36,90	20,83	27,23	42,40
Median		41,50	36,00	20,50	27,00	42,00
Mode		40	36	20	28	36
Std. Deviation		5,335	4,367	2,676	2,785	5,629
Variance		28,461	19,074	7,163	7,755	31,691
Range		20	16	14	14	28
Minimum		30	29	16	23	32
Maximum		50	45	30	37	60
Sum		2020	1771	1000	1307	2035

## Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	dukungan sosial (X4), konflik peran (X3), kompensasi finansial (X2), budaya organisasi (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 <sup>a</sup>	,689	,660	3,112

a. Predictors: (Constant), dukungan sosial (X4), konflik peran (X3), kompensasi finansial (X2), budaya organisasi (X1)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

## UJI F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921,293	4	230,323	23,786	,000 <sup>b</sup>
	Residual	416,374	43	9,683		
	Total	1337,667	47			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), dukungan sosial (X4), konflik peran (X3), kompensasi finansial (X2), budaya organisasi (X1)

### Uji T & Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,219	5,654		1,631	,110		
	budaya organisasi (X1)	,533	,137	,437	3,905	,000	,579	1,726
	kompensasi finansial (X2)	,518	,220	,260	2,361	,023	,596	1,677
	konflik peran (X3)	-,387	,169	-,202	2,287	,027	,930	1,076
	dukungan sosial (X4)	,305	,100	,322	3,048	,004	,651	1,537

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

	Unstandardized Residual	Standardized Residual	Absolut Residual
1	,90534	,29094	,90534
2	-3,57256	-1,14808	3,57256
3	,45180	,14519	,45180
4	-4,89451	-1,57290	4,89451
5	3,76286	1,20924	3,76286
6	-1,30548	-,41953	1,30548
7	1,98182	,63688	1,98182
8	,85814	,27577	,85814
9	-,41236	-,13252	,41236
10	4,45737	1,43242	4,45737
11	-,40846	-,13126	,40846
12	2,23140	,71708	2,23140
13	,67784	,21783	,67784
14	1,35993	,43703	1,35993
15	,34501	,11087	,34501
16	-1,02764	-,33024	1,02764
17	-1,95423	-,62801	1,95423
18	-1,18559	-,38100	1,18559
19	1,49590	,48072	1,49590
20	-,74271	-,23868	,74271
21	-3,89335	-1,25117	3,89335
22	-6,17451	-1,98424	6,17451
23	-1,56986	-,50449	1,56986
24	2,04721	,65789	2,04721
25	3,47579	1,11698	3,47579
26	-1,05034	-,33754	1,05034
27	3,34882	1,07618	3,34882
28	-,60982	-,19597	,60982
29	4,11364	1,32196	4,11364
30	-,85999	-,27637	,85999
31	2,75457	,88521	2,75457
32	,80564	,25890	,80564
33	,32304	,10381	,32304
34	2,88523	,92720	2,88523
35	-2,19432	-,70517	2,19432
36	4,91584	1,57976	4,91584
37	-5,31517	-1,70809	5,31517
38	,88591	,28470	,88591
39	-4,07953	-1,31100	4,07953
40	-2,71302	-,87186	2,71302
41	,01658	,00533	,01658
42	-,01925	-,00619	,01925
43	4,26225	1,36972	4,26225
44	2,16804	,69672	2,16804
45	-2,72684	-,87630	2,72684
46	5,69227	1,82927	5,69227
47	-7,24777	-2,32915	7,24777
48	-2,26493	-,72786	2,26493

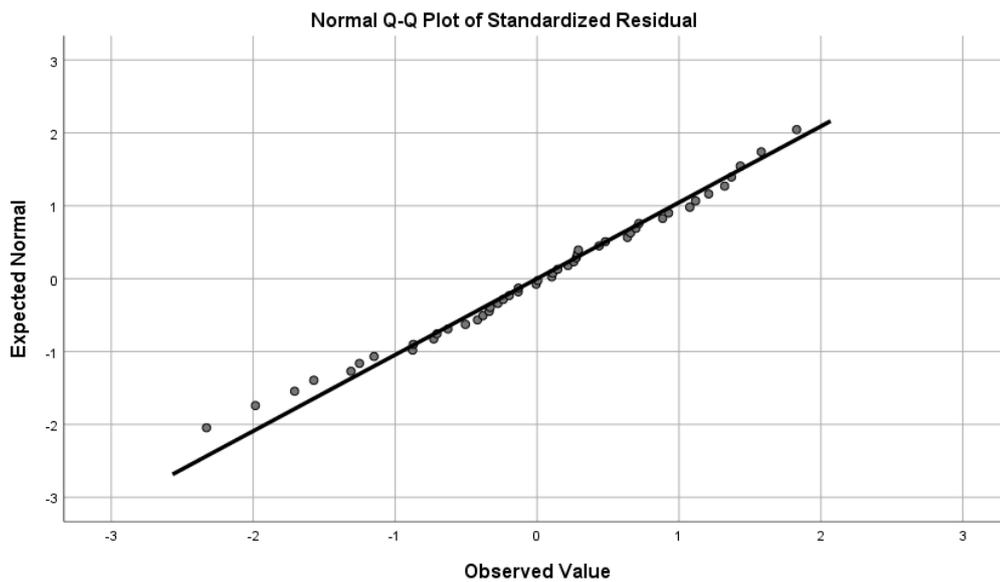
Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,060	48	,200 <sup>*</sup>	,986	48	,833

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	dukungan sosial (X4), konflik peran (X3), kompensasi finansial (X2), budaya organisasi (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Absolut Residual

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,320 <sup>a</sup>	,102	,019	1,78682419

a. Predictors: (Constant), dukungan sosial (X4), konflik peran (X3), kompensasi finansial (X2), budaya organisasi (X1)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,674	4	3,919	1,227	,313 <sup>b</sup>
	Residual	137,288	43	3,193		
	Total	152,962	47			

a. Dependent Variable: Absolut Residual

b. Predictors: (Constant), dukungan sosial (X4), konflik peran (X3), kompensasi finansial (X2), budaya organisasi (X1)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,219	5,654		1,631	,110
	budaya organisasi (X1)	,533	,137	,437	3,905	,000
	kompensasi finansial (X2)	,518	,220	,260	2,361	,023
	konflik peran (X3)	-,387	,169	-,202	2,287	,027
	dukungan sosial (X4)	,305	,100	,322	3,048	,004

a. Dependent Variable: Absolut Residual