

SKRIPSI

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
LANGSUNG TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HARAPAN
INSAN SENDAWAR**



Oleh :

F. YETRIE SOPHIE
NPM : 2161201004

**Diajukan untuk memenuhi salah
Satu syarat guna memperoleh sarjana manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. .
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.
- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	1..... 	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM.	2..... 	Anggota
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, MM	3..... 	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : F. YETRIE SOPHIE
 NPM : 21.61201.004
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan Insan Sendawar.
 Nilai Angka/Huruf : **82,12 = A-**
 Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPUASAN
KERJA DAN KOMPENSASI LANGSUNG
TERHADAP KINERJA DI RSUD HARAPAN
INSAN SENDAWAR**

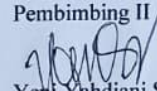
Diajukan Oleh : F. Yetrie Sophie
NPM : 2161201004
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. Suyanto, SE., MSi
NIDN 19770809 200501 1 002

Pembimbing II


Yenti Yuhdiani, S.Sos, MM
NIDN 1120126901

Mengetahui,
Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda


Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM
NIP 19730704200501100



Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

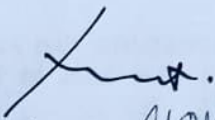
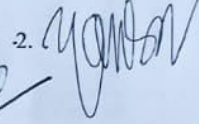
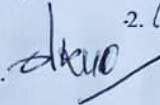
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Agustus 2025

Dosen Penguji

1. Dr. Suyanto, SE., M.Si
2. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM
3. Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, MM

1. 
2. 
3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:


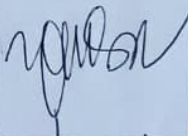

Nama : F. Yetrie Sophie

NPM : 2161201004

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KERPIBADIAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HARAPAN INSAN SENDAWAR

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, SE.,M.Si	-	
2.	Yeni yahdiani, S.Sos,MM	Kata Pengantar Halaman 16-26 Daftar isi Margin	
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos.MM	-	

RIWAYAT HIDUP



F. Yetrie Sophie; lahir di Sekolaq Joleq pada tanggal 22 Oktober 2002, anak dari Rahmat dan A. Sulina. Menempuh pendidikan dasar tahun 2008 s.d tahun 2014 di SDN 002 Sekolaq Darat, melanjutkan ke SMPN 3 Sendawar tahun 2014 s.d tahun 2017. Melanjutkan ke SMKN 1 Sendawar pada tahun 2017 s.d tahun 2020. Pada tahun 2021, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultaas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen.

F. Yetrie Sophie

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatnya yang diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **”Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan Insan Sendawar”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Banyak pihak yang membantu serta membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi penelitian. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang tulus kepada, Teristimewa dan tercinta kedua orang tua penulis, Ayah Rahmat, Ibu A. Sulina yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis dengan segala perhatian, dukungan, serta doa yang tulus kepada penulis sehingga penulis sangat termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Saudaraku F. Monika Falensia, Gabriilia Gayathery, dan Rava Vanesza yang telah banyak memberikan doa dan semangat yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi penelitian,

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si selaku Wakil Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, sekaligus sebagai dosen pembimbing I dan

yang telah memberikan bimbingan penulis dalam mempersiapkan dan meneliti hingga penyelesaian skripsi ini.

Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

3. Ibu Erni Setiawati, SE.,ME selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samrinda.
4. Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mempersiapkan dalam meneliti hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
6. Ibu Sri Wahyuti, SE.,M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas keberhasilan penulis dalam melaksanakan pendidikan tidak terlepas dari dorongan dan bimbingan Bapak/ibu.
8. Bapak dr. I Nyoman Sumahardika selaku Direktur RSUD Harapan Insan Sendawar yang telah memberika ijin untuk melakukan penelitian
9. Seluruh perawat dan staf RSUD Harapan Insan Sendawar yang telah membantu proses penyusunan skripsi.
10. Teman-teman Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas kebersamaan dan pengalaman awal dan akhir perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa didalam skripsi ini masih terdapat kekurangan, tetapi penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan berbagai pihak yang memerlukan.

Peneliti

F.Yetrie Sophie

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGUJI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Sistematika Penelitian.....	12
BAB II DASAR TEORI.....	14
2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Teori.....	16
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.2 Kinerja Perawat.....	17
2.2.3 Kepribadian.....	19
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	21
2.2.5 Kompensasi Langsung.....	23
2.3 Model Konseptual.....	25
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Metode Penelitian.....	26
3.2 Definsi Operasional Variabel.....	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Metode Analisis.....	31
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	31
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	36
3.6 Pengujian Hipotesis.....	36
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN.....	38

4.1 Gambaran Umum RSUD Harapan Insan Sendawar.....	38
4.1.1 Gambaran Umum Pelaksana Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI)	40
4.1.2 Denah RSUD Harapan Insan Sendawar	42
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Harapan Insan Sendawar.....	43
4.1.4 Visi dan Misi RSUD Harapan Insan Sendawar	44
4.1.5 Tenaga Kerja.....	44
4.2 Gambaran Umum Objek yang diteliti	45
4.2.1 Karakteristik Responden.....	45
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Analisis Data Penelitaian.....	47
5.1.1 Uji Kualitas Data	49
5.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	51
5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda	54
5.1.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
5.1.5 Uji Hipotesis	56
5.2 Pembahasan	58
5.2.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja	58
5.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	59
5.2.3 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja.....	60
5.2.4 Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja	61
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	62
6.1 Kesimpulan.....	62
6.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Jumlah Kunjungan Pasien IGD.....	3
Tabel 1 2 Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap	3
Tabel 1 3 Struktur Gaji Perawat.....	8
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3 1 Definsi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3 2 Skala Liket	31
Tabel 4 1 Tenaga Kerja	44
Tabel 4 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	45
Tabel 4 3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	45
Tabel 4 4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	46
Tabel 4 5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	46
Tabel 5 1 Rekapitulasi hasil kepribadian (X1).....	47
Tabel 5 2 Rekapitulasi hasil kepuasan kerja (X2).....	48
Tabel 5 3 Rekapitulasi hasil kompensasi langsung (X3)	48
Tabel 5 4 Rekapitulasi hasil kinerja perawat (Y).....	48
Tabel 5 5 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 5 6 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 5 7 Hasil Uji Multikolineritas	52
Tabel 5 8 Hasil uji regresi liner berganda	54
Tabel 5 9 Hasil uji determinasi (R^2).....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konseptual	25
Gambar 4 1 Denah RSUD Harapan Insan Sendawar	42
Gambar 4.2 Struktur organisasi RSUD Harapan Insan Sendawar	43
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 5. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	68
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	72
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	77
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	80
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
Lampiran 6 Product Moment (tabel t).....	85
Lampiran 7 Product Moment (Tabel f)	85
Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian	86
Lampiran 9 Dokumentasi	87

ABSTRAK

F. Yetrie Sophie, Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan Insan Sendawar. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Suyanto S.E.,M.Si dan Dosen Pembimbing II Ibu Yeni Yahdiani S.Sos.,M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepribadian, kepuasan kerja dan kompensasi langsung terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif serta menggunakan alat analisis dengan bantuan program komputer SPSS ver 27 untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel.

Dari hasil penelitian uji t menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dan Kompensasi Langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Hasil penelitian uji f menyatakan bahwa Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Kata kunci: Kepribadian, Kepuasan Kerja, Kompensasi Langsung, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi terletak pada sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting yang terdiri dari orang-orang yang menjalankan dan menggerakkan seluruh proses bisnis dari setiap organisasi atau perusahaan, SDM melakukan berbagai peran, mulai dari yang paling strategis hingga yang operasional, dan bertanggung jawab untuk menciptakan nilai dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama SDM adalah memastikan bahwa setiap anggota memiliki kemampuan untuk berkontribusi semaksimal mungkin dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sebagai salah satu pilar utama dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat adalah perawat. Perawat merupakan tenaga profesional dalam bidang kesehatan yang bertanggung jawab memberikan perawatan kepada individu, keluarga, atau komunitas untuk mencapai, mempertahankan, atau memulihkan kesehatan, serta mencegah penyakit. Perawat disetiap insitusi kesehatan seperti rumah sakit, klinik, puskesmas, rumah perawatan, dan bahkan memberikan perawatan di rumah pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, mulai dari perawatan dasar hingga tindakan yang lebih kompleks. Berdasarkan Permenkes Nomor 26 tahun 2019 pada pasal 16 berbunyi dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, Perawat bertugas sebagai pemebri Asuhan Keperawatan, Penyuluh dan konselor bagi Klien, Pengelola Pelayanan

Keperawatan, peneliti Keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan/atau pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran yang dicapai seseorang dalam rentang waktu sesuai dengan tugasnya yang selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja perawat dapat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit karena tenaga keperawatan memiliki kontak langsung dan terlama dengan pasien. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dengan melayani pasien yang baik, ramah, responsif dan kompeten. Begitu pula sebaliknya apabila kinerja perawat buruk maka pasien dapat menyebarkan pengalaman tersebut sehingga citra dari rumah sakit buruk.

Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang dilihat dari jumlah kunjungan pasien rumah sakit. Kunjungan pasien merujuk pada proses dimana pasien datang ke fasilitas kesehatan yaitu rumah sakit untuk mendapatkan pelayanan medis, baik rutin atau situasi darurat. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pelanggan Rumah Sakit Harapan Insan Sendawar menunjukkan terdapat ketidakpuasan dalam pelayanan yang diberikan, adanya ketidakpuasan terhadap respon perawat saat pasien mengungkapkan keinginan untuk mendapatkan penanganan namun terdapat aspek mulai dari keramahan dan kenyamanan yang diberikan perawat mendapat penilaian yang positif. Pengalaman pasien saat menerima pelayanan kesehatan dapat mempengaruhi kinerja perawat yang berdampak terhadap reputasi rumah sakit secara keseluruhan. Maka dari itu kunjungan pasien perlu diketahui untuk memastikan keberlangsungan rumah sakit

dalam memberikan pelayanan berobat. Berikut merupakan tabel jumlah kunjungan pasien RSUD Harapan Insan Sendawar dari tahun 2018-2023.

Tabel 1 1

Jumlah Kunjungan Pasien IGD

NO	TAHUN	JUMLAH PASIEN (Ribu)
1	2018	21.126
2	2019	21.418
3	2020	16.027
4	2021	10.847
5	2022	16.298
6	2023	10.480

Sumber : Rekam Medik RSUD Harapan Insan Sendawar 2023

Berdasarkan rekam medik RSUD Harapan Insan Sendawar kunjungan pasien gawat darurat mengalami penurunan. Tabel menunjukkan terjadi lonjakan pasien dalam kurun 2 tahun pada tahun 2018 dan 2019 dengang masing-masing total 21.126 dan 21.418, diikuti penurunan drastis hingga mencapai jumlah terendah pada tahun 2023 dengan total 10.480. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan terjadi kenaikan dan penurunan jumlah pasien dari tahun ke tahun.

Tabel 1 2

Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap

NO	TAHUN	JUMLAH PASIEN (Ribu)
1	2018	14.144
2	2019	12.956
3	2020	11.629
4	2021	8.515
5	2022	10.556
6	2023	12.944

Sumber : Rekam Medik RSUD Harapan Insan Sendawar 2023

Berdasarkan rekam medik RSUD Harapan Insan Sendawar Kunjungan Pasien Rawat Inap menurun seiring dengan menurunnya jumlah pasien gawat darurat. Dari tabel menunjukkan bahwa pasien rawat inap yang ditangani Rumah Sakit Harapan Insan Sendawar jumlah tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan total 14.144, sementara jumlah terendah terjadi pada tahun 2021 dengan total 8.515.

Dalam beberapa tahun terakhir terjadi penurunan kunjungan jumlah pasien gawat dan pasien rawat inap di RSUD Harapan Insan Sendawar. Penurunan ini berpotensi mempengaruhi kinerja perawat, perubahan dalam jumlah pasien berdampak pada alokasi tugas tim perawat mempengaruhi dinamika tim, maka dari itu perawat perlu untuk beradaptasi dengan perubahan alokasi tugas atau rutinitas kerja agar tetap menjalankan tugas-tugas perawat. Kepribadian Perawat sebagai individu yang bekerja dalam lingkungan yang dinamis, sangat memengaruhi bagaimana perawat dalam merespons perubahan seperti penurunan jumlah pasien dan tetap memberikan pelayanan berkualitas tinggi, bahkan dalam situasi yang berubah.

Kepribadian adalah kumpulan karakteristik unik yang membedakan setiap individu ini mencakup pola pikir, perasaan, dan perilaku yang khas yang terbentuk dari interaksi antara faktor genetik dan lingkungan. Kepribadian membentuk cara berpikir, memandang dunia, berinteraksi dengan orang lain, dan merespons berbagai situasi. Kepribadian dari sudut pandang perawat, kepribadian adalah kombinasi karakteristik, sifat, dan sikap yang memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan pasien, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya. Kepribadian

yang ideal bagi seorang perawat adalah perpaduan empati, kesabaran, integritas, dan kemampuan adaptasi yang membantu menjadi tenaga profesional sekaligus pendukung emosional bagi pasien.

Dalam konteks keperawatan, kepribadian memainkan peran yang sangat penting karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien. Kepribadian perawat dipengaruhi genetik dan lingkungan. Perubahan suasana emosi yang dirasakan perawat yang diakibatkan penunggakan gaji atau keterlambatan gaji dapat mempengaruhi perawat dalam bersikap dan berperilaku, dampaknya bisa merusak atau mengikis kepercayaan, tumbuhnya rasa tidak percaya dan berkurangnya loyalitas. Perubahan suasana emosi perawat yang negatif dapat mengurangi perawat untuk bekerja optimal. Kepribadian pada profesi perawat mengandalkan hubungan yang positif dengan pasien dan kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi emosional dan profesional memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas, kualitas, dan kepuasan kerja seorang perawat dalam melakukan perawatan.

Kepuasan Kerja merupakan bentuk emosional yang positif terhadap sesuatu pekerjaan. Sikap ini terlihat dari sejauh mana individu merasa puas dengan aspek pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja perawat merupakan faktor dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, perawat yang puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Perawat yang puas akan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan empati kepada pasien, sehingga meningkatkan hasil kesehatan pasien. Dedikasi perawat dapat dijelaskan sebagai komitmen luar biasa yang

ditunjukkan oleh perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien, meskipun seringkali menghadapi tantangan fisik, emosional, dan mental. Perawat sering bekerja dalam jadwal yang panjang, termasuk malam hari, akhir pekan, dan hari libur, untuk memenuhi kebutuhan pasien, tanpa mengorbankan kualitas layanan dan menghadapi situasi sulit, seperti pandemi, bencana, atau kondisi darurat medis, dengan keberanian dan tekad untuk tetap membantu pasien meskipun risiko yang dihadapi tinggi. Kurangnya kepuasan kerja perawat dapat memicu untuk penurunan kualitas pelayanan kesehatan. Persepsi perawat yang merasa pembayaran merupakan bentuk penghargaan menjadi hal yang penting, Jika hak gaji tidak dipenuhi maka motivasi untuk bekerja dengan baik akan hilang. Selain itu, ketidakpuasan karena masalah gaji dapat mengganggu motivasi intrinsik, yaitu rasa puas dan bangga atas pekerjaan yang dilakukan.

Salah satu faktor kepuasan kerja perawat adalah balas jasa adil dan layak, ketidakpuasan perawat yang diakibatkan dari penunggakan gaji atau keterlambatan gaji dapat menyebabkan kesenjangan yang jelas antara harapan dan kenyataan yang dialami perawat. Harapan untuk memiliki dan menerima kompensasi yang layak dan tepat waktu atas pekerjaan profesional yang perawat lakukan, ketika harapan ini tidak terpenuhi dapat menyebabkan penurunan motivasi hingga potensi penurunan kualitas pelayanan pasien. Gaji seorang perawat bukan sekadar uang pembayaran atau alat untuk memenuhi kebutuhan hidup ini merupakan bentuk penghargaan atas dedikasi perawat selama melaksanakan tanggung jawab yang luar biasa. Penghargaan dalam konteks profesi keperawatan memiliki makna

yang sangat mendalam. Bagi seorang perawat, bentuk apresiasi atas dedikasi, kerja keras, dan kontribusi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Melalui perawat yang puas dengan pekerjaannya lebih mampu mengelola tekanan dan tantangan di tempat kerja karena merasa nyaman dengan lingkungannya serta gaji yang dibayarkan tepat waktu dapat menjadi motivasi bagi perawat.

Kompensasi langsung yang dimaksudkan ialah gaji atau upah yang merupakan kewajiban organisasi yang harus dibayarkan dan merupakan hak yang dimiliki seseorang atas pekerjaan atau kontribusi yang telah dilakukan dalam periode waktu tertentu, biasanya setiap bulan. Gaji perawat adalah pembayaran dalam bentuk uang yang diterima atas imbalan jasa layanan profesional yang diberikan selama periode satu bulan. Tujuan dari kompensasi langsung berperan sebagai motivasi bagi perawat dan juga sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan perawat terbaik. Gaji bukan hanya sekedar bentuk pembayaran melainkan bagian dari hubungan kerja yang mencerminkan apresiasi atas kontribusi perawat terhadap organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2023 mengatur mengenai hak tenaga medis dan kesehatan dalam menerima gaji/upah, dengan adanya UU ini memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja, serta institusi kesehatan dituntut untuk memastikan sistem pembayaran yang transparan dan kompetitif, sehingga mampu mendorong motivasi, mempertahankan sumber daya manusia, serta kualitas pelayanan pasien.

Gaji merupakan salah satu faktor penting, sama seperti profesi lainnya, gaji yang memadai memungkinkan perawat untuk memenuhi kebutuhan yang

didalamnya meliputi gaji/upah, tunjangan kinerja, imbalan jasa yang layak dan sesuai dengan perundang-undangan. Berikut ini merupakan tabel struktur gaji perawat berdasarkan status kepegawaian.

Tabel 1 3

Struktur Gaji Perawat

NO	Berdasarkan Kategori		
	PNS	PPPK	TKK
1	Gaji PNS	Gaji PPPK	Gaji
2	TPP	TPP	Jasa Pelayanan
3	Jasa Pelayanan	Jasa Pelayanan	Uang Makan
4	Gaji 13	Gaji 13	THR
5	THR	THR	

Berdasarkan tabel data struktur gaji perawat disesuaikan dengan status kepegawaian, PNS/PPPK memiliki kesamaan dari cakupan gaji sedangkan TKK memiliki perbedaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan perawat, terungkap bahwa belum menerima pembayaran/gaji atau TPP sesuai jadwal yang disepakati, bahkan ada yang mengalami keterlambatan hingga beberapa bulan. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perawat adalah keterlambatan atau ketidakpastian pembayaran gaji. Hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah yang serius, menciptakan berbagai masalah terkait kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan. Dampak keterlambatan gaji menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja perawat. Ketika perawat tidak menerima gaji secara tepat waktu, perawat merasa tidak dihargai dan kehilangan semangat untuk bekerja dengan maksimal. Hasilnya, pelayanan di rumah sakit menjadi lambat dan banyak pasien

yang komplain. Ini bukti bahwa uang bukan hanya masalah gaji, tapi juga pengaruh besar pada kinerja perawat.

Dari latar belakang tersebut dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian dan pengujian pengaruh mengenai kepribadian, kepuasan kerja dan kompensasi langsung terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan Insan Sendawar”

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dibuat, maka rumusan masalah yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar ?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar ?
- 4) Bagaimana pengaruh kepribadian, kepuasan kerja dan kompensasi langsung terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar ?

1.3 Batasan Masalah

Setelah latar dan rumusan masalah yang telah dibuat maka batasan masalah yang ditentukan yaitu, maka pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini dibatasi supaya dapat lebih terarah dan tidak menyimpang keluar dari maksud dan tujuan penelitian yang penulis harapkan. Oleh karena itu, batasan masalah hanya membahas Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Perawat RSUD Harapan Insan Sendawar penelitian ini akan dilakukan di Kabupaten Kutai Barat.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan yang dimaksud oleh penulis pada penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Sendawar
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kepuasan kerja dan kompensasi langsung terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Melalui hasil penelitian diharapkan menambah pengetahuan dan pemahaman serta perkembangan ilmu tentang hal-hal seperti kepribadian, kepuasan kerja, kompensasi langsung, dan kinerja perawat di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Bagi peneliti, yaitu dapat menerapkan pengetahuan penelitian yang telah dipelajari, untuk mengajarkan cara berpikir secara ilmiah dalam upaya mengelola data untuk memecahkan masalah yang terkait dengan kinerja perawat, yang dapat bermanfaat dan dibutuhkan saat bekerja. Selain itu, penulisan ini bertujuan untuk membantu penulis memenuhi tanggung jawabnya dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

b. Bagi Akademisi

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk penelitian lebih lanjut tentang bagaimana kepribadian, kepuasan kerja, dan kompensasi langsung mempengaruhi kinerja. Selain itu, diharapkan dapat memperbaiki kekurangan penelitian ini dengan mempertimbangkan peran tim SDM dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Rumah Sakit

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan kebijakan manajemen sumber daya Rumah Sakit.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya, untuk peneliti berikutnya, yaitu digunakan sebagai referensi dalam penelitian, yang tentu memiliki hubungan sesuai dengan judul yang dibahas oleh peneliti serta dapat memaksimalkan penelitian dengan menguatkan temuan penelitian yang ada.

1.6 Sistematika Penelitian

Skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan pada penelitian.

BAB II DASAR TEORI

Dalam bab ini dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel dengan memaparkan penelitian terdahulu, teori, model konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab menjelaskan metode penelitian, definsi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang menjelaskan sruktur organisasi serta menggambarkan objek yang diteliti didalam perusahaan tersebut

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai analisis data berdasarkan variabel penelitian yang dilaksanakan berdasarkan hipotesis, serta pembahasan dari hasil analisis data.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini Kesimpulan uraian yang ringkas dan jelas dalam pembahasan hasil.

Saran memberikan manfaat dan arahan bagi penelitian selanjutnya

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dengan adanya teori sudah ada maka peneliti menggunakan penelitian terdahulu untuk dijadikan kajian penelitian. Pada penelitian terdahulu mencantumkan informasi terkait hasil persamaan, perbedaan dan hasil penelitian, kemudian akan diringkas yang sudah terpublikasikan. Berikut dari daftar hasil penelitian terdahulu sebagai berikut;

Tabel 2 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Fitri, A. A (2024). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Sultan Semarang	1. Kepribadian 2. Kinerja	1. Kepuasan Kerja 2. Kompensasi Langsung	Terdapat hubungan yang positif antara tipe kepribadian perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang
2	Alaika, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Yadika Pondok Bamboo Jakarta)	1. Kepuasan kerja 2. Kompensasi 3. Kinerja	1. Kepribadian	1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat 2. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja 3. Secara simultan bahwa variabel

				kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat
3	Amalia K.R.D (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Perempuan Di Instansi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian 2. Kompensasi 3. Kinerja 	1. Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perawat perempuan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan 4. Budaya organisasi, Kepribadian dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan
4.	Juanita, J., & Silaban, G. (2022). Pengaruh Fasilitas yang Didapat dan Kompensasi Yang Seimbang Terhadap Kinerja Perawat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kinerja Perawat 	1. Fasilitas yang didapat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh fasilitas yang didapat terhadap kinerja perawat di RSUD Gunungsitoli 2. Tidak terdapat pengaruh

	di RSUD Gunungsitoli.			kompensasi yang seimbang terhadap kinerja perawat di RSUD Gunungsitoli.
5.	Usman, U., Sari, R. W., Majid, M., & Muin, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS. Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare.	1. Kompensasi 2. Kinerja Perawat	1. Kompetensi	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi pada kinerja perawat. 2. Tidak ada pengaruh antara kompensasi pada kinerja perawat.

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

2. 2 Teori

Menurut Jaenudin (2015) bahwa suatu teori merupakan suatu konseptualisasi antara asumsi, konstruk dan proposisi digabungkan guna menjelaskan suatu fenomena yang diperoleh secara terstruktur, serta kebenarannya perlu diuji. Agar suatu teori dikatakan berhasil maka teori perlu melalui proses eksperimen, penelitian, atau observasi yang sistematis. Dalam kajian literatur dijelaskan bahwa teori berasal dari kata *thea* yang berarti yang mengacu konstruksi berpikir yang sistematis, logis (rasional), empiris (kenyataan), dan juga menggunakan simbolisasi dalam menjelaskan berbagai fenomena dalam Jaenudin (2015:14).

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetiap organisasi sumber daya berperan dalam menjalankan kegiatan atau pencapaian tujuan, sumber daya manusia adalah aset yang bernilai dimiliki suatu organisasi. Suatu organisasi tidak dapat beroperasi dan tidak mencapai tujuannya jika tidak didukung oleh sumber daya manusianya.

Secara sederhana menurut Kasmir (2019:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

“Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, menjaga hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”

Pernyataan Kasmir (2019:6) memberikan gambaran tentang MSDM sebagai sebuah proses yang terstruktur dan berkelanjutan. MSDM melibatkan serangkaian kegiatan yang saling terkait, mulai dari perencanaan, perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuan utama dari MSDM adalah untuk mengoptimalkan potensi SDM agar dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan seluruh pihak yang berkepentingan stakeholder.

2.2.2 Kinerja Perawat

Kinerja menurut Kasmir (2019:181) didefinisikan sebagai hasil pekerjaan dan perilaku yang telah ditunjukkan dalam periode tertentu, biasanya satu tahun dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya kinerja perawat dievaluasi selama satu tahun, hal ini dilakukan untuk

mengevaluasi prestasi perawat. Hal ini dilakukan, untuk menentukan prestasi apakah terjadi peningkatan, tetap, atau penurunan. Kinerja diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta capaian target atau proyek tertentu. Kinerja diukur melalui hasil, yang terlihat yakni kuantitas maupun kualitas dihasilkan oleh seseorang perawat. Kemudian, kinerja dilihat melalui perilaku kerja, dimana nilai adalah bagaimana perilaku perawat dalam menjalankan perilaku kewajiban dan peran yang memberikan dukungan baik secara positif terhadap pasien, rekan kerja dan organisasi. Dalam evaluasi kinerja yang menyeluruh, kualitas hasil kerja, efektivitas dalam mencapai tujuan, penggunaan sumber daya yang efektif dan kepatuhan terhadap standar adalah elemen penting dalam pemenuhan kebutuhan pasien dan tujuan Rumah Sakit.

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat

Kinerja menurut Kasmir (2019:189-196) dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu pengetahuan, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepribadian, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kepemimpinan. Selain faktor-faktor yang disebutkan diatas kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel tambahan seperti, kompensasi, jenjang karier, dan citra pekerja.

2. Indikator Kinerja Perawat

Untuk Mengukur kinerja perawat, ada beberapa indikator yang dapat digunakan berdasarkan kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,

efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar perseorangan dalam Kasmir (2019:208-210).

2.2.3 Kepribadian

Dalam Jaeundin (2015:28) bahasa Inggris istilah kepribadian yaitu *personality*. Istilah yang digunakan merupakan bahasa Yunani yaitu *persona* berarti topeng. Topeng diartikan sebagai cara menunjukkan tentang individu atau menggambarkan tingkah laku manusia. Setiap individu memiliki perbedaan kepribadian satu sama lain mulai dari berpikir, bertindak dan merespons, sehingga menciptakan keberagaman. Keberagaman merupakan cerminan dari keunikan yang dimiliki individu.

Menurut Carl Gustav Jung (dalam Jaeundin 2015:124) berpendapat kepribadian merupakan keseluruhan pikiran, perasaan, dan tingkah laku baik sadar maupun tidak sadar. Kepribadian memiliki fungsi sebagai yang mengarahkan seseorang dalam menyelesaikan persoalan dan tantangan yang muncul dari lingkungannya. Terdapat empat macam kepribadian cara dan fungsi yang mendasari yakni berpikir, perasaan, pengindraan, dan pengintuisian.

1. Berpikir (*Thinking*)

Menurut Jung (dalam Jaenudin, 2015:130) berpendapat berpikir adalah aktivitas intelektual yang menghasilkan rantai ide. Ini menekankan bahwa berpikir adalah proses psikis dan neurologis yang melibatkan mental untuk menghasilkan ide-ide baru, dengan tujuan memahami, menalar, atau memecahkan masalah. kepribadian perawat yang mengandalkan berpikir dengan mengumpulkan data

pasien secara sistematis, mengidentifikasi masalah dan melakukan tindakan yang mendukung kebutuhan pasien.

2. Perasaan (*Feeling*)

Menurut Jung (dalam Jaenudin, 2015:131) berpendapat perasaan untuk menggambarkan proses evaluasi suatu ide atau peristiwa. Bagi seorang perawat penting untuk mengevaluasi suatu ide, objek atau peristiwa berdasarkan pertimbangan yang berorientasi aspek manusiawi dari suatu situasi klinis.

3. Pengindraan (*Sensing*)

Menurut Jung (dalam Jaenudin, 2015:131) berpendapat pengindraan berfungsi yang menerima stimuli fisik dan mentransmisikan ke sadar perseptual. Dengan mekanisme kerja, Stimulus fisik melalui panca indera mengarahkan ke sistem saraf memberikan kesadaran perseptual. Fungsi penginderaan merupakan fondasi penting dalam praktik keperawatan yang membutuhkan ketajaman observasi dan kepekaan terhadap detail fisik pasien. Pengembangan kemampuan ini dapat meningkatkan kualitas asuhan keperawatan.

4. Pengintuisian (*Intuiting*)

Menurut Jung (dalam Jaenudin, 2015:131) berpendapat Intuisi adalah fungsi psikis yang memungkinkan persepsi melalui proses tidak sadar, melampaui kerja kesadaran rasional. Dalam praktik keperawatan yang kompleks dan dinamis, intuisi muncul sebagai kompetensi kritis yang melengkapi pendekatan ilmiah berbasis bukti, Intuisi memungkinkan perawat mengenali tanda-tanda halus yang seringkali tidak terdeteksi oleh alat monitor atau pemeriksaan standar.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Adler (dalam Jaenudin 2015:188), manusia merupakan makhluk individual yang secara alami mudah termotivasi oleh dorongan-dorongan sosial sejak lahir hal ini tetap ada agar terhubung dengan orang lain. Adler berpendapat bahwa keturunan, lingkungan, dan kreatifitas individu dengan lingkungannya mampu membentuk kepribadian seseorang. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain dalam membentuk kepribadian seseorang.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Irmayani, (2021:80) Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja ketika perawat merasa dalam kondisi menyenangkan atas hasil dari evaluasi atau keterampilan diapresiasi memenuhi ekspektasi menurut Priyono (2008:228-229). Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana harapan dan kebutuhan perawat terpenuhi, hal ini menegaskan bahwa pengakuan atas profesionalisme dan keterampilan perawat berpengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja. Dalam dunia keperawatan, setiap kesempatan untuk terlibat dalam asuhan pasien adalah peluang untuk mengasah keterampilan dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki, rasa puas perawat ditempat kerja adalah sesuatu hal yang sangat sulit untuk dinilai karena setiap individu memiliki harapan yang berbeda yang ingin dicapai, setiap perawat memiliki standar sendiri dalam menyatakan dirinya telah puas atas pekerjaan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Priyono, (2008:229-230). Dengan memahami faktor-faktor dapat menentukan sejauh mana seorang perawat merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan (monoton/tidak)

2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Irmayani, (2021:82-84) indikator perawat yang merasa puas dalam bekerja dapat ditinjau dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

2.2.5 Kompensasi Langsung

Sebelum melakukan suatu pekerjaan, terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak yakni pekerja dan penyedia kerja mengenai pekerjaan yang dilakukan yang dikur berdasarkan nilai uang, setelah persetujuan telah tercapai, maka pekerjaan dapat dilakukan, setelah kewajiban telah selesai atau terpenuhi penyedia kerja berkewajiban memberikan upah atau gaji atas pekerjaan menurut Kasmir, (2019:233)

Berdasarkan Kasmir (2019:233) menyatakan bahwa gaji adalah pengganti atas jasa layanan yang diberikan yang telah diberikan perawat dalam melakukan pekerjaannya. Gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi perawat, karena gaji merupakan sumber keberlangsungan hidupnya, dengan adanya gaji yang diterima dan hasil yang berikan maka perawat akan memberikan kemampuan sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan Rumah Sakit.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Langsung

Faktor Kompensasi menurut Kasmir, (2019:251) disebutkan sebagai berikut;

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan/golongan
6. Prestasi kerja

2. Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi yang adil serta sesuai dapat meningkatkan kinerja perawat dan kinerja organisasi Kasmir, (2019:238). Melalui kompensasi yang layak akan membawa keuntungan bagi rumah sakit maupun bagi perawat. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik mungkin. Menurut Hakim (dalam Furtasan Ali Yusuf, 2021:211) Supaya kompensasi efektif sebaiknya memenuhi hal-hal sebagai berikut.

1. Adil/keadilan (*internal consistency*)

Keadilan internal dirasakan jika perawat menerima pembayaran sebanding dengan tarif yang ada dengan membandingkan dibagian lain atau dengan menetapkan kompensasi berdasarkan kontribusi atau pencapaian.

2. Layak/kelayakan (*eksternal consistency*)

Layak/kelayakan eksternal yaitu memenuhi standar gaji sesuai dengan rumah sakit atau membandingkan dengan rumah sakit lain..

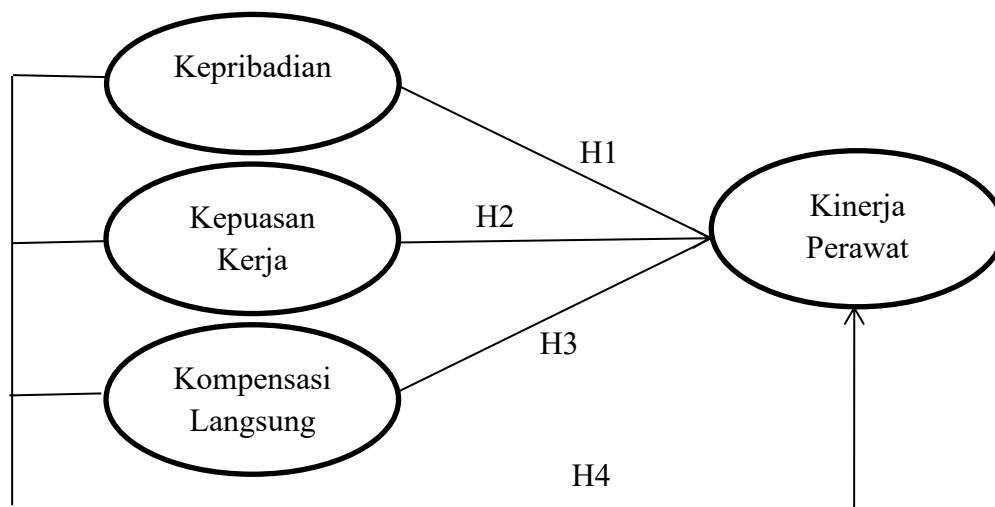
3. Memenuhi kebutuhan dasar/kebutuhan minimal

Memastikan pembayaran yang sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada daerah/kota.

4. Keadilan sesama perawat

Menjelaskan bahwa kompensasi dapat memberikan rasa keadilan pada perawat apabila berdasarkan pada hasil penilaian prestasi atau kontribusi terhadap rumah sakit.

2.3 Model Konseptual



Gambar 2. 1 Model Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis ini berfungsi sebagai panduan untuk melakukan penelitian dan membantu menjabarkan penelitian dan hipotesis yang akan uraikan pada penelitian sebagai berikut:

H1: Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Harapan Insan Sendawar

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Harapan Insan Sendawar

H3: Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Harapan Insan Sendawar

H4: Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Langsung secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Harapan Insan Sendawar

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif pendekatan sistematis yang berupa angka atau numberik dan menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku agar dapat menarik kesimpulan serta menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel bebas atau independen (kepribadian, kepuasan kerja dan kompensasi langsung) dan variabel terikat atau dependen (kinerja perawat) dengan melakukan wawancara dan pembagian kuesioner Sugiyono,(2013:13).

3.2 Definsi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah cara yang dapat digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi serta permasalahan mengenai suatu objek melalui pendekatan-pendekatan terkait variabel-variabel yang telah ditetapkan. Definisi operasional variabel menjelaskan bagaimana cara mengukur atau menguji suatu variabel dalam penelitian. Proses ini penting dalam memastikan mengukur variabel dengan melibatkan indikator.

Pada penelitian ini, definisi operasional yaitu variabel Kepribadian (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi Langsung(X3) dan Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 3 1

Definsi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kepribadian (X1)	Kepribadian merupakan penentu bagaimana perawat berpikir dan bertingkah laku pada saat bekerja di RSUD Harapan Insan Sendawar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thinking</i> 2. <i>Feeling</i> 3. <i>Sensing</i> 4. <i>Intuiting</i>
2	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dirasakan oleh perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja yang secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Rekan kerja yang mendukung
3	Kompensasi Langsung (X3)	Gaji adalah bentuk apresiasi melalui pembayaran secara rutin kepada perawat RSUD Harapan Insan Sendawar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adil 2. Memenuhi kebutuhan dasar/kebutuhan minimal 3. Keadilan sesama karyawan
4	Kinerja Perawat (Y)	Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai RSUD Harapan Insan Sendawar dalam menyelesaikan kewajiban yang sesuai dalam periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel sangat penting ditentukan dalam sebuah penelitian agar penelitian dilakukan jelas dan mewakili objek yang diteliti sehingga mendapatkan data sesuai yang diinginkan. Berikut pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:92) mendefinisikan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai dasar untuk penelitian dan kemudian ditarik kesimpulannya. Hal ini dapat membantu memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga memiliki fokus yang jelas serta membatasi ruang lingkup penelitian. Populasi, merujuk pada kelompok pada sasaran yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang jelas ditetapkan oleh peneliti. Jumlah populasi dalam penelitian ini terdiri dari perawat yang bekerja di RSUD Harapan Insan Sendawar, dengan total perawat sebanyak 233.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dan ciri-ciri dari populasi yang dimiliki. Jika populasinya yang diteliti jumlah besar, maka tidak mungkin peneliti mengolah data semua populasi yang ada dikarenakan adanya keterbatasan sumber daya, anggaran tenaga kerja dan waktu. Sebagai hasil, peneliti memanfaatkan sampel yang diambil dari kelompok tersebut untuk diteliti dan kesimpulan yang dapat diberlakukan pada populasi oleh karena itu populasi harus benar-benar mampu mewakili Sugiyono, 2013:93).

Dalam menentukan jumlah ukuran sampel, perlu untuk menghitung ukuran sampel dari populasi peneliti dengan menggunakan rumus Slovin, rumus slovin digunakan kemampuan untuk menentukan ukuran sampel secara efisien ketika populasi diketahui dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang bisa ditoleransi

Jumlah tenaga kesehatan yang terdata adalah 233 perawat. Dengan memanfaatkan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui (N) sebesar 90% tingkat kepercayaan dan (e) sebesar 5% dengan tingkat kesalahan, oleh karena itu, perhitungan yang menggunakan rumus Slovin adalah dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{233}{1 + 233 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{233}{1 + 233 (0,0025)}$$

$$n = \frac{233}{1 + 0,5825}$$

$$n = \frac{233}{1,5825}$$

$$n = 147,23$$

Jumlah sampel yang dibutuhkan 147 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Probability Sampling dengan kategori Simple Random Sampling. Simple Random Sampling merupakan metode untuk memilih data atau menarik

anggota dari populasi secara acak tanpa memperdulikan strata yang terdapat dalam populasi Sugiyono, (2013:95).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dengan metode yang diterapkan sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik mengumpulkan informasi yang memungkinkan peneliti melalui menggali informasi yang mendetail dan mendalam melalui jumlah responden sedikit/kecil melalui pertanyaan Elvera (2021:72).

2. Dokumentasi

Yaitu peneliti mengumpulkan data dokumen-dokumen, seperti catatan, laporan, arsip, atau publikasi. Dengan adanya dokumentasi memungkinkan peneliti mendapatkan lengkap tentang kejadian atau fenomena yang terjadi masa kini dan lalu untuk mendukung temuan penelitian.

3. Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data yang melibatkan melihat, membaca, dan mempelajari berbagai buku, jurnal, dan informasi penelitian yang terkait dengan subjek dan objek yang ditemukan melalui perpustakaan dan di Internet menurut Elvera (2021:70).

4. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Elvera (2021:74). Menurut Djaali dan Muljono, (dalam Elvera (2021:90) skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena yang terjadi. Pengukuran skala yang diberikan skala sebagai berikut:

Tabel 3 2

Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Kualitas Data

Proses peneliti yang mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan instrument kuesioner tahapan ini bertujuan untuk menguji mutu data yang diperoleh, dalam Uji kualitas data atau sering disebut juga dengan uji instrument penelitian menggunakan alat ukur terbagi menjadi dua kategori sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas, menurut Elvera (2021:122) berfungsi untuk menentukan apakah sebuah kuesioner sah atau valid. Keabsahan data berarti seberapa tepat data tersebut. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan didalamnya memberikan penjelasan atau mengungkapkan hal yang akan diukur melalui kuesioner. Proses validitas memastikan bahwa data yang dikumpulkan sesuai sehingga dapat diandalkan. Pengujian validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Salah satu metode statistik yang digunakan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel yang berdistribusi normal dengan cara dalam menghitung hubungan nilai korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total terdapat yang memiliki signifikansi dibawah 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dengan begitu apabila antara skor butir pertanyaan dengan total diatas 0,05 dinyatakan tidak valid Ghozali,2009:49 (dalam Elvera, 2021:122)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut Elvera (2021:122) merupakan tahapan dalam menguji maka digunakan mengukur suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan suatu alat ukur atau instrument. Untuk uji reliabilitas, harus dipastikan bahwa data yang dikumpulkan reliabel atau handal jika menghasilkan nilai cronbach alpha

lebih dari 0,6 Ghozali, 2009:45 (dalam Elvera, 2021:123). lebih jelasnya berikut adalah :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dianggap sebagai reliabel atau konsisten
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dianggap sebagai tidak reliabel atau tidak konsisten

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Didalam penelitian ini penerapan uji asumsi klasik merupakan langkah dalam analisis regresi yang memiliki tujuan untuk model memenuhi kriteria tertentu. terdapat tahapan untuk menguji antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Distribusi yang ideal bagi regresi adalah distribusi data yang normal atau hampir normal. Normalitas dapat dideteksi dengan memeriksa penyebaran titik data pada sumbu diagonal grafik. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan:

1. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi.

2. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis tersebut, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi pada model regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel-variabel independen (bebas) dalam model regresi liner berganda dan memastikan bahwa estimasi koefisien regresi tetap stabil dan dapat diandalkan. Hal tersebut dilakukan dengan melihat nilai tolerance < 0.1 menunjukkan adanya multikolinearitas dan VIF (Variance Inflation Factor) $VIF > 10$ menunjukkan terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk memprediksi apakah heterokedastisitas ada dalam suatu model, bisa melihat pola pada grafik scatterplot dari model tersebut. Berikut adalah beberapa keputusan yang dapat diambil:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk urutan yang teratur (bergelombang, melebar menyebar), maka heterokedastisitas terjadi.

2. Apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik terdistribusi di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y, maka heterokedastisitas tidak terjadi.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dirumuskan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah teknik untuk menentukan hubungan antar variabel dan mencatat pengaruhnya. Analisis Regresi Linier Berganda merupakan metode analisis yang dilakukan peneliti dalam mengidentifikasi hubungan variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) Sugiyono, (2013:286-287). Analisis regresi berguna untuk menguji pengaruh kepribadian, kepuasan kerja serta kompensasi langsung terhadap kinerja. Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah

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

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat
- a = Bilangan Konstanta
- $b_1, b_2, \& b_3$ = Koefisien regresi
- X1 = Kepribadian
- X2 = Kepuasan Kerja
- X3 = Kompensasi Langsung
- e = Standrad Error

3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk rentang nilai rentang R^2 antara 0 sampai 1. Variabel bebas tidak mampu untuk menjelaskan variasi variabel terikat jika nilai R^2 kecil atau mendekati 0, atau bisa dikatakan tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap terikat. Tetapi, semakin besar nilai R^2 atau mendekati 1, maka variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat atau pengaruh variabel semakin besar terhadap variabel terikat.

3.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji T dilakukan untuk memahami sejauh mana pengaruh variabel independen secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji-t akan digunakan untuk memastikan tingkat kekhasan antara masing-masing variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepribadian (X1), kepuasan kerja (X2) dan kompensasi langsung (X3) mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat (Y) secara parsial. Ujian ini dilaksanakan dengan menganalisis signifikan, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi terhadap variabel dependen.

- b. Apabila nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, artinya variabel independen secara pasial tidak mempengaruhi terhadap variabel dependen

2. Uji F

Uji F dapat menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen dan kemampuannya, serta kemampuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat dengan dua cara dengan memperhatikan tabel **ANOVA**.

- a. Metode pertama, secara bersama-sama, variabel X akan mempengaruhi secara signifikan terhadap Y, jika $Sig < 0,05$
- b. Metode kedua, secara bersama-sama, variabel X akan mempengaruhi secara signifikan terhadap T, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil F_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi F pada kolom ke-n (total seluruh variabel dikurangi jumlah variabel dependen) pada baris ke-n (jumlah data dikurangi jumlah variabel)

BAB IV

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum RSUD Harapan Insan Sendawar

Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar atau RSUD HIS adalah Rumah Sakit Umum Tipe C, salah satu Rumah Sakit yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Kutai Barat. RSUD HIS menempati lahan dengan luas 28,7 hektar, pada tanggal 14 Agustus tahun 2003, operasional diresmikan langsung Gubernur Kalimantan Timur, RSUD Harapan Insan Sendawar menjadi rujukan pertama untuk 19 Puskesmas diantaranya, 1 Rumah Sakit Pratama Linggang Bigung, 1 Rumah Sakit Swasta Santa Familia, 5 unit pelayanan kesehatan dan sarana medis lainnya yang berada didaerah Kutai Barat maupun luar Kutai Barat seperti halnya Rumah Sakit GSM Kabupaten Mahakam Ulu.

RSUD Harapan Insan Sendawar adalah Lembaga Teknis Daerah (LTD) Bidang Kesehatan dibawah Pemerintahan Kabupaten Kutai Barat dan yang mengemban Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Barat.

RSUD Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat, sebagaimana yang diatur dalam Perda Kabupaten Kutai Barat No. 09 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi Dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat yang diundangkan pada tanggal 21 Agustus 2008.

Pada tanggal 2 April 2009 Departemen Kesehatan RI mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No.240/MENKES/SK/IV/2009 tentang Peningkatan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat Provinsi Kalimantan Timur. Melalui proses akreditasi berdasarkan Permenkes No. 12 Tahun 2012, RSUD Harapan Insan Sendawar secara resmi menyandang Rumah Sakit kelas C

Setiap Rumah Sakit wajib mengikuti proses akreditasi secara berkala setiap tiga tahun sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan. Ketentuan ini diatur berdasarkan UU No. 44 Tahun 2009 Pasal 40 Ayat (1) sehubungan Rumah Sakit, didalam pernyataan tersebut penilaian harus ditetapkan paling sedikit satu kali dalam tiga tahun untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan. Kewajiban ini berlaku bagi semua rumah sakit, baik sektor publik, swasta sama seperti BUMN.

Sesuai peraturan tersebut dan melihat pentingnya akreditasi merupakan proses sertifikasi rumah sakit untuk menjamin kepentingan dan pelayanan publik, maka pada oktober 2018 RSUD HIS telah melaksanakan Akreditasi Standar SNARS Edisi I dan mendapatkan sertifikat Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) lulus tingkat *MADYA*.

Pada tahun 2019 kembali Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar melaksanakan Reakreditasi verifikasi Standar SNARS Edisi I dan masih tetap pada tingkat *MADYA*.

4.1.1 Gambaran Umum Pelaksana Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI)

1. Kedudukan

RSUD Harapan Insan Sendawar sebagai salah satu lembaga teknis yang bawah naungan otoritas madya daerah Pemerintah Kabupaten Kutai Barat yang secara khusus menangani bidang kesehatan. Dalam struktur pemerintahan daerah, RSUD Harapan Insan Sendawar beroperasi dibawah arahan dan tanggung jawab Bupati Kutai Barat melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Barat.

RSUD Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat pada tanggal 21 Agustus 2008, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat No. 09 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja RSUD Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat.

Pada tanggal 2 April 2009 secara resmi Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar kelas C oleh Departemen Kesehatan RI berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 240/MENKES/SK/1V/2009 tentang Peningkatan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat Provinsi Kalimantan Timur

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dalam kapasitasnya Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kutai Barat berperan penting menjadi harapan bagi masyarakat yang membutuhkan layanan pengobatan

Berlandaskan Perda No. 09 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar

Kabupaten Kutai Barat yang mencantumkan tugas pokok dan fungsi yang disahkan 28 Agustus 2008.

Dengan referensi BAB III pada pasal 4 dan 5 Peraturan daerah mengenai kedudukan tugas pokok dan fungsi, adalah:

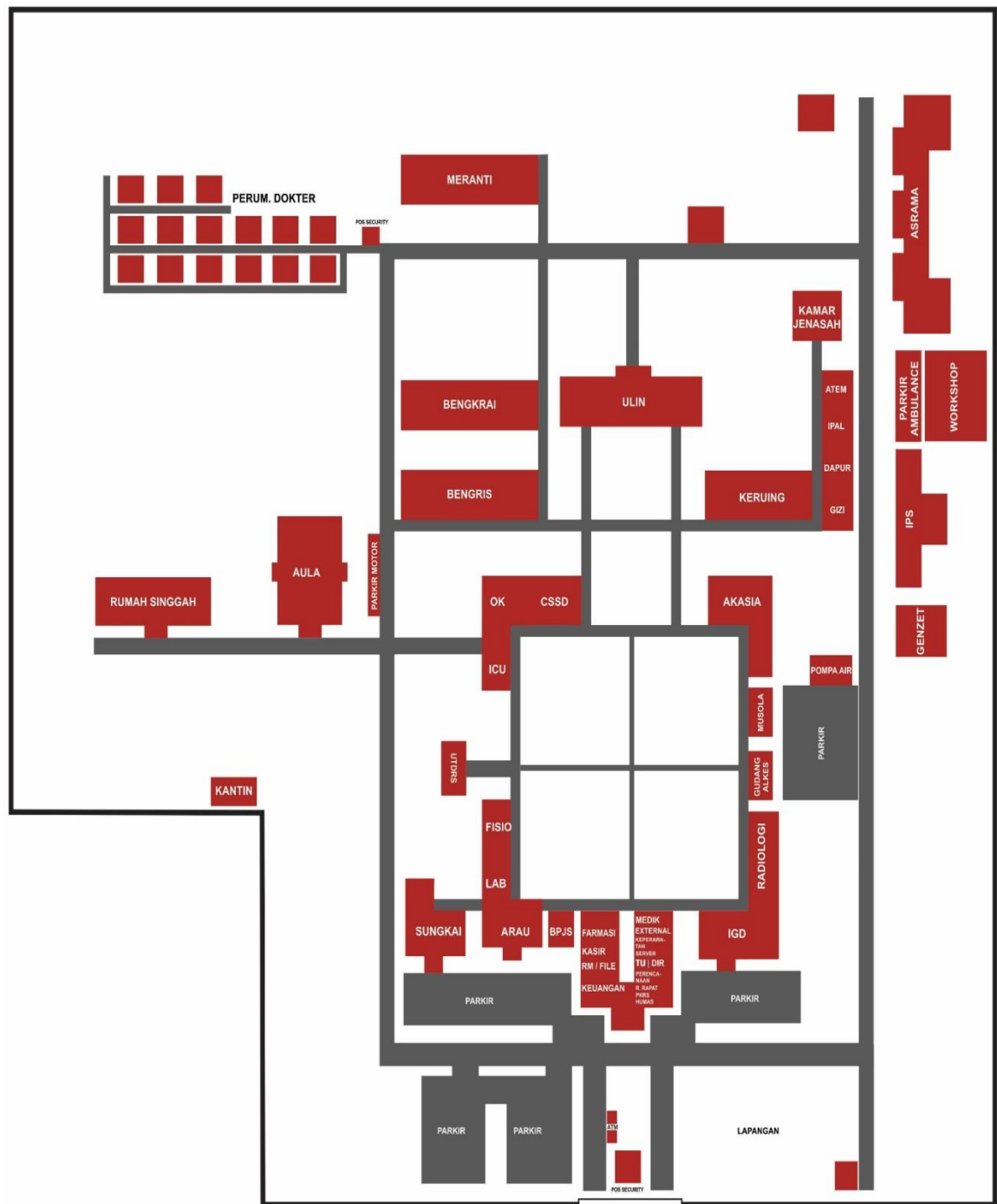
2.1 Tugas Pokok

- a. Melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilakukan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan data pencegahan,serta upaya peningkatan.
- b. Melaksanakan pelayanan bermutu sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

2.2 Fungsi Rumah Sakit

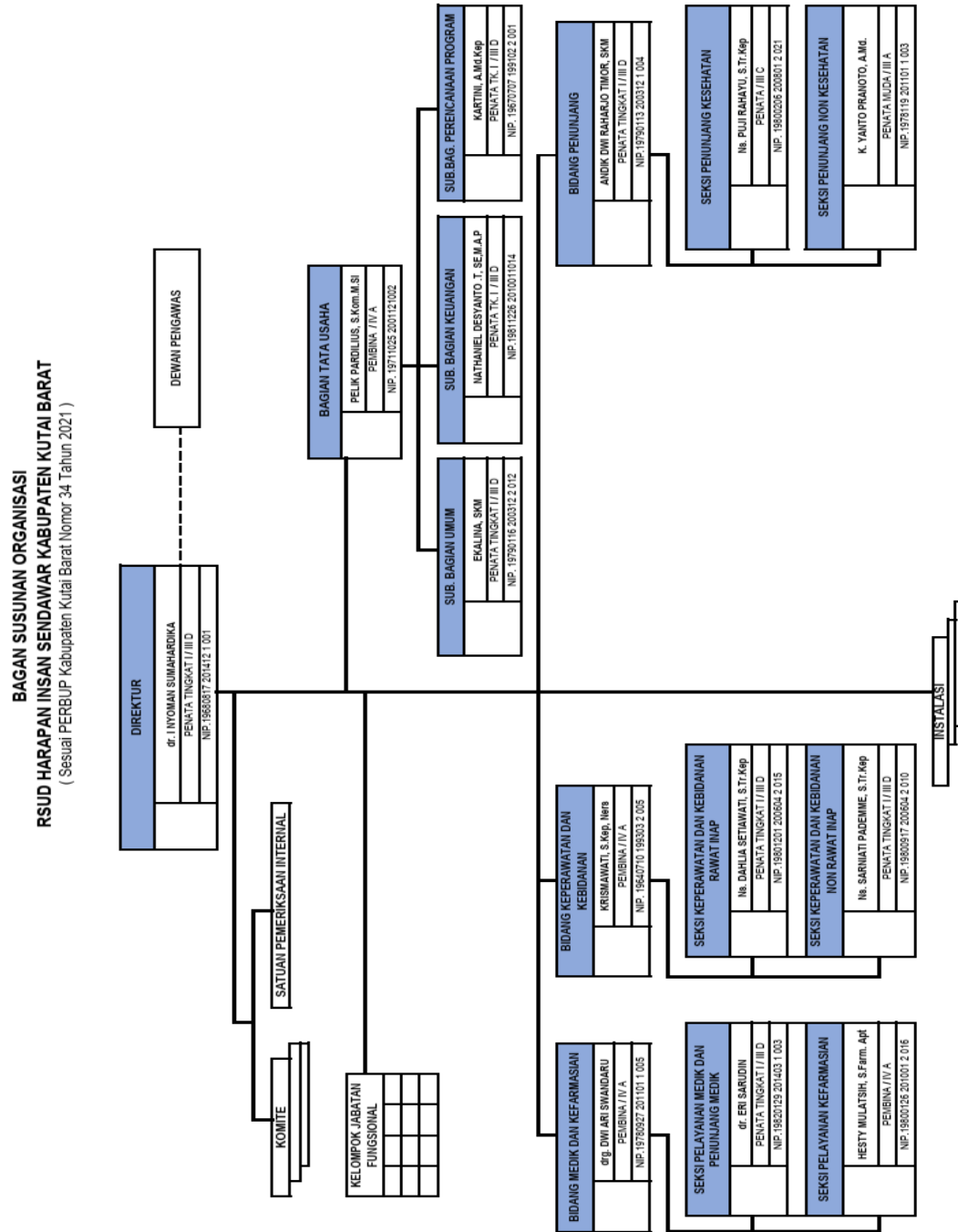
- a. Pelayanan Medis.
- b. Pelayanan Penunjang Medis dan non Medis.
- c. Pelayanan dan Asuhan Keperawatan.
- d. Pendidikan dan Pelatihan.
- e. Penelitian dan Pembangunan.
- f. Pelayanan Adminstrasi Kepegawaian, Umum dan Keuangan.

4.1.2 Denah RSUD Harapan Insan Sendawar



Gambar 4 1 Denah RSUD Harapan Insan Sendawar

4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Harapan Insan Sendawar



Gambar 4.2 Struktur organisasi RSUD Harapan Insan Sendawar

4.1.4 Visi dan Misi RSUD Harapan Insan Sendawar

1. Visi

Terwujudnya RSUD Harapan Insan Sendawar yang terpercaya, mandiri, dan sejahtera.

2. Misi

1. Meningkatkan Pelayanan Yang Berkualitas dan Professional.
2. Meningkatkan Pemenuhan Sarana dan Prasarana Sesuai dengan Standar.
3. Meningkatkan Tata Kelola RS Yang Baik, Bersih dan Akuntabel.

4.1.5 Tenaga Kerja

Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat sekarang telah memiliki SDM (Personal) yang memadai. RSUD Harapan Insan Sendawar didukung oleh tenaga kesehatan dan staf operasional yang didanai oleh baik APBD maupun BLUD yakni Sebanyak 795 (Tujuh Ratus Sembilan Puluh Lima) pegawai, sebagai berikut:

Tabel 4 1
Tenaga Kerja

JENIS TENAGA	PNS	PPPK	TKK		JUMLAH
			APBD	BLUD	
Dokter	31	0	17	0	48
Perawat	49	3	161	20	233
Bidan	16	0	29	8	53
Nakes Lainnya	39	0	55	11	106
Non Nakes	59	0	230	67	355
Total	164	3	492	106	795

Sumber : Data Kepegawaian RSUD Harapan Insan Sendawar 2023

4.2 Gambaran Umum Objek yang diteliti

Secara umum perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar mencakup beberapa aspek, berikut merupakan tingkat pendidikan dan status kepegawaian:

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dibedakan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Uraian berikut merupakan data perawat RSUD Harapan Insan Sendawar yang terlibat proses penelitian:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4 2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	29	20%
2	Perempuan	118	80%
Total		147	100%

Sumber : Pengelolaan data kuesioner oleh peneliti tahun 2025

2. Usia

Tabel 4 3

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	21-25 Tahun	49	33%
2	26-35 Tahun	69	47%
3	36-45 Tahun	22	15%
4	> 45 Tahun	7	5%
Total		147	100%

Sumber : Pengelolaan data kuesioner oleh peneliti tahun 2025

3. Lama Bekerja

Tabel 4 4

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah responden	Persentase
1	<1 Tahun	10	7%
2	1-5 Tahun	62	42%
3	5-10 Tahun	46	31%
4	>10 Tahun	29	20%
Total		147	100%

Sumber: Pengelolaan data kuesioner oleh peneliti tahun 2025

4. Pendidikan Terakhir

Tabel 4 5

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah responden	Persentase
1	D3	118	80%
2	S1	29	20%
Total		147	100%

Sumber : Pengelolaan data kuesioner oleh peneliti tahun 2025

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Penelitaian

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan pada responden sebanyak 147 perawat yang merupakan bagian dari sampel penelitian ini yaitu perawat RSUD Harapan Insan Sendawar. Dari kuesioner tersebut diperoleh hasil jawaban pernyataan yang telah diberikan. Dengan demikian peneliti akan menampilkan hasil pengolahan data yang terkait dengan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), tercantum dalam uraian berikut:

1. Kepribadian

Tabel 5 1

Rekapitulasi hasil kepribadian (X1)

No	Pertanyaan	Skala				Frekuensi Respoden
		STS	TS	S	SS	
1	Saya merasa nyaman dengan prinsip hidup yang saya pegang	2	12	88	45	147
2	Saya merasa kurang dalam menunjukkan ekspresi emosi	6	38	84	19	147
3	Saya merasa memiliki kendali penuh atas perilaku	4	26	81	36	147
4	Saya merasa seringkali memiliki firasat yang kuat tentang suatu situasi	4	27	94	22	147
5	Saya merasa suasana hati saya berubah secara tiba-tiba	2	35	77	33	147
6	Saya merasa suasana hati saya berubah secara tiba-tiba	9	40	65	33	147
7	Saya merasa mudah terbawa suasana	9	44	69	25	147
8	Saya merasa tertarik untuk mencoba sesuatu yang baru	1	16	89	41	147

Sumber : Pengelolaan data kuesioner oleh peneliti tahun 2025

2. Kepuasan Kerja

Tabel 5 2

Rekapitulasi hasil kepuasan kerja (X2)

No	Pertanyaan	Skala				Frekuensi Respoden
		STS	TS	S	SS	
1	Saya merasa diberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dalam menjalankan tugas	2	21	82	42	147
2	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja	5	23	87	32	147
3	Saya merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan	4	16	91	44	147

Sumber : Pengelolaan data kuesioner oleh peneliti tahun 2025

3. Kompensasi Langsung

Tabel 5 3

Rekapitulasi hasil kompensasi langsung (X3)

No	Pertanyaan	Skala				Frekuensi Respoden
		STS	TS	S	SS	
1	Saya merasa pembayaran gaji sesuai dengan kontribusi yang diberikan	16	24	69	36	147
2	Saya merasa gaji dapat memenuhi kebutuhan dasar	10	19	65	33	147
3	Saya merasa gaji sebanding dengan gaji perawat yang lain	16	28	70	33	147

Sumber : Pengelolaan data kuesioner oleh peneliti tahun 2025

4. Kinerja Perawat

Tabel 5 4

Rekapitulasi hasil kinerja perawat (Y)

No	Pertanyaan	Skala				Frekuensi Respoden
		STS	TS	S	SS	
1	Saya merasa mengerjakan pekerjaan dengan baik	1	5	90	51	147
2	Saya merasa merasa melakukan	0	5	90	52	147

	pekerjaan sesuai dengan standar instansi					
3	Saya merasa mampu mencapai target yang diberikan	0	6	97	44	147
4	Saya merasa setiap melaksanakan tugas akan menetapkan target dalam bekerja	0	10	90	47	147
5	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	9	91	47	147

Sumber : Pengelolaan data kuesioner oleh peneliti tahun 2025

5.1.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas diuji guna menentukan keakuratan dan ketepatan suatu instrumen dalam melaksanakan peran pengukurannya. Dalam penelitian ini, uji validitas sebagai alat ukur dilakukan melalui penerapan teknik korelasi *Product Momen Pearson's*, yang dimana bertujuan setiap pertanyaan yang telah dianalisis dikaitkan keseluruhan skor. Selanjutnya, menentukan apakah hubungan antara empat variabel signifikan melalui hasil nilai koefisien korelasi dibandingkan dengan nilai tingkat signifikansi 5%. Dirincikan berikut rangkuman hasil validitas:

Tabel 5 5

Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Product Momen Pearson's</i>	Sig		A	Keterangan
X _{1.1}	0,532	0,00	<	0,05	Valid
X _{1.2}	0,633	0,00	<	0,05	Valid
X _{1.3}	0,637	0,00	<	0,05	Valid
X _{1.4}	0,641	0,00	<	0,05	Valid
X _{1.5}	0,643	0,00	<	0,05	Valid
X _{1.6}	0,675	0,00	<	0,05	Valid
X _{1.7}	0,610	0,00	<	0,05	Valid
X _{1.8}	0,600	0,00	<	0,05	Valid
X _{2.1}	0,861	0,00	<	0,05	Valid

X _{2.2}	0,861	0,00	<	0,05	Valid
X _{2.3}	0,895	0,00	<	0,05	Valid
X _{3.1}	0,943	0,00	<	0,05	Valid
X _{3.2}	0,875	0,00	<	0,05	Valid
X _{3.3}	0,927	0,00	<	0,05	Valid
Y _{1.1}	0,831	0,00	<	0,05	Valid
Y _{1.2}	0,866	0,00	<	0,05	Valid
Y _{1.3}	0,915	0,00	<	0,05	Valid
Y _{1.4}	0,919	0,00	<	0,05	Valid
Y _{1.5}	0,922	0,00	<	0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Tahun 2025

Yang tercantum pada tabel 5.5 mengindikasikan setiap indikator (item) yang terdapat pada variabel memiliki nilai koefisien korelasi product moment pearson's yang nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian indikator atau butir pertanyaan tersebut memiliki hubungan yang kuat dan signifikan sehingga dinyatakan valid, yang diterapkan setiap indikator dalam variabel ini telah memenuhi kriteria dan layak untuk pengambilan data.

2. Uji Reliabilitas

Melalui pengujian ini diharapkan dapat membuktikan seberapa konsisten hasil pengukuran yang diperoleh. Sebuah instrumen penelitian yang baik harus memenuhi kriteria kejelasan dan kemudahan pemahaman, serta instrumen memiliki konsistensi yang berarti meskipun diberikan kepada responden berbeda pada waktu tidak sama, sehingga hasil dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Untuk mengukur pengujian reliabilitas dilakukan melalui perhitungan Cronbach's alpha. Sebuah instrumen dianggap tingkat reliabel melalui dengan nilai Cronbach's alpha $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 5 6
Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,772	>0,60	8	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,841	>0,60	3	Reliabel
Kompensasi Langsung (X3)	0,902	>0,60	3	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,934	>0,60	5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Tahun 2025

Tertera ditabel 5.6, dari pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa data yang telah diolah memiliki sifat yang dapat diandalkan atau reliabel. Hal ini terlihat dari tingkat reliabilitas dengan Cronbach's Alpha $> 0,60$ membuktikan kelayakan instrumen dapat diandalkan dalam pengumpulan data.

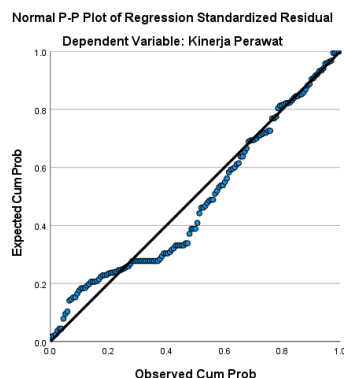
5.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk melihat normalitas residu model regresi, data didistribusikan ke plot probabilitas. Normalitas data dideteksi melalui pola sebaran titik data di sepanjang garis. Berikut kriteria penentu:

1. Asumsi normalitas terpenuhi pada model regresi, apabila data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya.
2. Asumsi normalitas tidak terpenuhi pada model regresi, apabila tidak berada digaris tersebut.

Selanjutnya, pengujian ini ditampilkan pada tampilan seperti berikut:



Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 5.1 menunjukkan data memiliki distribusi normal dengan pemenuhan asumsi normalitas yang dibuktikan dengan pola sebaran data mengikuti garis diagonal pada normal probability plot.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan guna menilai tidak adanya multikolerasi yang berlebih antar variabel independen. Keberadaan hubungan ini dapat diukur melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor), dimana jika VIF kurang angka 10 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki masalah multikolinieritas dengan variabel independen. Tabel bawah menyajikan output analisis multikolinieritas:

Tabel 5 7

Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Test Of Multikolinierity</i>	VIF		<i>Cutt Off</i>	Keterangan
Kepribadian	1,520	<	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1,545	<	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi Langsung	1,153	<	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Tahun 2025

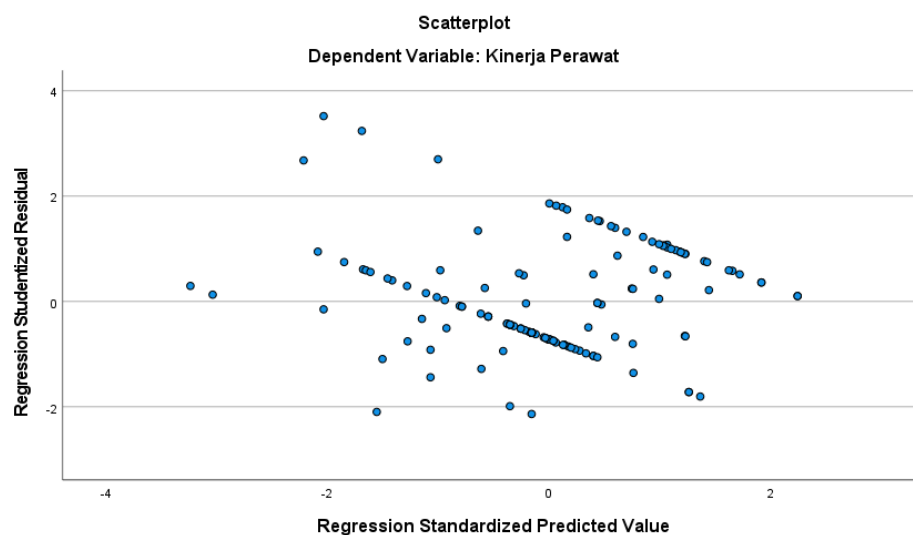
Tabel 5.7 memperlihatkan bila tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen atau bebas, dan berada dibawah 10, maka bebas dari temuan multikolinieritas.

3. Uji Heterokedistasitas

Pengujian heterokedastisitas berguna untuk menilai model regresi terdapat tidak konstan kepada varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Dalam memprediksi apakah heterokedastisitas ada dalam suatu model, bisa melihat pola pada grafik scatterplot dari model tersebut. Berikut adalah beberapa interpretasi diambil:

1. Terjadinya heterokedastisitas, menandakan pola yang jelas dan teratur
2. Heterokedastisitas tidak terjadi, yakni tidak terdapat pola yang jelas dan teratur serta titik terdistribusi diatas dan dibawah angka 0 disumbu Y.

Hasil analisis ditampilkan secara grafis sebagai berikut:



Gambar 5. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 5. 2 memperlihatkan heterokedastisitas tidak terlihat atau tidak terjadi, karena titik atau sebaran data tidak adanya pola yang konsisten dengan data yang tesebar di kedua sisi nol pada sumbu Y.

5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda berkaitan memengaruhi antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari regresi linier ganda ini melibatkan variabel bebas seperti kepribadian, kepuasan kerja, dan kompensasi langsung, serta variabel terikat yakni kinerja perawat. Berikut adalah tabel 5. 4 yang menyajikan hasil data:

Tabel 5 8

Hasil uji regresi liner berganda

Variabel Independen	<i>Standardized Coefficients B</i>	T	t_{tabel}	Sig	A	Ket
<i>(Constant)</i>	7,255					
Kepribadian	0,150	2,698	> 1,976	0,008	< 0,05	Sig
Kepuasan Kerja	0,661	5,987	> 1,976	0,000	< 0,05	Sig
Kompensasi Langsung	-0,055	-0,772	> 1,976	0,441	< 0,05	Tidak Sig
<i>Adjusted R Square = 0,372</i>			F. Hitung = 29,843 Sig. F =0,000			

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Tahun 2025

Mengacu pada hasil regresi didapatkan model persamaan, berikut merupakan penjelasannya:

$$Y = 7,255 + 0,150X_1 + 0,661X_2 - 0,055X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 7,255 merupakan keadaan variabel kinerja perawat yang belum terpengaruh dari variabel lain yakni variabel kepribadian (X1), variabel kepuasan kerja (X2) dan kompensasi langsung (X3). Yang berarti bahwa independen tidak ada, kinerja perawat ditunjukkan sebesar 7,255.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,150 untuk kepribadian mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kepribadian akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat sebesar 0,150.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,661 terkait kepuasan kerja mempengaruhi secara positif variabel kinerja, yang menyatakan bahwa setiap kenaikan tingkat kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat sebesar 0,661.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar -0,055 untuk kompensasi langsung mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kompensasi langsung akan berujung pada kenaikan kinerja perawat sebesar -0,055.

5.1.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Berfungsi sebagai yang menentukan besar proporsi atau kontribusi dari variabel independen kepribadian, kepuasan kerja dan kompensasi langsung pada variabel dependen kinerja perawat secara umum, maka hal ini dapat dianalisis menggunakan uji koefisien determinasi ganda (R^2), hasil perhitungan dalam uraian berikut:

Tabel 5 9
Hasil uji determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621	,385	,372	1.94857

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Tahun 2025

Melalui nilai koefisien determinasi ganda, analisis menunjukkan persentase kontribusi variabel kepribadian, kepuasan kerja, dan kompensasi langsung terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar, dari hasil nilai Adjusted R Square (R^2) yang sebesar 0,372 dengan nilai persentase yaitu 37,2%. Sementara itu, sisa 62,8% ada pengaruh atau disebabkan variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam analisis penelitian, seperti motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

5.1.5 Uji Hipotesis

1. Uji T

Analisis dilakukan untuk menilai signifikan pengaruh antara parsial variabel bebas dan variabel terikat. Penentuan nilai t dengan tingkat kepercayaan alpha 5% (uji dua sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), serta derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $(147-3-1=143)$. Analisis regresi linier berganda bertujuan dalam mengidentifikasi dampak dari kepribadian, kepuasan kerja, dan kompensasi langsung terhadap kinerja. Berdasarkan hasil model regresi linier ganda yang digunakan dalam menguji pengaruh masing-masing variabel independen, diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel kepribadian (X1) memiliki nilai t 2,698 > 1,977 dan signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai t 5,987 > 1,977 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar
3. Variabel kompensasi langsung (X3) memiliki nilai t -0,772 < 1,977 dan signifikansi $0,441 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Harapan Insan Sendawar

2. Uji F

Melalui pengujian ini diharapkan diketahui dari variabel bebas yakni kepribadian, kepuasan kerja, dan kompensasi langsung terhadap kinerja perawat sebagai variabel terikat yang secara bersamaan atau simultan. Tabel distribusi F diambil dengan alpha sebesar 5%, serta derajat kebebasan (df) yaitu df_1 atau $147 - 3 - 1 = 143$. Berdasarkan analisis regresi linier ganda (dalam konteks pengujian simultan), memperoleh temuan yaitu nilai F hitung > F tabel ($29,843 > 2,668$) serta tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel kepribadian, kepuasan kerja dan kompensasi langsung secara bersama-sama mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis H1 maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepribadian berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pernyataan tersebut didukung oleh uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,698 > 1,977$ serta nilai signifikansi $0,008 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan peneliti Fitri A.A (2024) mengungkapkan didalam penelitiannya bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja. Salah satu yang mempengaruhi kinerja ialah faktor psikologis, yang mencakup karakter. Karakter berpengaruh terhadap cara berpikir, emosi, hingga perilaku individu.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar, kontribusi para perawat dalam memberikan perawatan terbaik kepada pasien membentuk cara berpikir, perasaan, tingkah laku yang berdampak pada layanan yang diberikan. Di RSUD Harapan Insan Sendawar dalam membangun tim perawat tidak hanya diperlukan mahir teknis adapun pola pikir yang mendukung pelayanan yang berkualitas dan profesional, memahami dengan baik karakter seseorang memengaruhi cara berpikir perawat mulai dari pengambilan keputusan, sikap terbuka terhadap inovasi hingga cara berinteraksi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar memiliki sifat empati, ramah dan terbuka terhadap apa yang dibutuhkan oleh pasien yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat.

5.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Melalui pengujian dilakukan terhadap hipotesis H2 sehingga mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut ditunjukkan dari uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,987 > 1,977$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian yang dikemukakan oleh Alaika, D. (2022) hasil temuan peneliti menunjukkan terdapat variabel kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja perawat perempuan di Instansi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung.

Hasil mengungkapkan kepuasan kerja memengaruhi kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar, hal tersebut mengindikasikan bahwa perawat yang bekerja di RSUD Harapan Insan Sendawar merasa puas terhadap pekerjaannya, ketika perawat merasa dihargai, diberdayakan, dan dipenuhi kebutuhannya di tempat kerja maka tercipta kepuasan kerja. Dalam melaksanakan tugasnya perawat diberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuannya, hal tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri sehingga menunjukkan performa kerja yang baik. Perawat merasa kondisi kerja nyaman, kenyamanan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. RSUD Harapan Insan Sendawar membuktikan bahwa kondisi kerja yang baik terbukti memiliki hubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya turut berkontribusi hasil kerja perawat.

5.2.3 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja

Berdasarkan data dari pengujian yang diperoleh terhadap hipotesis H3 maka temuan menyatakan bahwa kompensasi langsung tidak dapat memengaruhi kinerja perawat. Dapat dibuktikan melalui hasil uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel} - 0,055 > 1,977$ dengan nilai signifikan $0,441 < 0,05$, maka H03 diterima dan Ha3 ditolak. Pernyataan tersebut didukung peneliti sebelumnya oleh Juanita, J. dan Silaban, G. (2022). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi tidak menjadi variabel dalam mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Gunungsitoli, terdapat pernyataan dari perawat yang mengungkapkan pemberian imbalan dinilai kurang dan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerahkan.

Menurut temuan penelitian, terungkap bahwa kompensasi langsung tidak mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar. Di RSUD Harapan Insan Sendawar masih terdapat ada tanggapan mengenai gaji yang belum mampu mencukupi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan dan papan. Masalah kesejahteraan finansial ini tidak hanya berdampak pada kehidupan pribadi perawat, tetapi juga pada kepuasan kerja dan kinerja. Di RSUD Harapan Insan Sendawar, sistem imbalan lebih menekankan pada kesetaraan ketimbang prestasi. Hal ini berakibat perawat yang berkinerja unggul tidak merasa mendapatkan pengakuan yang layak, sedangkan perawat yang berkinerja rendah tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Situasi ini bisa menjelaskan mengapa imbalan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.

5.2.4 Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja

Dari hasil uji yang telah diperoleh terhadap hipotesis H4 maka ditemukan bahwa Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Langsung secara serentak terhadap Kinerja secara positif dan signifikan. Hal tersebut dinyatakan hasil dari Uji F, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $29,843 > 2,668$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 tolak dan H_a diterima. Penelitian serupa yakni Alaika, D. (2022) yang menyatakan secara bersama kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat perempuan di instansi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung.

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat ditemukan terdapat aspek kepribadian, kepuasan kerja, dan kompensasi langsung mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar, ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang mengarahkan kepribadian, peningkatan kepuasan kerja, serta pemberian kompensasi langsung yang cukup agar berdampak pada peningkatan kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian yang diukur dengan indikator berpikir, perasaan, pengindraan dan pengintusian dapat mempengaruhi kinerja perawat.
2. Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar. Temuan tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja yang diukur dengan indikator kerja secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kinerja perawat.
3. Kompensasi langsung tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi langsung yang diukur dengan indikator adil, memenuhi dasar/kebutuhan minimal dan keadilan sesama karyawan tidak dapat mempengaruhi kinerja perawat.
4. Kepribadian, kepuasan kerja dan kompensasi langsung mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan Insan Sendawar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang diukur

dengan indikator berpikir, perasaan, pengindraan pengintusian, kerja secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, adil, memenuhi dasar/kebutuhan minimal dan keadilan sesama karyawan dapat mempengaruhi kinerja perawat.

6.2 Saran

Saran untuk setiap variabel berdasarkan hasil analisis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepribadian (X1)

Untuk meningkatkan kinerja perawat, disarankan agar pihak RSUD Harapan Insan Sendawar untuk memaksimalkan kemampuan perawat dalam beradaptasi dan memiliki sikap terbuka terhadap hal baru. Dengan mengadopsi pendekatan ini, RSUD Harapan Insan Sendawar dapat tetap mengikuti perubahan dan perkembangan teknologi yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Pihak RSUD Harapan Insan Sendawar disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang dapat mendukung kemampuan perawat sesuai dengan minat dan kemampuan, melalui pendekatan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi perawat dalam meningkatkan kemampuan untuk berkembang dan berinovasi serta menjadi evaluasi pemimpin dalam pengambilan keputusan.

3. Kompensasi Langsung (X3)

Meningkatkan kinerja perawat, disarankan agar pihak RSUD Harapan Insan Sendawar memperhatikan kebijakan kompensasi dengan meningkatkan kompensasi dan benefit yang kompetitif misalnya tunjangan transportasi yang sesuai dengan jarak tempuh, hal ini diharapkan agar RSUD Harapan Insan Sendawar dapat menciptakan dampak positif terhadap kinerja perawat dan kualitas pelayanan pasien yang lebih baik.

4. Kinerja Perawat (Y)

Demi meningkatkan kinerja perawat, RSUD Harapan Insan Sendawar perlu mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan dan memastikan ketepatan waktu perawat dalam menjalankan tugasnya.

5. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih beragam, misal karyawan, bidan, dokter atau tim medis RSUD Harapan Insan Sendawar, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan lain-lain agar dapat digunakan untuk penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Erwini wulandari, U. U. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS. Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah MANUSIA DAN KESEHATAN*.
- Alaikha, D. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Des Latriani Hia, J. S. (2022). Pengaruh Fasilitas Yang Didapat Dan Kompensasi Yang Seimbang Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 19829-19836.
- Dina Indriani, B. W. (2021). Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada . e – *Jurnal Riset Manajemen*, 135-145.
- Elvera, Y. A. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Fimmy Lusiana Tarekmot, J. T. (2021). Perbedaan Kinerja Perawat Berdasarkan Tipe Kepribadian Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- Fitri, A. A. (2024). Terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinejan perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- Furtasan Ali Yusuf, B. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Husna, F. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS X Medan. *Jurnal Kajian Kesehatan Masyarakat*, 25-33.
- Iin Dwi Aristy, P. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Mitrasehat*, 98-109.
- Irmayani, N. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Deepublish.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Pengaruh Budaya Organisasi, K. d. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung).
- Priyono, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Putri Utami, M. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara . *Jurnal Pelita Sains Kesehatan*, 23-31.
- Safuan, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi contoh implementasi dari perusahaan dalam & luar negeri*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Simbolon, M. (2007). Persepsi dan Kepribadian. *Jurnal Ekonomi*, 52-66.
- Sugiyono, P. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta, cv.
- Sunardi. (2025, 1 28). *kaltimpost.id*. Retrieved 4 23, 2025, from kaltimpost.jawapos: <https://kaltimpost.jawapos.com/kutai-barat/2385578732/pegawai-rsud-his-kutai-barat-mengeluh-sudah-4-bulan-uang-jasa-pelayanan-belum-dibayar>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ujam Jaenudin, M. (2015). *Dinamika Kepribadian (Psikodinamik)*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Wulandari, D. D. (2009). Pengaruh Dimensi Sifat Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Bagian Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Adi Husada Kapasari Surabaya. *Fakultas ekonomi dan bisnis*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Yth, Bapak/Ibu Perawat
RSUD Harapan Insan Sendawar

Dengan Hormat,

Saya F. Yetrie Sophie mahasiswi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner ini. Kuesioner ini akan saya gunakan sebagai data untuk penelitian saya dengan judul “PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HARAPAN INSAN SENDAWAR”

Data ini hanya akan digunakan untuk menyusun skripsi dan tidak digunakan untuk kepentingan yang lain. Kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi setiap butir pertanyaan akan sangat menentukan tingkat keberhasilan penelitian ini. Saya mengharapkan kerja sama Bapak/Ibu dengan menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu saya menyampaikan terima kasih.

Hormat saya,
F. Yetrie Sophie

DAFTAR KUESIONER

I. DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin :

- Laki-Laki
- Perempuan

Usia :

- 21-25 Tahun
- 26- 35 Tahun
- 36-45 Tahun
- > 45 Tahun

Lama Bekerja

- < 1 Tahun
- 1-5 Tahun
- 5-10 Tahun
- > 10 Tahun

Pendidikan Terakhir :

- D3
- D4
- S1

II. PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama
2. Berilah tanda cek list (√) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan.

Terdapat empat pilihan jawaban dengan skala penilaian memiliki makna sebagai berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

Tabel Kuesioner

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Kepribadian (X1)				
1.	Saya merasa nyaman dengan prinsip hidup yang saya pegang				
2.	Saya merasa kurang dalam menunjukkan ekspresi emosi				
3.	Saya merasa memiliki kendali penuh atas perilaku				
4.	Saya merasa seringkali memiliki firasat yang kuat tentang suatu situasi				
5.	Saya merasa bahwa pandangan saya penting untuk dipertimbangkan orang lain				
6.	Saya merasa suasana hati saya berubah secara tiba-tiba				
7.	Saya merasa mudah terbawa suasana				
8.	Saya merasa tertarik untuk mencoba sesuatu yang				

	baru				
	Kepuasan Kerja (X2)				
1.	Saya merasa diberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dalam menjalankan tugas				
2.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja				
3.	Saya merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan				
	Kompensasi Langsung (X3)				
1.	Saya merasa pembayaran gaji sesuai dengan kontribusi yang diberikan				
2.	Saya merasa gaji dapat memenuhi kebutuhan dasar				
3.	Saya merasa gaji sebanding dengan gaji perawat yang lain				
	Kinerja Perawat (Y)				
1.	Saya merasa mengerjakan pekerjaan dengan baik				
2.	Saya merasa merasa melakukan pekerjaan sesuai dengan standar instansi				
3.	Saya merasa mampu mencapai target yang diberikan				
4.	Saya merasa setiap melaksanakan tugas akan menetapkan target dalam bekerja				
5.	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

NO	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X2	X2	X2	X3	X3
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	1	2
1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3
2	3	1	3	4	3	1	1	4	4	4	4	1	1
3	3	3	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	4
4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3
5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	1	3	1	1
6	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
7	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2
8	4	1	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3
9	4	3	4	4	4	1	1	4	4	3	3	1	3
10	4	2	3	4	3	2	1	4	4	4	3	3	3
11	4	2	2	3	3	4	2	3	4	1	4	1	1
12	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	3	1	1
13	3	3	2	3	4	4	3	4	3	1	2	1	2
14	4	1	4	2	3	2	2	4	4	3	4	1	2
15	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2
19	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3
20	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
21	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
22	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
26	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
27	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
28	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
30	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
31	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2
32	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1
33	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
34	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
35	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
37	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
38	4	2	4	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3
39	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
40	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3

41	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
42	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3
43	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	4	1	2
45	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3
46	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	4
47	4	2	1	3	4	3	4	2	2	1	1	1	3
48	4	3	3	3	4	2	1	4	3	4	4	4	4
49	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
51	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2
52	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1
53	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3
54	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3
55	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
56	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
57	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
59	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
61	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
67	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
68	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
69	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
71	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4
73	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
75	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
77	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
78	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
79	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
80	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
81	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2
83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
84	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3

85	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
86	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2
87	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
89	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
90	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
91	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
94	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
96	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
97	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
98	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
99	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
100	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
101	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4
102	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
103	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
104	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
105	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
106	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4
107	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
108	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
109	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
110	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
111	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
112	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
113	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
114	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
115	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
117	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
118	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
119	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
120	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
121	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1
122	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
124	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
125	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
126	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3
127	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
128	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2

129	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
130	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
131	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
132	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
133	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
134	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
135	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
136	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
137	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
138	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
139	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
140	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
141	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
142	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3
143	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
144	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
145	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
146	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
147	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
NO	X3	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	NO	X3	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1
	3	1	2	3	4	5		3	1	2	3	4	5
1	1	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4
2	1	4	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	26	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	2
5	1	3	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3
7	1	3	4	3	4	4	30	3	4	4	4	3	4
8	3	4	4	4	4	4	31	1	4	4	4	4	3
9	1	4	4	3	4	4	32	1	3	3	3	3	3
10	2	4	4	3	3	4	33	2	3	3	3	3	3
11	1	1	4	3	3	4	34	2	3	3	3	3	3
12	1	3	3	3	4	3	35	1	4	4	4	4	4
13	1	3	4	3	3	3	36	2	3	3	3	3	3
14	2	4	4	4	3	3	37	2	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	38	2	4	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	39	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	3	3
18	2	3	3	3	3	3	41	2	4	3	3	3	3
19	2	3	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	43	2	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	44	1	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	45	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	46	2	3	3	3	3	3

47	2	4	4	4	3	3	91	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	4	92	4	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	93	4	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	94	3	3	3	3	3	3
51	2	3	3	3	3	3	95	1	4	4	4	4	4
52	1	4	4	4	4	4	96	3	3	3	3	3	3
53	3	4	4	4	4	4	97	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	98	2	2	2	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	99	3	3	3	3	3	3
56	2	3	3	3	3	3	100	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	101	4	4	4	3	3	3
58	3	3	3	3	4	4	102	4	4	4	3	4	4
59	3	3	3	2	2	2	103	3	3	3	3	3	3
60	1	4	4	4	4	4	104	4	4	4	4	4	4
61	2	3	3	3	2	2	105	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	106	3	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	107	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	108	4	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	109	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	110	4	3	3	4	4	4
67	3	4	4	4	4	4	111	3	3	3	3	3	3
68	4	3	3	3	3	3	112	2	2	2	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	113	3	3	3	3	3	3
70	2	3	3	3	2	3	114	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	115	3	3	3	3	3	3
72	2	3	3	3	3	3	116	3	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	117	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	118	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	3	119	2	3	3	2	2	2
76	3	4	4	4	4	4	120	3	2	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	121	1	4	4	4	4	4
78	3	3	3	3	3	3	122	3	3	3	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3	123	3	3	3	3	3	3
80	4	4	4	3	3	3	124	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	3	3	3	125	4	3	3	3	3	3
82	2	4	4	4	4	4	126	2	3	3	2	2	2
83	4	4	3	3	4	3	127	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	128	2	2	3	3	2	2
85	3	3	3	3	3	3	129	4	3	3	4	4	4
86	2	3	3	3	3	3	130	3	3	3	3	3	3
87	3	3	3	2	2	2	131	4	4	4	4	4	4
88	3	3	3	3	4	4	132	4	3	3	4	3	3
89	3	3	3	3	2	2	133	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	134	4	4	4	4	4	4

NO	X3	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1
	3	1	2	3	4	5
135	2	3	3	2	2	2
136	4	4	4	4	4	4
137	3	3	3	3	3	3
138	3	3	3	3	3	3
139	4	4	4	3	3	3
140	3	3	4	3	3	3
141	3	3	3	3	3	3
142	3	3	3	3	3	3
143	4	4	4	4	4	4
144	3	3	3	3	3	3
145	4	4	4	4	4	4
146	3	3	3	3	3	3
147	3	3	3	3	3	3

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

X1 Kepribadian

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.092	.465**	.351**	.346**	.151	.044	.351**	.532**
	Sig. (2-tailed)		.267	.000	.000	.000	.067	.598	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1.2	Pearson Correlation	.092	1	.294**	.221**	.276**	.472**	.524**	.181*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.267		.000	.007	.001	.000	.000	.028	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1.3	Pearson Correlation	.465**	.294**	1	.527**	.235**	.170*	.110	.474**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.040	.185	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1.4	Pearson Correlation	.351**	.221**	.527**	1	.438**	.218**	.137	.414**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000		.000	.008	.097	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1.5	Pearson Correlation	.346**	.276**	.235**	.438**	1	.292**	.241**	.424**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.000		.000	.003	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1.6	Pearson Correlation	.151	.472**	.170*	.218**	.292**	1	.666**	.192*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.040	.008	.000		.000	.020	.000

	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1.7	Pearson Correlation	.044	.524**	.110	.137	.241**	.666**	1	.105	.610**
	Sig. (2-tailed)	.598	.000	.185	.097	.003	.000		.205	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1.8	Pearson Correlation	.351**	.181*	.474**	.414**	.424**	.192*	.105	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000	.000	.020	.205		.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147
Total	Pearson Correlation	.532**	.633**	.637**	.641**	.643**	.675**	.610**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147

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

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

X2 Kepuasan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.571**	.685**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	147	147	147	147
X2.2	Pearson Correlation	.571**	1	.664**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	147	147	147	147
X2.3	Pearson Correlation	.685**	.664**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	147	147	147	147
Total	Pearson Correlation	.861**	.860**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147

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

X3 Kompensasi Langsung

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.738**	.835**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	147	147	147	147
X3.2	Pearson Correlation	.738**	1	.695**	.875**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	147	147	147	147
X3.3	Pearson Correlation	.835**	.695**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	147	147	147	147
Total	Pearson Correlation	.943**	.875**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147

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

Y Kinerja Perawat

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.743**	.683**	.654**	.616**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147
Y1.2	Pearson Correlation	.743**	1	.727**	.674**	.723**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147
Y1.3	Pearson Correlation	.683**	.727**	1	.832**	.840**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147
Y1.4	Pearson Correlation	.654**	.674**	.832**	1	.926**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147
Y1.5	Pearson Correlation	.616**	.723**	.840**	.926**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	147	147	147	147	147	147
Total	Pearson Correlation	.831**	.866**	.915**	.919**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147	147	147

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

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

X1 Kepribadian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	147	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	147	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

X2 Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	147	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	147	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	3

X3 Kompensasi Langsung

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	147	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	147	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	3

Y Kinerja Perawat

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	147	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	147	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	5

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Langsung, Kepribadian, Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.372	1,94857

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Langsung, Kepribadian, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.935	3	113.312	29.843	.000 ^b
	Residual	542.963	143	3.797		
	Total	882.898	146			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Langsung, Kepribadian, Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.255	1.124		6.456	.000		
	Kepribadian	.150	.055	.218	2.698	.008	.658	1.520
	Kepuasan Kerja	.661	.110	.488	5.987	.000	.647	1.545
	Kompensasi Langsung	-.055	.072	-.054	-.772	.441	.867	1.153

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Collinearity Diagnostics^a

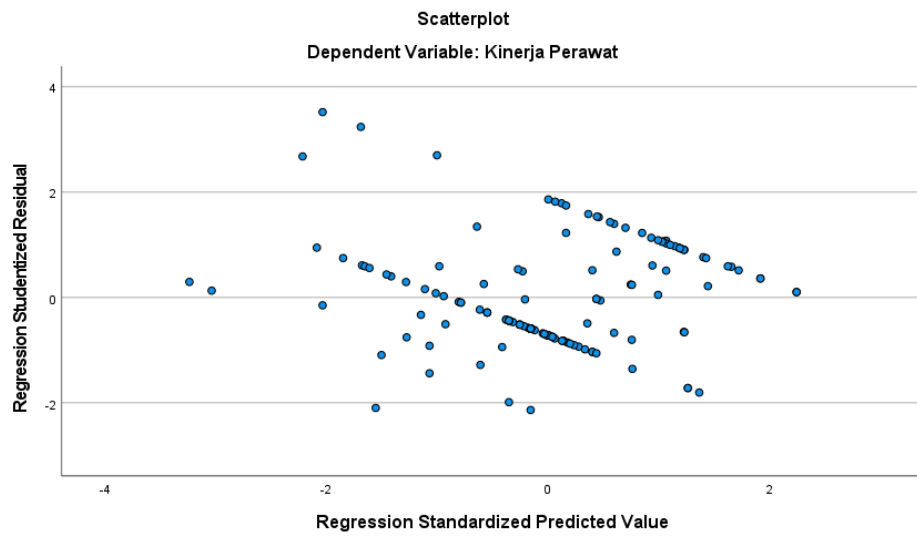
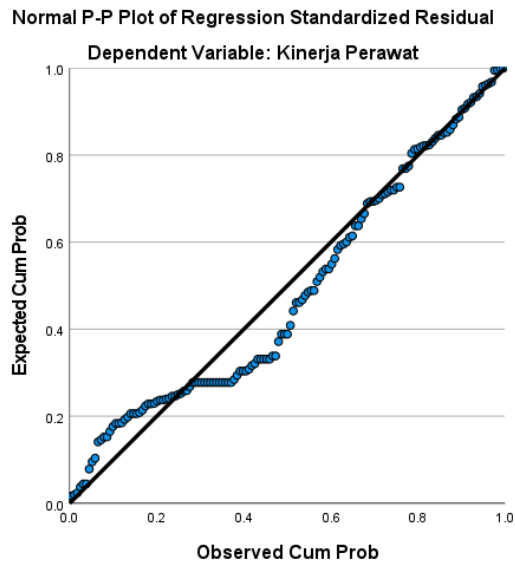
Model	Dimension	Eigenvalue	Comdition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepribadian	Kepuasan Kerja	Kompen sasi Langsung
1	1	3.923	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.048	9.076	.03	.03	.04	1.00
	3	.019	14.378	.45	.01	.73	.00
	4	.010	19.822	.52	.96	.23	.00

a. Dependent Variable : Kinerja Perawat

Residuals Statistics^a

	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.4501	19.8121	16.3878	1.52588	147
Std. Predicted Value	-3.236	2.244	.000	1.000	147
Standard Error of Predicted Value	.167	.677	.301	.113	147
Adjusted Predicted Value	11.3979	19.7863	16.3751	1.53408	147
Residual	-4.14976	6.71537	.00000	1.92845	147
Std. Residual	-2.130	3.446	.000	.990	147
Stud. Residual	-2.138	3.520	.003	1.006	147
Deleted Residual	-4.18055	7.00503	.01266	1.99225	147
Stud. Deleted Residual	-2.165	3.670	.006	1.017	147
Mahal. Distance	.074	16.629	2.980	3.221	147
Cook's Distance	.000	.168	.008	.021	147
Centered Leverage Value	.001	.114	.020	.022	147

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat



Lampiran 6 Product Moment (tabel t)

df	0,25 0,50	0,10 0,20	0,05 0,10	0,025 0,05	0,01 0,02	0,005 0,01
141	0,676	1,288	1,656	1,977	2,353	2,611
142	0,676	1,288	1,656	1,977	2,353	2,611
143	0,676	1,287	1,656	1,977	2,353	2,611
144	0,676	1,287	1,656	1,977	2,353	2,610
145	0,676	1,287	1,655	1,976	2,352	2,610
146	0,676	1,287	1,655	1,976	2,352	2,610
147	0,676	1,287	1,655	1,976	2,352	2,610
148	0,676	1,287	1,655	1,976	2,352	2,609

(df) $n-k-1$ atau $147-3-1 = 143$

Lampiran 7 Product Moment (Tabel f)

df2	df1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
141	3.908	3.060	2.669	2.436	2.278	2.163	2.075	2.005	1.947	1.898
142	3.908	3.060	2.668	2.435	2.278	2.163	2.075	2.004	1.946	1.898
143	3.907	3.059	2.668	2.435	2.277	2.163	2.074	2.004	1.946	1.897
144	3.907	3.059	2.667	2.435	2.277	2.162	2.074	2.003	1.945	1.897
145	3.906	3.058	2.667	2.434	2.277	2.162	2.073	2.003	1.945	1.897
146	3.906	3.058	2.667	2.434	2.276	2.161	2.073	2.002	1.945	1.896
147	3.905	3.058	2.666	2.433	2.276	2.161	2.072	2.002	1.944	1.896
148	3.905	3.057	2.666	2.433	2.275	2.160	2.072	2.001	1.944	1.895

Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI BARAT
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
HARAPAN INSAN SENDAWAR

Alamat: Jl. Hasanudin No 100 Sekolaq Joleq Kecamatan Sekolaq Darat
Kabupaten Kutai Barat Kalimantan Timur 75777
Email: hisman@kutubarutkab.go.id Telp. & Fax (0545) 4044603

SENDAWAR

Sendawar, 18 Desember 2024,

Nomor : 445-029/5193/TU-XII/2024
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Permohonan Studi Skripsi**

Kepada
Yth. Dekan Universitas Widya Gama
Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis
Di -
Samarinda


Dengan hormat,
Menindak lanjuti surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Samarinda Provinsi Kalimantan Timur Nomor : 153 / UWGM - FEB / A - SS / XII / 2024 tanggal 09 Desember 2024 Perihal : Studi Skripsi
Dapat disampaikan bahwa kami menyambut baik rencana Mahasiswa/i Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Samarinda Provinsi Kalimantan Timur untuk melakukan studi skripsi di RSUD Harapan Insan Sendawar atas nama :

No	Nama	NPM	Program Studi	Judul Skripsi
1	2	3	4	5
1	F Yetrie Sopia	21.61201.004	S 1 Manajemen	Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Serta Gaji Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan Insan Sendawar

Sehubungan dengan adanya Surat Keputusan Direktur RSUD Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat Nomor : 445 - 821 / 1368 / TU - IV / 2022 tanggal 19 April 2022 Tentang : Tarif Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara, Mahasiswa, Pelajar Dan Karyawan Swasta Untuk Melakukan Training, Study Banding, Magang, Praktek Lapangan Dan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar Kabupaten Kutai Barat akan di kenakan pembiayaan sebagai berikut :

No	Kegiatan	Jasa RS (60 %)	Jasa Pel (40 %)	Tarif	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Penelitian Mahasiswa D IV / S 1	Rp. 180.000	Rp. 120.000	Rp. 300.000	Perjudul

Demikian kami sampaikan atas perhatian diucapkan terima kasih.


 Direktur
 RSUD Harapan Insan Sendawar
 STINAS KASEKUTAI
 Pambina (IV/a)
 NIP.197110252001121002

Tembusan disampaikan kepada Yth:
 1. Kepala Bagian Tata Usaha RSUD Harapan Insan Sendawar Kab. Kutai Barat
 2. Kepala Bidang Keselamatan Dan Kesehatan RSUD Harapan Insan Sendawar
 3. Kasubag Umum RSUD Harapan Insan Sendawar Kab. Kutai Barat
 4. Yang bersangkutan

PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI BARAT
RS "HARAPAN INSAN SENDAWAR"
Jl. MAWAR - KAMPUNG SEKOLAQ JOLEQ KECAMATAN SEKOLAQ DARAT - SENDAWAR - KUTAI BARAT

KWITANSI

Kwitansi No. : 009362 / PENERIMAAN / RS - HIS / / 2025
Sudah Terima Dari : F. Yetrie Sopia
Uang Sejumlah : Tiga ratus lima puluh ribu rupiah
Untuk Pembayaran : Biaya Penelitian

Sendawar, 30/01/2025
Yang Meherima,
Lutf. Murni

UNAS
30 JAN 2025

Rp. 300.000,-

Lampiran 9 Dokumentasi

