

# KETERSEDIAAN SARANA PRASARANA, KOMPETENSI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA (RSJ) PUTI BUNGSU PADANG

<sup>1</sup>Yulihardi. <sup>2</sup>Akmal

<sup>1,2</sup>Universitas Baiturrahmah

E-mail: <sup>1</sup>[yulihardibahar@yahoo.com](mailto:yulihardibahar@yahoo.com). <sup>2</sup>[akmalpyk@yahoo.com](mailto:akmalpyk@yahoo.com)

**Abstract:** Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang Adapun variabel penelitian ini adalah pengaruh Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja dan Iklim Organisasi (sebagai variabel bebas) dan Kinerja Perawat (sebagai variabel terikat). Penelitian ini memperhatikan tingkat Kinerja Perawat dan juga perlu diperhatikan Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja dan Iklim Organisasi tersebut. Dengan mengupayakan meningkatkan Kinerja Perawat dalam rangka pencapaian tujuan Rumah Sakit, khususnya Di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, Pengaruh Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang. Pengaruh Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, dan Iklim Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang. Kesimpulan dari penelitian bahwa Hipotesis secara parsial dan simultan dari variabel Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja dan Iklim Organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang dengan kontribusi 60,9% dengan Sarana dan prasarana sebagai variabel yang paling dominan. Saran Agar lebih fokus untuk memperbaiki variabel Iklim Organisasi dengan memperhatikan indikator-indikatornya.

**Keywords:** *Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja*

## A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang membutuhkan suatu pengelolaan yang baik dari semua bagian, agar dapat tercapai tujuan rumah sakit tersebut. Keadaan saat ini rumah sakit dapat diibaratkan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, maka perusahaan tersebut haruslah memberikan pelayanan yang baik kepada semua konsumennya baik itu konsumen internal maupun eksternal. Apabila hal tersebut tidak dapat dilakukan akan berdampak rendahnya kepuasan klien sebagai konsumen eksternal, dan kepuasan kerja perawat sebagai konsumen internal. Perawat merupakan garda terdepan pelayanan kesehatan melalui pemberian asuhan keperawatan. Standar Asuhan Keperawatan adalah uraian pernyataan tingkat kinerja yang diinginkan, sehingga kualitas struktur, proses dan hasil dapat dinilai. Standar asuhan keperawatan berarti pernyataan kualitas yang diinginkan dan dapat dinilai pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien/klien. Hubungan antara kualitas dan standar menjadi dua hal yang saling terkait erat, karena melalui standar dapat dikuantifikasi sebagai bukti pelayanan meningkat dan memburuk (Wilkinson, 2006 dalam. Ali (2012:94).

Perawat merupakan salah satu Sumber daya manusia kesehatan yang penting pada rumah sakit, agar dapat memberikan asuhan keperawatan dengan baik. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah, sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan (Undang-undang keperawatan/ no.38 tahun 2014). Hal ini seperti yang tertera dalam SKN 2011, fokus penting pada sistem kesehatan nasional ditujukan pada pengembangan dan pemberdayaan SDM kesehatan, guna menjamin ketersediaan pendistribusian SDM kesehatan (Kemkes 2011), Oleh karena itu rumah sakit senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Profesi perawat merupakan profesi yang paling lama berhubungan dengan pasien. Perawat yang merupakan “*the carrying profession*” mempunyai kedudukan yang penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial spiritual merupakan pelayanan

yang unik, dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Pelayanan keperawatan adalah bantuan yang diberikan kepada individu yang sedang sakit untuk dapat memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan beradaptasi terhadap stress dengan menggunakan potensi yang tersedia pada individu itu sendiri (Wijono, 2000) dalam Suyatno (2011:147).

Bila dilihat kinerja dari kuantitas kerja dan kualitas kerja dari aspek pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang Kualitas ditentukan oleh proses pelayanan medis dan non medis yang diukur derigan kepatuhannya terhadap standar pelayanan. Kinerja menurut Menurut Barnawi dan Arifin, (2012:3) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Dengan bertitik tolak dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Tuntutan terhadap kualitas pelayanan keperawatan merupakan indikator kinerja dirasakan sebagai suatu fenomena yang harus direspon oleh perawat, maka PPNI sebagai organisasi yang mewadahi perawat melakukan penataan sistem pemberian pelayanan keperawatan melalui kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Maka secara ilmu pengetahuan dan keterampilan perawat sudah memenuhi kualifikasi melalui perekrutan. Namun ternyata kualitas pelayanan masih belum sesuai standar yang menimbulkan masalah pada kepuasan pasien (survey IP Mutu Rumah Sakit), sehingga muncul asumsi penyebabnya adalah karena kompetensi kerja tenaga keperawatan yang masih rendah, dan iklim organisasi, serta sarana dan prasarana yang tersedia belum sesuai dengan yang diharapkan dalam pelayanan, oleh karena itu pihak manajemen

rumah sakit telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja perawat tersebut. Untuk melaksanakan perbaikan kinerja tenaga keperawatan maka harus dilakukan pengawasan dan pembinaan. Menurut Simamora (2011:21) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.. Supervisi dan pembinaan tersebut diwujudkan dalam bentuk standar asuhan keperawatan,

Pendokumentasian pelayanan keperawatan dan pelaksanaan tindakan keperawatan. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari RSJ Puti Bungsu Padang dalam bentuk laporan tahun 2017 dan 2018 tentang penerapan SAK ( **Standar Asuhan Keperawatan**) yang merupakan ukuran kinerja perawat

**Tabel .1**  
**Penerapan SAK Perawat di RSJ Puti Bungsu Padang**

No	Hal-hal yang Membutuhkan Komitmen	Tahun 2017		Tahun 2018	
		Awal Tahun	Akhir Tahun	Awal Tahun	Akhir Tahun
1	Asuhan Keperawatan	81,50 %	80,25 %	81,25 %	79,50 %
2	Pendokumentasian Pelayanan Keperawatan	80,75 %	79,65 %	80,50 %	78,35 %
3	Pelaksanaan tindakan keperawatan	3,10 %	2,93 %	3,25 %	2,97 %

Sumber : Data Seksi Keperawatan RSJ Puti Bungsu Padang, Tahun 2017 &2018

Berdasarkan tabel 1. Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2017 asuhan keperawatan di RSJ Puti Bungsu Padang terjadi penurunan dari 81,50 % menjadi 81,25 %. Artinya asuhan tenaga keperawatan yang dilakukan belum mencapai standar yang ditetapkan. Sedangkan pada tahun 2018 juga terjadi penurunan yaitu tahun 2017 pada awal tahun 81,50 % turun menjadi 80,25 % pada akhir tahun, artinya asuhan keperawatan yang dilakukan jauh dari standar yang

ditetapkan. Demikian juga dengan pendokumentasian pelayanan tenaga keperawatan tahun 2017 terjadi penurunan persentase menjadi 79,65% diakhir tahun sebelumnya 80,75% pada awal tahun. Artinya kesadaran tenaga keperawatan relative menurun. Dibandingkan dengan tahun 2018 diketahui bahwa dari 80,50 % awal tahun turun menjadi 78,35 % diakhir tahun. Artinya kesadaran perawat terhadap dokumentasi pelayanan juga semakin menurun. Kondisi ini sama halnya dengan persentase pelaksanaan tindakan tenaga keperawatan turun dari 3,10% awal tahun menjadi 2,937% diakhir tahun pada tahun 2018. Artinya pemahaman dan motivasi tenaga keperawatan tentang pentingnya tindakan tenaga keperawatan sesuai dengan prosedur semakin menurun. Sebaliknya dibandingkan dengan keadaan tahun sebelumnya yaitu tahun 2017 pemahaman dan motivasi perawat belum sesuai dengan prosedur karena terjadi penurunan dari 2,74 % awal tahun menjadi 2,93 % diakhir tahun.

Kinerja Rumah sakit juga dapat dilihat dari kualitas tampilan dalam memberikan pelayanan pengobatan, pada RSJ Puti Bungsu Padang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2 Jumlah Kunjungan Pasien Pada RSJ Puti Bungsu Padang**

No	Tahun	Perawatan Pasien			
		R. Inap	R.Jalan	Total	Ternd (%)
1	2016	377	1.966	2.343	-
2	2017	384	1.709	2.093	(10,67)
3	2018	313	1.231	1.544	(26,23)

Dari data diatas terjadi penurunan kinerja di RSJ Puti Bungsu Padang dilihat dari perawatan terhadap pasien dimana mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan, pada tahun 2017 dan 2018 secara total masing-masingnya 26,23% dan 10,67% dibanding tahun 2016. Penurunan tersebut juga terjadi pada pelayanan pengobatan untuk rawat inap maupun rawat jalan, dimana pada tahun 2016 rawat inap berjumlah 377 orang meningkat menjadi 384 Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 10, Nomor 4, 27 Desember 2019

pada tahun 2017 dan 313 pada tahun 2018. Sedangkan rawat jalan 1.966 pada tahun 2016 menjadi 1.709 tahun 2017 dan 1.231 untuk tahun 2018.

Menurut pengamatan peneliti fenomena lain yang terlihat Dari data-data tersebut diatas terlihat bahwa tingkat permasalahan perawat tahun 2016 semakin tinggi akan berdampak pada kinerja tenaga perawat. Masih rendahnya kinerja perawat disebabkan oleh Sarana Prasarana, kompetensi kerja dan iklim organisasi yang masih rendah.

Permasalahan-permasalahan yang timbul dilingkungan tugas perawat akan berdampak terhadap pelaksanaan tugasnya, seperti pelayanan keperawatan kurangnya koordinasi maka ketika pergantian shift perawat berikutnya, dapat terjadi kesalahan dalam melakukan tindakan keperawatan dan jika tindakan keperawatan tidak dilakukan menurut urutannya maka terjadi kesalahan dalam menangani pasien. Sebagai salah satu pelayanan publik, RSJ Puti Bungsu Padang selalu melakukan pembenahan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanannya sebagai wujud dari komitmennya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain yang dikemukakan oleh Rivai (2011:17) yang secara umum dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa: kepuasan kerja, disiplin, motivasi kerja, komitmen, sikap profesional, kecerdasan dan kemampuan mengendalikan diri. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa pelatihan, kepemimpinan, insentif, dan iklim organisasi.

Iklim organisasi yang baik dapat menciptakan suasana keterbukaan, keakraban hubungan antar pribadi, saling percaya, saling pengertian, saling menghormati, penghargaan terhadap pendapat dan pekerjaan orang lain. Sebaliknya, jika iklim organisasi buruk dan kurang menyenangkan akibatnya terjadi benturan – benturan sosial ataupun

pertentangan antar pribadi, kurang akrab hubungan antar pribadi, saling mencurigai dan kurang saling menghargai. Akibatnya pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang baik. Berdasarkan wawancara dengan Tata Usaha RSJ Puti Bungsu Padang dan Kepala Bidang yang lain diperoleh informasi bahwa untuk menciptakan iklim organisasi yang baik maka yang dilakukan Direktur RSJ Puti Bungsu Padang dengan jajarannya adalah dengan komunikasi yang terbuka baik dalam pemecahan masalah yang ada maupun dalam pembagian jasa medis.

Rendahnya kinerja Perawat disinyalir disebabkan oleh Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja dan Iklim Organisasi Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang.”

### **Kinerja**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Menurut Wibowo (2010 : 7) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara menurut Menurut Hasibuan (2014:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personil dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personil dalam organisasi.

Menurut Rivai (2011:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu).

Riduwan (2010:37) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan sikap kerja konsistensi dalam melaksanakan tugas. Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan uraian tanggung jawab serta wewenang yang diemban. Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan konsistensi dalam melaksanakan tugas. konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian. Sikap kerja menunjukkan bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

Amstrong (2010:136) mengemukakan dalam suatu *area of performance* tentang aspek – aspek kinerja ( *performance* ) meliputi : kualitas hasil kerja (*quality of work*), kemampuan (*capability*), prakarsa / inisiatif (*initiative*), komunikasi (*communication*) dan ketepatan waktu (*promptness* )

### Sarana Prasarana

Sarana Prasarana Menurut Usman (2010:180) adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi”. Menurut Komariah dan Triatna (2010:98), ”Sarana Prasarana merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi”. Menurut Siagian (2013:232-233), ”Sarana Prasarana mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi”.

Seterusnya Menurut Tika (2012:146) mengemukakan bahwa budaya perusahaan yang kuat akan menghasilkan komitmen, kepuasan kerja serta kinerja karyawan yang tinggi bagi perusahaan. hubungan antara budaya, strategy perusahaan dan kinerja SDM sangat erat. Budaya mendukung keberhasilan manajemen dalam mengimplementasikan strategy perusahaan dan SDM. Pengimplementasian strategi perusahaan yang efektif mendukung pencapaian kinerja SDM.

Menurut Lako (2005) dalam Ndraha. (2010:141) Sarana Prasarana yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat berikut:

1) Kuat (*strong*), artinya Sarana Prasarana yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara

tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.

2) Dinamis dan adaptif (*dinamic and adaptive*), artinya Sarana Prasarana yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Pendapat ahli diatas dapat disimpulkan Sarana Prasarana adalah merupakan paduan nilai-nilai, keyakinan, kepercayaan, makna dan norma yang dijadikan sebagai acuan bagi perilaku masing-masing tenaga medis dalam pemecahan masalah. dengan indikator. 1) filosofi dan 2) ideologi organisasi tercermin dari visi dan misi organisasi tersebut. 3). Nilai-nilai yang dianut dalam organisasi, 4). Integrasi Internal dan Adaptasi Eksternal.

### Kompetensi Kerja

Hasibuan (2013:193) Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sistem Kompetensi Kerja karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Sementara Sutrisno (2011: 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Nuraini (2013:106) Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seorang.

Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang menulis dan maupun

tertulis. Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Pengertian tentang disiplin telah banyak di defenisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli lainnya, karena itu pendapat para ahli tersebut saling melengkapi satu sama lain. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan (Sutrisno, 2011: 87).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kinerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri manusia yang lebih ditekankan pada unsur kesadaran sendiri atau kepatuhan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. kepatuhan terhadap ketentuan/aturan yang berlaku, dengan indikator ; (1). Ketepatan waktu, (2). Tanggung jawab yang tinggi, (3). Kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, (4). Pemanfaatan Sarana.

### **Iklim Organisasi**

Iklim Organisasi merupakan suatu konsisten seperti dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Iklim Organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013:171).

Iklim Organisasi menurut Robbins dan Judge (2011:341) mendefinisikan Iklim Organisasional sebagai suatu keadaan

karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, Iklim Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:99), "Iklim Organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut

Berdasarkan beberapa uraian yang ada tentang Iklim Organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Maka indikator dalam penelitian ini adalah: 1). Kesediaan untuk berusaha atas nama organisasi, 2). Sikap kerja terhadap tugas 3). Penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, 4). Keinginan untuk mempertahankan anggota.

### **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode Survei menurut Sugiyono (2010:7) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Deskriptif

**Populasi** di dalam penelitian ini adalah semua Perawat yang ada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang. Total populasi adalah seluruh Perawat. Yang berjumlah 45 orang. Menurut pendapat Masngudi (2003:8) : "Jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat di atas maka jumlah sampel

penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga Teknik pengambilan sampel adalah secara total populasi (sensus), maka sampel seluruh populasi yaitu sebanyak 45 orang.

Data yang digunakan adalah data Sekunder dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dengan pertanyaan tertutup dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala *likert*). Menurut Kinnear (Umar, 2013:4). Skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dimana angka 1 mewakili Tidak Pernah (TP), angka 2 mewakili Jarang (JR), angka 3 mewakili Kadang-kadang (KD), angka 4 mewakili Sering (SR) sampai dengan angka 5 mewakili Selalu (SL).

Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi liner berganda. Pengujian signifikansi terhadap hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t dan uji F, t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung lebih besar dari t tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan F-test ini dapat dilihat pada tabel ANOVA. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau F hitung lebih besar dari F tabel, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan pengolahan data dibantu *software* SPSS versi 20.0 Kuesioner yang disebarakan kepada responden telah diisi dan telah terkumpul, sehingga didapatkanlah kuesioner yang layak untuk diolah, yaitu sebanyak 43 sampel dari populasi yang ada.

Kuesioner untuk variabel Kinerja dalam konteks penelitian dirancang dengan indikator yang digunakan adalah indikator:

kuantitas hasil kerja, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas kerja ,dan komunikasi dengan 15 butir item pertanyaan. Sarana Prasarana dengan indikator 1) filosofi dan 2) ideologi organisasi tercermin dari visi dan misi organisasi tersebut. 3). Nilai-nilai yang dianut dalam organisasi, 4). Integrasi Internal dan Adaptasi Eksternal, dengan 15 butir item pertanyaan, Kompetensi Kerja dengan indikator (1). Ketepatan waktu, (2). Tanggung jawab yang tinggi, (3). Kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, (4). Pemanfaatan Sarana meningkatkan kinerja Perawat sesuai dengan yang diharapkan. Dengan 15 butir item pertanyaan sedangkan Iklim Organisasi dengan Kesiediaan untuk berusaha atas nama organisasi, 2). Sikap kerja terhadap tugas 3). Penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, 4). Keinginan untuk mempertahankan anggota, dengan 15 butir item pertanyaan.

Melalui uji validitas dan reliabilitas, ditemukan seluruh butir item dinyatakan valid dan reliabel. Seperti tabel dibawah ini:

**Tabel.3 Uji Validitas Varibel Sarana Prasarana Dan Kompetensi Kerja**

Butir Pertanyaan	Nilai <i>Person correlation</i> Sarana Prasarana	Nilai <i>Person correlation</i> Kompetensi Kerja
1	0,359	0,671
2	0,574	0,623
3	0,696	0,625
4	0,686	0,781
5	0,701	0,802
6	0,817	0,719
7	0,619	0,719
8	0,767	0,666
9	0,685	0,694
10	0,725	0,587
11	0,618	0,701
12	0,458	0,796
13	0,412	0,724
14	0,383	0,614
15	0,596	0,331

Sumber: Proses Data SPSS

Sarana Prasarana teridentifikasi dari 15 item yang digunakan adalah valid, begitu juga Kompetensi Kerja 15 item pertanyaan adalah valid, karena setiap item

pertanyaan nilai uji item > 0,301 ( *r person correlation* tabel, n=43) dan tidak ada satu item pertanyaan yang mengalami ambigu. Jadi dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan untuk mengukur variabel Sarana Prasarana dan Kompetensi Kerja memiliki tingkat keakuratan yang tinggi sehingga dapat terus digunakan.

Begitu juga untuk Iklim Organisasi dari 15 item pertanyaan serta Kinerja dari 15 item pertanyaan secara keseluruhan adalah valid seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel.4 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi Dan Kinerja**

Butir Pertanyaan	Nilai <i>Person correlation</i> Iklim Organisasi	Nilai <i>Person correlation</i> Kinerja
1	0,780	0,413
2	0,566	0,779
3	0,651	0,792
4	0,427	0,662
5	0,596	0,394
6	0,609	0,657
7	0,525	0,726
8	0,771	0,594
9	0,667	0,671
10	0,605	0,700
11	0,696	0,510
12	0,712	0,694
13	0,535	0,694
14	0,566	0,553
15	0,412	0,792

Sumber: Proses Data SPSS

Hasi Uji Reliabilitas seperti tabel berikut:

**Tabel.5 Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Sarana Prasarana	0,874	Handal
Kompetensi Kerja	0,907	Handal
Iklim Organisasi	0,855	Handal
Kinerja	0,884	Handal

Sumber : Proses data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh item yang mendukung variabel Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, dan Iklim Organisasi dan serta Kinerja menghasilkan nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mendukung variabel penelitian adalah item pertanyaan yang valid dan handal.

**HASIL**

Dilakukanlah analisis untuk membuktikan secara nyata adanya pengaruh Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat maka digunakan tahap pengujian hipotesis.

Secara Parsial Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel.6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,584 <sup>a</sup>	,341	,325	5,517	,341	21,235	1	41	,000

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana

Dari tabel diatas diketahui pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,325 . Artinya adalah Sarana Prasarana, proporsinya secara parsial menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 32,5%, sedangkan sisanya sebesar 67,5%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

**Tabel.7 Hasil Nilai Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,191	11,360		1,249	,219
	Sarana Prasarana	,751	,163	,584	4,608	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;

$$Y = 14,191 + 0,751 X_1$$

Nilai konstanta untuk variable Sarana Prasarana sebesar 14,191 dan variabel independen yang pertama yaitu Sarana Prasarana memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,751 artinya Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,751 satuan. nilai t-hitung sebesar 4,608 > t-tabel sebesar 1,682, sig. 0,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima , yang artinya faktor Sarana Prasarana, secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang

Secara Parsial Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Tabel.8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,737 <sup>a</sup>	,543	,532	4,595	,543	48,715	1	41	,000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja

Dari tabel diatas diketahui pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,532 . Artinya adalah Kompetensi Kerja, proporsinya secara parsial menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 53,2%, sedangkan sisanya sebesar 46,7%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

Tabel.9 Hasil Nilai Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,762	6,006		4,123	,000
	Kompetensi Kerja	,634	,091	,737	6,980	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;

$$Y = 24,762 + 0,634X_2$$

Nilai nilai konstanta untuk variable Kompetensi Kerja sebesar 24,762 dan variabel independen yang kedua yaitu Kompetensi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,634 artinya Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,634 satuan. nilai t- hitung sebesar 3,980 > t-tabel sebesar 1,682 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima , yang artinya Kompetensi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang

Secara Parsial Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Tabel.10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,703 <sup>a</sup>	,495	,482	4,832	,495	40,134	1	41	,000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Dari tabel diatas diketahui pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,482. Artinya adalah Iklim Organisasi, proporsinya secara parsial menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 48,2%, sedangkan sisanya sebesar 51,8%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

Tabel.11 Hasil Nilai Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,646	6,318		4,218	,000
	Iklim Organisasi	,626	,099	,703	6,335	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi yaitu;

$$Y = 26,646 + 0,626 X_3$$

Nilai konstanta nilai konstanta untuk variable Iklim Organisasi sebesar 26,646 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,626 artinya Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,626 satuan. nilai t- hitung sebesar 6,335 > t-tabel sebesar 1,682, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Iklim Organisasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang

Secara Simultan Pengaruh Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Perawat

**Tabel.12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,609	4,200	,637	22,802	3	39	,000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja

Pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,609 atau 60,9%. Artinya adalah Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, dan Iklim Organisasi proporsinya secara simultan menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

**Tabel.13 Hasil Nilai Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,986	8,863		,675	,503
	Sarana Prasarana	,309	,149	,240	2,069	,045
	Kompetensi Kerja	,306	,134	,356	2,282	,028
	Iklim Organisasi	,297	,129	,333	2,306	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;

$$Y = 5,986 + 0,309X_1 + 0,306X_2 + 0,297X_3$$

Konstanta dari persamaan regresi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  di atas adalah sebesar 5,986 pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05, artinya bilamana variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ), Kompetensi Kerja ( $X_2$ ), Iklim Organisasi ( $X_3$ ), masing-masing nilainya adalah nol, maka Kinerja Perawat dipengaruhi sebesar nilai konstanta 5,986 satuan bobot. Sarana Prasarana memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,309 artinya Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,309. Untuk variabel independen yang kedua yaitu Kompetensi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar, 0,306 artinya Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,306. Variabel independen yang ketiga yaitu Iklim Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,297, artinya

Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,297

Bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, Iklim Organisasi terhadap Kinerja Perawat, maka dilakukan pengujian F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

**Tabel.14 Hasil Pengujian Hipotesis**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206,449	3	402,150	22,802	,000 <sup>a</sup>
	Residual	687,830	39	17,637		
	Total	1894,279	42			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Diperoleh  $F_{hitung} = 22,802$  dengan sig. 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 ; maka  $H_0$  ditolak (salah satu  $\beta \neq 0$ ). Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, Iklim Organisasi terhadap Kinerja Perawat, Hipotesis **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan Kurniawan, Bagus Sutra. Ikasari, Hertiana, (2013) terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Sarana Prasarana, dan Kepemimpinan secara individu mampu bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng DI Yogyakarta. Adella, H.S, Nastiti. H, Widodo, D (2009) variabel disiplin, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,690 dengan Sig, 0.005 untuk variable disiplin begitu juga variabel komunikasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t hitung 3,775 dengan sig.0.000

Jumanto, 2010 Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem. Bahwa secara parsial variabel *reward*, motivasi, dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

Selanjutnya memperkuat hasil penelitian. Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2010) hasil penelitian terdapat

pengaruh secara signifikan Kompetensi Kerja karyawan dan Sarana Prasarana secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Agung Subono; Agus Ismuntoyo, 2010, variabel Iklim Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara parsial Sarana Prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat, terlihat dari nilai t hitung 4,608 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan meningkatnya Sarana Prasarana maka akan dapat meningkatkan Kinerja Perawat .
2. Secara parsial Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat terlihat dari nilai t hitung 6,980 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena Kompetensi Kerja yang memadai dalam menjalankan tugas pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sehingga meningkatkan kinerjanya.
3. Secara parsial Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat terlihat dari nilai t hitung 6,335 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan Iklim Organisasi yang dapat dilaksanakan secara baik oleh seluruh Perawat akan dapat meningkatkan kerjasama Perawat maka kinerja akan meningkat.
4. Secara Simultan Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat terlihat dari nilai F hitung 22,802 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama sama mempengaruhi Kinerja Perawat dengan kontribusi 0,609 atau 60,9%. Sedangkan untuk dapat mewujudkan hasil yang dilakukan oleh Perawat lebih baik. Dari

ketiga variabel bebas tersebut Iklim Organisasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Perawat. Maka ketiga variabel tersebut dapat dijalankan secara bersamaan oleh Perawat pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang

## DAFTAR RUJUKAN

- Agung Subono; Agus Ismuntoyo, 2010, Adella, Hs, Nastiti, Heni Dan Widodo, Dwi, (2009). *Analisis Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta, Jurnal Manajemen Mutu, Vol, 8 No. 1 Januari 2009, 41 – 52.
- Agung Subono; Agus Ismuntoyo, 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Polres Rembang, *Jurnal Analisis Manajemen, Vol.4 No,2 Juli 2010*
- Amstrong, Michael, 2010, *Performance Management*, Tugu Publisher, Yogyakarta
- Darmawan, H.D. 2013, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya Pena Semesta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jumanto, 2010. Pengaruh Reward, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Bina Ummat Sejahtera Lasem. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Kurniawan, Bagus Sutra. Ikasari, Hertiana, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Sarana Prasarana, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I Yogyakarta . *Vol. 4. No. 1. Desember 2013. Hal. 1 – 11. Universitas Muria. Universitas Dian Nuswantoro*
- Mathis, Robert, L & Jackson, John, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Terjemahan. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Masrukin dan Waridin, 2006, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Sarana Prasarana dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah di Kabupaten Demak*, Ekobis. Vol. 7 No. 2, Semarang.
- Masngudi. 2003. Buku Ajar *Metode Penelitian untuk Ekonomi, edisi kelima*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Grafindo Persada
- Ndraha. Taliziduhu, 2010. *Sarana Prasarana*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nuraini.T, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2010), *Pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSJ PURI HUSADA di Indragiri Hilir*, Tesis, Pekanbaru, Universitas Negeri Riau
- Riduwan. 2010, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Ke-8. Bandung Alfabeta.
- Rivai ,Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 181 – 198. Unissula. Semarang.
- Siagian, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Soetjipto. 2010. *Sarana Prasarana dan Penerapan di Perusahaan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 3. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono , 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta , Bandung.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, Moh. Pabundu, 2012, *Sarana Prasarana dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada