

**PENGARUH KEPERIBADIAN , BUDAYA ORGANISASI  
DAN KOMUNIKASI BAHASA TUBUH TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH SULTAN SULAIMAN  
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen ( M.M )  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen

**Oleh :**

**SYATI MANAHARAWAN SIREGAR**

**NPM : 1620030025**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA  
UTARA  
2018**

# **PENGESAHAN**

## **TESIS**

### **PENGARUH KEPERIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI BAHASATUBUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SULTAN SULAIMAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

**SYATI MANAHARAWAN SIREGAR  
1620030025**

#### **PROGRAM STUDY : MAGISTER MANAJEMEN**

Tesis Ini Telah Di Pertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Di Bentuk Oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen ( MM ) Pada Hari Kamis, Tanggal 08 Maret 2018

#### **PANITIA PENGUJI**

1. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP .....  
**Ketua**
2. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E, M.M .....  
**Sekretaris**
3. Dr. SJAHRIL EFFENDY P. M.Si, M.A, M.Psi, M.H .....  
**Anggota**
4. Dr. AMINI, M.Pd .....  
**Anggota**
5. FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T, M.Sc, Ph.D .....  
**Anggota**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

**NAMA MAHASISWA** : SYATI MANAHARAWAN  
**SIREGAR**

**NOMOR POKOK MAHASISWA** : 1620030025

**PROGRAM STUDY/KONSENTRASI** : MAGISTER MANAJEMEN/  
MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA

**JUDUL TESIS** : PENGARUH KEPERIBADIAN,  
BUDAYA ORGANISASI DAN  
KOMUNIKASI BAHASA TUBUH  
TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RSUD. SULTAN  
SULAIMAN KAB. SERGAI

Disetujui untuk disampaikan kepada  
*Panitia Ujian Tesis*  
Program Study Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Medan, 22 Februari 2018

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Syaiful Bahri M.AP

H. Muis Fauzi Rambe SE, MM

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**NAMA** : SYATI MANAHARAWAN  
**SIREGAR**

**NOMOR POKOK MAHASISWA** : 1620030025

**PROGRAM STUDY/KONSENTRASI** : MAGISTER MANAJEMEN/  
MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA

**JUDUL TESIS** : PENGARUH KEPERIBADIAN,  
BUDAYA ORGANISASI DAN  
KOMUNIKASI BAHASA TUBUH  
TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RSUD. SULTAN  
SULAIMAN KAB. SERGAI

Disetujui untuk disampaikan kepada  
Panitia Ujian Tesis

Medan, Maret 2018

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Syaiful Bahri M.AP

H. Muis Fauzi Rambe SE, MM

## **Kata Pengantar**

### **بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ**

Alhamdulillah, puji syukur yang tak terhingga penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, rahmat, karunia dan hidayah-Nya, kepada umatnya yang serius dalam urusan dunia dan akhiratnya. Dia tumpuhan dan harapan dalam menyelesaikan tesis ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini walaupun derasnya cobaan dan rintangan yang dihadapi. Shalawat dan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Nabi besar junjungan kita Muhammad SAW, yang telah menuntun umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh rahmat ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Sjahril Efendy P. M.Si , M.A , M.Psi, M.H selaku dosen pembanding I dan Ketua Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Ibu Dr. Amini M.Pd selaku dosen pembanding II untuk kesempurnaan tesis saya ini
4. Bapak Fahrizal Zulkarnain S.T, M.Sc, Ph.D selaku pembanding III untuk kesempurnaan tesis saya ini
5. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E, M.M selaku Sekertaris Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus dosen

pembimbing I. yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.

7. Bapak H. Muis Fauzi Rambe SE, MM. selaku dosen pembimbing II. yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Bapak dr. Nanda Satria selaku Direktur RSUD. Sultan Sulaiman yang telah memberi izin meneliti di RSUD. Sultan Sulaiman.
9. Abanganda Zulfahmi Putra S.Farm selaku Teman yang telah banyak membantu dan memberikan semangat dalam Penyelesaian Tesis ini
10. Dan kepada pihak – pihak terkait yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini yang tidak bisa saya sebut satu persatu namanya .

Kepada mereka semua, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya. Semoga amal baik mereka di terima dan di lipat gandakan oleh Allah SWT. Jauh dari pada itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini kurang mendekati kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan sumbangsi dari para pembaca berupa kritik dan saran yang membangun guna tercapainya penyusunan tesis yang lebih baik lagi. Amin.

Medan ,       Maret 2018  
Penulis

Syati Manaharawan Siregar  
NPM : 1620030025

## **Keaslian Penelitian**

Penelitian ini dilakukan atas ide dan pemikiran dari peneliti sendiri atas masukan dari berbagai pihak guna membantu penelitian yang di maksudkan. Sepanjang yang telah di telusuri dan di ketahui di lingkungan Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penelitian tentang Pengaruh Kepribadian, Budaya organisasi dan Komunikasih Bahasa Tubuh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman Kab. Serdang Bedagai Prov. Sumatera Utara.

Dengan demikian jika di lihat dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan karya ilmiah yang asli. Apabila ternyata dikemudian hari di temukan judul penelitian yang sama maka dapat di pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Medan, Maret 2018

Penulis

Syati Manaharawan Siregar

## ANGKET PENELITIAN

Kepda Yth:  
Bapak/ibu  
Di  
Tempat

Hal : **Permohonan Pengisian Angket Penelitian Tesis**

Dengan Hormat

Saya yang bermohon di bawah ini

Nama : Syati Manaharawan Siregar

Npm : 1620030025

Mahasiswa : Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera  
Utara

Dengan mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada bapak/ibu yang telah sudi kiranya meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam pengisian angket penelitian saya ini. Adapun angket penelitian tesis ini dibuat dalam rangka penyelesaian tesis saya yang berjudul “ **Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Bahasa Tubuh Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai** “. Semoga amal baik dari bapak/ibu di terima dan di lipat gandakan oleh Allah SWT. Atas partisifasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Syati Manaharawan Siregar





**VARIABEL KINERJA**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik - baiknya					
3	Saya selalu menyiapkan tugas dengan tepat waktu					
4	saya selalu hadir di RSUD tepat waktu					
5	Saya selalu menyiapkan tugas saya terlebih dahulu sebelum pulang kerumah					
6	Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan yang di berikan kepada saya					
7	Saya selalu melaksanakan tanggung jawab saya dengan sebaik – baiknya					
8	Saya selalu mengutamakan tanggung jawab saya dalam bekerja					

**VARIABEL KEPERIBADIAN**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya adalah karyawan yang rela berkorban					
2	Saya selalu membantu teman yang sedang dalam kesusahan					
3	Saya selalu mencari cara termudah dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Cara praktis yang saya lakukan lebih efisien dalam mengerjakan tugas –tugas saya					
5	Emosional saya Selalu terjaga dengan baik dalam bekerja.					
6	Ketika menghadapin suatu masalah emosional saya selalu tetap terkontrol					
7	Saya adalah karyawan yang bersifat tegas					
8	Saya mengeluarkan sifat tegas saya pada saat – saat tertentu					
9	Saya selalu merencanakan sesuatu terlebih dahulu sebelum melaksanakannya					
10	Saya selalu memiliki rencana yang baik untuk kemajuan RSUD					

**VARIABEL BUDAYA ORGANISASI**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya suka menceritakan tentang prestasi yang telah di raih oleh RSUD kepada teman – teman saya					
2	Saya selalu mempercayai cerita – cerita yang baik tentang RSUD yang disampaikan kepada saya					
3	Saya suka dengan tradisi yang berlaku di RSUD saat ini					
4	Tradisi yang dimiliki RSUD saat ini bertujuan untuk memajukan RSUD. Sultan Sulaiman					
5	Saya selalu menjaga nama baik RSUD baik didalam maupun di luar RSUD					
6	Saya senang dengan warna RSUD Sultan Sulaiman saat ini					
7	Saya selalu menggunakan bahasa indonesia yang baik dan benar saat di RSUD					
8	Saya selalu menemui bahasa yang berlainan dengan saya saat berhadapan dengan pasien atau keluarga pasien					

**VARIABEL KOMUNIKASI BAHASA TUBUH**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak pernah menghindari dari keluarga pasien yang sedang berobat					
2	Saya selalu menghampiri keluarga pasien yang membutuhkan bantuan					
3	Saya Selalu memperhatikan lawan bicara saya saat sedang berbicara					
4	Saya tidak pernah memperhatikan hal yang lain saat seseorang sedang menjelaskan sesuatu kepada saya					
5	Saya selalu menjaga jarak yang ideal saat berinteraksi dengan seseorang yang belum saya kenal					
6	Saya selalu mendekat diri kepada lawan bicara saya					
7	Saya selalu meremas tangan saya sendiri bila saya sedang cemas					
8	Saya selalu menggosokkan kedua telapak tangan saya ketika mendapatkan kabar yang positif.					

**PENGARUH KEPRIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KOMUNIKASI BAHASA TUBUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI RSUD SULTAN SULAIMAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI.**

**ABSTRAK**

SYATI MANAHARAWAN SIREGAR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian, budaya organisasi ( variabel intervening ) dan komunikasi bahasa tubuh ( variabel moderating ) terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum daerah sultan sulaiman kabupaten serdang bedagai.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mempergunakan pendekatan normatif ( *legal research* ) untuk mendapatkan data *skunder* dan pendekatan empiris ( *juridis sosiologis* ), untuk memperoleh data *primer* melalui penelitian lapangan ( *field research* ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan komunikasi bahasa tubuh terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan sulaiman kabupaten serdang bedagai, berdasarkan indikator adalah sebagai berikut: Pertama, ada pengaruh positif antara kepribadian terhadap kinerja dalam regresi untuk moderating dan dalam regresi untuk intervening yang dimana artinya apabila kepribadian karyawan di perbaiki maka secara otomatis kinerja di RSUD sultan sulaiman akan meningkat pula. Kedua, terdapat pengaruh positif antara kepribadian terhadap budaya organisasi yang dimana artinya apabila kepribadian semakin membaik maka budaya organisasi di RSUD.sultan sulaiman juga akan semakin membaik. Ketiga, terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap kinerja yang dimana artinya bahwa apabila budaya organisasi yang di tingkatkan tidak sesuai dengan kepribadian karyawan maka kinerja karyawan akan menurun di RSUD sultan sulaiman. Ke empat,pengaruh langsung kepribadian lebih besar terhadap kinerja dari pada di mediasi oleh budaya organisasi penelitian menunjukkan bahwa apabila kepribadian di perbaiki maka secara otomatis budaya organisasi juga akan membaik dan kinerjapun akan meningkat.Kelima, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian terhadap kinerja yang di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh menunjukkan hasil negatif yang artinya bahwa dalam hal meningkat kinerja yang dilebih perhatikan adalah kepribadian dari karyawan tersebut karena apabila kepribadian karyawan tersebut baik maka akan membaik pula komunikasi bahasa tubuh yng di berikan.

Untuk itu diharapkan kepada RSUD Sultan Sulaiman dalam hal melakukan peningkatan kinerja karyawannya agar para karyawan lebih banyak lagi di ikut sertakan dalam pelatihan yang membahas tentang cara memperbaiki kepribadian untuk menciptakan pribadi yang baik. Agar terciptanya kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

**INFLUENCE OF PERSONALITY, ORGANIZATIONAL CULTURE AND  
COMMUNICATION OF BODY LANGUAGE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN RSUD SULTAN SULAIMAN KABUPATEN  
SERDANG BEDAGAI.**

**ABSTRAK**

SYATI MANAHARAWAN SIREGAR

This study aims to determine how much influence the personality, organizational culture ( variabel intervening ) and body language communication ( variabel moderating ) on employee performance in local public hospitals sultan sulaiman kabupaten serdang bedagai.

This research uses quantitative descriptive method by using normative approach ( *legal research* ) to obtain secondary data and empirical approach ( *yuridis sosiologis* ), to obtain primary data through field research.

The results showed that the influence of personality, organizational culture and body language communication on employee performance in hospitals. Sultan sulaiman regency serdang bedagai, based on indicators are as follows: First, there is a positive influence between the personality on the performance in regression for moderating and in regression for intervening which means that if the employee's personality is improved then automatically the performance at RSUD sultaniman will increase as well. Second, there is a positive influence between the personality of the organizational culture which means that if the personality is getting better then the organizational culture in RSUD.sultan sulaiman will also get better. Third, there is a negative influence between organizational culture on the performance which means that if the organization culture is increased not in accordance with the employee's personality then the employee's performance will decrease in RSUD sultan sulaiman. Fourthly, the direct influence of personality is greater on performance than in mediation by organizational culture research indicates that if the personality is improved then automatically organizational culture will also improve and performance will increase. Fifth, the results show that the influence of personality on the performance in moderation by the communication body language showed a negative result which means that in terms of increased performance that is paying attention is the personality of the employee because if the employee's personality is good then it will improve also the body language communication yng given.

For that it is expected to RSUD Sultan Sulaiman in terms of performing increased employee performance so that more employees are included in the training that discusses the personality to create a good person. In order to create a good employee performance to improve service to the community.

*Keywords: personality, organizational culture, communication body language*

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasih Masalah .....	9
C. Batasan Masala.....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori	
1. Kinerja .....	13
a. Pengertian kinerja.....	13
b. Tujuan dan Manfaat kinerja .....	14
c. Faktor – faktor Kinerja.....	14
d. Indikator kinerja .....	15
2. Kepribadian.....	16
a. Pengertian kepribadian.....	16
b. Tujuan dan Manfaat kepribadian .....	17
c. Faktor – faktor kepribadian.....	18
d. Indikator kepribadian .....	18
3. Budaya Organisasi .....	19
a. Pengertian budaya organisas .....	19
b. Tujuan dan Manfaat budaya organisasi .....	20
c. Faktor – faktor budaya organisasi .....	21
d. Indikator budaya organisasi .....	21
4. Komunikasi Bahasa Tubuh .....	23
a. Pengertian komunikasi bahasa tubuh .....	23
b. Tujuan dan Manfaat komunikasi bahasa tubuh .....	23
c. Faktor – faktor komunikasi bahasa tubuh .....	24
d. Indikator komunikasi bahasa tubuh .....	25
B. Kerangka Konseptual .....	26
C. Hipotesis.....	36

### **BAB III METHODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	38
B. Defenisi Operasional .....	39
C.Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
D. Populasi dan Sampel .....	42
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Pengujian Instrumen .....	45
G. Teknik Analisis Data .....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	58
1. Profil RSUD Sultan Sulaiman .....	58
a. Gambaran Umum RSUD.Sultan Sulaiman.....	58
b. Dasar Operasional .....	58
c. Struktur Organisasi .....	59
2. Jenis pelayanan	
a. Pelayanan Rawat Jalan.....	62
b. Pelayanan rawat inap .....	63
c. Pelayanan Gawat Darurat ( 24 jam ).....	63
d. Pelayanan bedah .....	64
e. Pelayanan khusus .....	64
f. Pelayanan penunjang .....	65
g. Pelayanan umum .....	66
3. Sumber Daya Manusia RSUD Sultan Sulaiman .....	66
B. Deskriptif Data.....	70
1. Deskriptif Responden Penelitian.....	70
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	72
a. Deskriptif Variabel kinerja .....	73
b. Deskriptif Variabel Kepribadian.....	74
c. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi .....	75
d. Deskriptif Komunikasi Bahasa Tubuh.....	76
3. Uji Asumsi Klasik .....	77
a. Uji Normalitas .....	77
b. Uji Heteroskedastisitas.....	79
c. Uji multikolinieritas .....	80
4. Analisis Data .....	81
a. Regresi untuk moderasi.....	82
b. Regresi untuk mediasi .....	84
C. Pembahasan.....	88
1. Pengaruh Kepribadian Terhadap kinerja .....	88
2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Budaya organisasi.....	89
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	90
4. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja yang di mediasi oleh budaya organisasi.....	91

5. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja yang di Moderasi oleh Komunikasi Bahasa Tubuh .....	93
---	----

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	95
B. Saran .....	96

<b>PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
----------------------	-----------



## Daftar Tabel

## HALAMAN

Tabel 3.1. Defenisi Operasional.....	40
Tabel 3.2. Jadwal Penelitian .....	41
Tabel 3.3. Skala likert .....	44
Tabel 3.4. validitas kinerja.....	46
Tabel 3.5. validitas kepribadian .....	46
Tabel 3.6. validitas budaya organisasi .....	47
Tabel 3.7. validitas komunikasi bahasa tubuh .....	47
Tabel 3.8. reabilytas kinerja.....	48
Tabel 3.9. reabilytas kepribadian .....	49
Tabel 3.10. reabilytas Budaya Organisasi.....	49
Tabel 3.11. reabilytas komunikasi bahasa tubuh .....	49
Tabel 3.12. Hipotesis <i>Moderation Model with Regression</i> .....	54
Tabel 3.13. Hipotesis <i>Mediation Model with Regression</i> .....	56
Tabel 4.1 Daftar nama pemengan jabatan.....	61
Tabel 4.2 Kondisi SDM .....	69
Tabel 4.3 Program Kerja.....	70
Tabel 4.4 Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.5 Usia .....	71
Tabel 4. 6 Tingkat Pendidikan .....	72
Tabel 4. 7 Lama Bekerja .....	73
Tabel 4. 8 Deskriptif variabel kinerja .....	74
Tabel 4. 9 Deskriptif variabel kepribadian .....	75
Tabel 4. 10 Deskriptif variabel budaya organisasi .....	76
Tabel 4. 11 Deskriptif variabel komunikasi bahasa tubuh .....	77
Tabel 4. 12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	80
Tabel 4. 13 VIF .....	82
Tabel 4. 14 Regresi Untuk Moderasi .....	83
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi untuk moderasi .....	85
Tabel 4. 16 Persamaan Regresi I .....	85
Tabel 4. 17 koefisien determinasi untuk regresi 1 .....	86
Tabel 4. 18 Regresi untuk mediasi II .....	86
Tabel 4. 19 koefisien determinasi untuk regresi 2 .....	88

## Daftar Gambar

Gambar 3.1 moderation with regression.....	50
Gambar 3.2 mediation with regression .....	52
Gambar 4.1 uji normalitas .....	78
Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas .....	80
Gambar 4.3 Gambaran Nilai pengaruh moderasi .....	83
Gambar 4.4 Gambaran nilai pengaruh mediasi .....	86
Gambar 4.5 Gambaran nilai pengaruh mediasi .....	87

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang masalah**

Karyawan merupakan salah satu aset penting dari sebuah perusahaan, oleh karena itu banyak dari perusahaan – perusahaan yang telah maju lebih memanjakan karyawannya dari pada pelanggannya. Karyawan memang sangat berperan penting di dalam sebuah perusahaan akan tetapi tidak tertutup pula kemungkinan bahwa karyawan akan menjadi ancaman terbesar bagi perusahaan sebab banyak rahasia – rahasia yang penting di perusahaan yang telah di ketahui oleh karyawan yang dimana mau tidak mau harus di berikan perusahaan kepada karyawan demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Kesadaran perusahaan maju akan hal tersebut membuat mereka lebih memilih memanjakan karyawannya dari pada pelanggannya, penyediaan fasilitas serta gaji yang diluar nalar rela di berikan perusahaan agar para karyawannya betah bekerja di perusahaan mereka. karena apabila seseorang karyawan berniat untuk berhenti maka akan memunculkan sebuah ancaman baru untuk perusahaan mereka baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berbicara tentang kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah hasil dari sebuah kegiatan yang di lakukan oleh seseorang baik itu secara kualitas ataupun kuantitas”.

Sementara Fenomena yang terjadi di RSUD. Sultan Sulaiman tentang masalah kinerja karyawan adalah kinerja karyawan yang berada di RSUD tersebut

tergolong *Flat* tidak meningkat atau tidak menurun. Kualitas yang di tunjukkan para karyawan yang bekerja di RSUD tersebut juga termasuk *Flat* dimata pimpinan. Menurut pimpinan RSUD tidak adanya peningkatan kualitas karyawan beberapa tahun terakhir disebabkan oleh beberapa faktor antara lain karena masih kecilnya anggaran yang di berikan pemkab serdang bedagai kepada RSUD dalam bidang perbaikan SDM di RSUD tersebut baik itu secara materil ataupun inmateril. Sehingga para karyawan di RSUD. Sultan sulaiman kurang optimal dalam berkeja karena segala kekurang yang terjadi di rumah sakit tersebut. hal ini juga di sebabkan oleh pendapatan pemkab serdang bedagai yang dikategorikan masih rendah. Dan hal inilah yang menjadi salah satu penyebab tidak berkembangnya kinerja karyawan RSUD tersebut.

Dalam bidang kesehatan peningkatan kualitas kinerja dari para karyawan sangat di butuhkan di karenakan bidang kesehatan berhubungan langsung dengan nyawa manusia, bila bidang kesehatan tidak di perhatikan kinerja dan di tingkatkan kualitas kerjanya maka itu sama saja dengan tidak memperdulikan nyawa dari seseorang manusia, yang dimana artinya melanggar HAM ( Hak Azasi Manusia ). Karena kehidupan adalah hak seluruh manusia.

Bicara tentang kinerja kita juga harus membahas masalah kepribadian karena watak dan karakteristik individu dari setiap manusia pasti berbeda – beda. Dari masalah kepribadian ini yang pertama kita bahas adalah masalah *isme* atau pemahaman seseorang tentang suatu hal, karena keyakinan seseorang akan membentuk sebuah kepribadian seseorang, doktrin atau dogma yang di berikan orang tua kepada anaknya akan menjadikan seorang anak mempunyai kepribadian

yang beda dengan anak lain, ada orang tua yang mengajarin anaknya dengan keras maka anak tersebut akan mempunyai kepribadian yang keras pula sama seperti apa yang di gambarkan oleh orang tuanya, ada juga orang tua yang mengajari anaknya dengan lembut. Maka kepribadian anak tersebut akan menjadi pribadi yang lemah lembut pula, dan ada pula orang tua yang mengajarkan anaknya untuk tidak peduli dengan lingkungan sekitar maka al hasil sianakpun akan memiliki kepribadian yang tidak peduli dengan lingkungan sekitarnya atau tidak memiliki jiwa sosial dan sebagai macamnya.

Fenomena yang terjadi di RSUD sultan sulaiman tentang masalah kepribadian adalah kurang optimalnya jiwa sosial karyawan di beberapa bagian. Pimpinan RSUD selalu berharap agar para karyawan mengoptimalkan jiwa sosial mereka karna melihat perkejaan di rumah sakit adalah pekerjaan kemanusiaan yang dimana dibutuhkan orang – orang yang berjiwa sosial tinggi. Harapan ini juga sekaligus untuk mewujudkan visi dari RSUD tersebut yang dimana untuk menjadi RSUD terbaik di sumatera utara tahun 2017/2018. Dalam hal menjadikan RSUD tersebut menjadi RSUD terbaik di sumatera utara tentunya di butuhkan manusia – manusia yang mempunyai jiwa sosial yang sangat tinggi yang bisa sigap 24 jam dalam menangani nyawa seseorang. Segala upaya untuk meningkatkan jiwa sosial dari karyawan telah sering di lakukan pimpinan baik itu melalui cara mengikut sertakan para karyawan menjalanin pelatihan – pelatihan atau sebagai macamnya. Pimpinan RSUD berpandangan bahwa yang bisa ia lakukan saat ini hanyalah memperkuat jiwa sosial para karyawan dan meningkatkan kualitas SDM dari RSUD tersebut. Sebab bila pimpinan ingin

memperbaiki peralatan ataupun fasilitas dari RSUD tersebut. RSUD tersebut masih di kategorikan ketergantungan kepada Pemkab setempat dan apabila Pemkab setempat sudah terbuka hatinya untuk membantu RSUD tersebut dan menaikkan anggaran untuk RSUD tersebut maka secara SDM RSUD tersebut telah siap menerima arahan dan amanah dari Pemkab serdang bedagai baik itu secara perencanaan ataupun yang lainnya, untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Menurut Robbins “Kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain”. Keunikan dari kepribadian inilah yang menjadikan perbedaan antara manusia.

Memahami kepribadian seseorang tidaklah gampang membangun jembatan karena banyak faktor yang harus di pelajari, bukan hanya dari faktor lingkungan saja, dari faktor konsumsi bisa juga mempengaruhi kepribadian seseorang, misalnya seseorang yang mengkonsumsi narkoba dan yang tidak mengkonsumsi narkoba, kedua orang ini jelas mempunyai kepribadian yang berbeda, seorang pimpinan harus mengetahui betul latar belakang para karyawannya untuk mengetahui kepribadiannya agar bisa diarahkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Warga negara Indonesia mempunyai kepribadian yang berbeda dengan warga negara luar negeri. di Indonesia Hal – hal mengenai spiritual karyawan harus juga di mengerti oleh para pemimpin karena menurut Dwi Astuti Dkk bila ingin

meningkatkan kinerja karyawan maka harus mengerti kepribadian dari masing – masing karyawan. Karena tidak akan mungkin karyawan dapat bekerja secara maksimal bila kepribadiannya tidak dihargai oleh pemimpinnya. Kebijakan pemimpin untuk mengizinkan karyawan melakukan ibadah disela-sela waktu bekerja adalah salah satu pengertian pemimpin dalam hal menanganin kepribadian karyawan terkhusus untuk kepribadian sipiritual mereka.

Ketakutan juga menjadi penentu untuk menciptakan kepribadian seseorang karena dengan rasa takut seseorang bisa mempunyai kepribadian yang berani atau lebih berhati - hati dan sebagai macamnya. Keadaan kehidupan seseorang juga menentukan kepribadiannya seperti kehidupan seseorang yang serba kekurangan dengan kehidupan seseorang yang serba berlebih.

Budaya organisasi adalah sebuah norma yang tidak tertulis di dalam undang – undang negara yang dihadirkan di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah kesepakatan yang di sepakatin bersama, misalnya seperti memakai baju batik setiap hari kamis atau di beberapa instansi ada yang mewajibkan patuh terhadap senior atau atasan. Budaya organisasi patuh terhadap senior tidak pernah tertuangkan di dalam undang – undang negara, norma – norma tersebut hanya di terapkan di beberapa instansi.

Fenomena yang terjadi di RSUD tentang budaya organisasi adalah kurang optimalnya pemahaman bahasa antara pasien dan karyawan di RSUD tersebut memang pada umumnya bahasa yang di gunakan karyawan di RSUD tersebut adalah bahasa indonesia yang baik dan yang benar akan tetapi permasalahan itu

datang dari kalangan masyarakat yang dimana kurangnya pemahaman masyarakat untuk berbahasa indonesia yang baik dan benar, dan bahkan terkadang para pasien ada yang tidak pandai menggunakan bahasa indonesia. Sehingga hal ini menimbulkan *mis komunikasi* antara si calon pasien dengan para karyawan di RSUD tersebut. contohnya adalah seorang dokter di RSUD tersebut yang ingin memeriksa pasien yang berlainan suku dengan dokter tersebut. saat sang dokter menanyai history penyakit tentang si pasien dengan bahasa indonesia. Dan si pasienpun menjawab menggunakan bahasa daerah yang tidak di mengerti oleh si dokter tersebut.yang dimana hal tersebut jelas mempersulit dokter untuk mendiagnosa penyakit yang di derita pasien. dan hal tersebutlah yang menyebabkan *flatnya* kinerja karyawan di RSUD tersebut.

Menurut Robbins dan Coulter “budaya organisasi adalah gambaran nilai, prinsip, tradisi dan cara melakukan hal – hal yang mempengaruhi kinerja organisasi.”

Yang dimana artinya bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang harus di perbaiki di dalam sebuah perusahaan bila perusahaan tersebut menginginkan kinerja karyawannya lebih baik lagi. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik di sebuah perusahaan maka akan membuat para karyawan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut. dan bila karyawan sudah merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan otomatis akan meningkat. Banyak aspek yang harus di kaji dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.



Komunikasi adalah sesuatu yang sering sekali di gunakan manusia baik itu secara verbal atau nonverbal seperti halnya saat dosen sedang mengajar atau menjelaskan dengan cara mengerak – gerakkan tangannya tanpa di sadarinnya. Kegiatan yang di lakukan dosen tersebut adalah sebuah komunikasi secara verbal dan nonverbal. mengerak-gerakkan tangan adalah sebgiaan dari komunikasi atau biasa di sebut komunikasi non verbal dan penjelasan dari sang dosen adalah komunikasi verbalnya. apapun bentuk komunikasi yang di berikan seseorang kepada yang lainnya itu adalah sebuah penyampaian informasi baik itu dalam hal yang positif atau yang negatif. Dalam penyampaian informasinya seorang karyawan tentulah harus pandai berkomunikasi secara baik agar pimpinan tidak salah mengartikan informasi yang di berikan para karyawannya.

Fenomena yang terjadi di RSUD Sultan sulaiman tentang komunikasi bahasa tubuh adalah seringnya para karyawan berpaling dari hadapan keluarga pasien saat berpapasan dengan keluarga pasien . sehingga membuat pimpinan RSUD merasa kurang nyaman dengan sikap mereka. yang dimana seolah – olah menunjukkan rasa tidak suka kepada keluarga pasien tersebut atau seakan menganggap keluarga pasien sebagai pengganggu kinerja mereka. Sementara pimpinan mengharapkan komunikasi bahasa tubuh yang di tampilkan oleh karyawan adalah komunikasi yang bersikap terbuka seperti memberikan senyuman atau menyapa yang menandakan keramahan sebagai fasilitas ekstra yang di berikan RSUD kepada masyarakat.

Menurut Allan Pease dan Barbara “pengertian komunikasi bahasa tubuh adalah refleksi luar dari kondisi emosional seseorang.”

Yang dimana artinya bahwa komunikasi bahasa tubuh dapat memberikan gambaran pernyataan secara jelas dari sebuah informasi atau komunikasi yang disampaikan. Maka dari itu karyawan juga dituntut harus memahami komunikasi bahasa tubuh agar mengetahui bagaimana cara menghadapi pemimpin dengan baik dan benar. Menurut pandangan peneliti variabel komunikasi bahasa tubuh ini layak untuk di teliti ulang di tempat yang di rekomendasikan oleh peneliti yaitu di RSUD. Sultan Sulaiman kabupaten serdang bedagai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di RSUD tersebut. Dan dalam hal penelitian ini bertepatan pula dengan tujuan dari rumah sakit tersebut yang dimana di tahun 2017 dan 2018 RSUD tersebut ingin meningkatkan kinerja karyawannya di berbagai aspek untuk menaikkan akreditasi rumah sakit tersebut. berkenaan dengan hal itu peneliti mencoba membuat kan formula baru bagi RSUD tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan di RSUD tersebut.

Menurut Allan Pease Melalui komunikasi bahasa tubuh seorang pimpinan bisa lebih dekat dengan para karyawannya. Melalui bahasa tubuh seseorang bisa merasa dekat dengan seseorang lainnya . Namun hal yang di sayangkan adalah masih sedikitnya yang berniat meneliti pengaruh komunikasi bahasa tubuh dalam kinerja dan hal ini pula yang membuat peneliti menjadi tertarik untuk meneliti variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman.

Berdasarkan keterangan diatas maka penelitian ini bermaksud untuk mengkaji tentang kinerja karyawan dalam aspek kepribadian, budaya organisasi

dan komunikasi bahasa tubuh. Ternyata bila di kaji secara mendalam lagi perlu diadakan sebuah penelitian untuk mensukseskan semua faktor-faktor diatas untuk melihat apakah ada pengaruh variabel  $x_1$  ( kepribadian,) dan variabel  $x_2$  sebagai variabel mediasi ( budaya organisasi ), dan variabel  $x_3$  sebagai variabel moderasi ( komunikasi bahasa tubuh ) terhadap variabel  $y$  ( kinerja karyawan) di RSUD. Sultan Sulaiman. Maka dari itu penelitian inipun menentukan judul dengan **Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan Komunikasi Bahasa Tubuh Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman Kab. Serdang Bedagai Propinsi Sumatera Utara.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Menurut penulis seperti yang telah disebutkan di latar belakang yang mencoba mengenali permasalahan penelitian khususnya tentang peningkatan kinerja karyawan di RSUD. SULTAN SULAIMAN adalah sebagai berikut :

1. Kurang optimalnya jiwa sosial karyawan di beberapa bidang sehingga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di RSUD tersebut.
2. Kecilnya anggaran yang di berikan pemkab serdang bedagai kepada RSUD.Sultan sulaiman
3. Rendahnya pendapat daerah serdang bedagai
4. Kurang optimalnya bahasa yang di miliki karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD tersebut
5. minimnya fasilitas peralatan yang di berikan pemkab serdang bedagai kepada RSUD.Sultan Sulaiman.

6. Kurang optimalnya komunikasi bahasa tubuh yang di tampilkan oleh karyawan saat bertemu dengan keluarga pasien sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD tersebut.
7. Kinerja di RSUD. Sultan Sulaiman tergolong *FLAT* maka dari itu Pemahaman atas kepribadian, budaya organisasi dan komunikasi bahasa tubuh sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap pimpinan selalu ingin memperbaiki kinerja para karyawannya, namun dalam kenyataan tidak semua pimpinan dapat memperbaiki kinerja karyawannya karena di pengaruhi beberapa faktor baik itu yang datang dari eksternal ataupun dari internal.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam latar belakang masalah juga telah di analisis lebih jauh tentang kinerja karyawan. Namun Dalam hal ini penulis membatasi masalah yang ingin di teliti terkait dengan kinerja karyawan yang ada di RSUD. Sultan sulaiman adapun yang menjadi pusat perhatian masalah bagi penulis adalah kepribadian, budaya organisasi dan komunikasih bahasa tubuh. Maka dari itu penulis menduga bahwa :

1. Kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan,
2. Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi budaya organisasi menjadi variabel mediasi antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

3. Dan komunikasi bahasa tubuh juga menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi Komunikasi bahasa tubuh menjadi variabel moderasi antara kepribadian dan kinerja karyawan.

Objek yang menjadi sasaran penulis dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di RSUD. SULTAN SULAIMAN KAB. SERDANG BEDAGAI PROV. SUMATERA UTARA.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah di batasi sebelum ini, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan penelitian

1. Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan
2. Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang di dimediasi oleh budaya organisasi
5. Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh

#### **E. Tujuan Penelitian**

Relevan dengan permasalahan yang telah di rumuskan sebelumnya, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh budaya organisasi
5. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan – tujuan penelitian ini tercapai, di harapkan dapat memberikan berbagai manfaat, baik manfaat ilmiah, praktis dan pribadi.

1. Secara teoritis: penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat untuk memahami konsep pengetahuan tentang kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti-peneliti lain di masa mendatang yang bermaksud mengkaji permasalahan yang relevan dengan penelitian ini.
2. Secara praktis: penelitian ini di harapkan dapat menjadi rujukan bagi para manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Secara pribadi: penelitian ini untuk menambah pengetahuan penulis

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kualitas kerja karyawan adalah hal yang paling menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Berbicara tentang kualitas kerja karyawan harus mempunyai kuantitas kerja juga sebagaimana yang dikatakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara 2009.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa : Peningkatan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Wibowo (2010: 7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

### **b. Tujuan dan manfaat**

Ada banyak tujuan dan manfaat untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan. Salah satunya adalah untuk memberikan bonus apabila kinerja karyawan baik, untuk menjadikan contoh kepada karyawan yang berkinerja buruk. Untuk mengetahui kapasitas karyawan apakah perlu di tingkatkan lagi kinerjanya atau di pertahankan saja kinerjanya. Atau untuk menjadi bahan evaluasi diri sendiri bagi karyawan, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011:261) mengatakan “tujuan dan manfaat untuk mengetahui kinerja karyawan adalah untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Dari pengertian diatas maka di dapati fungsi dan tujuan mengetahui kinerja adalah untuk menjadi bahan kajian bagi seorang pimpinan untuk menentukan tindakan kepada seorang karyawan.

### **c. Faktor – faktor kinerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebenarnya ada banyak, bisa di lihat dari efektifitas kerja seorang karyawan, cara mempergunakan wewenang yang di amanah kepada dirinya, seberapa kuat kedisiplinan di dalam dirinya, atau seberapa besar inisiatif atau kepribadiannya dalam memajukan perusahaannya. Semua faktor tersebut bisa di kategorikan kepada kemampuan dari karyawan. Kompensasi juga bisa menjadi faktor kinerja, pemberian bonus – bonus atau promosi jabatan juga bisa menjadi faktor yang memperngaruhi kinerja. Hal yang demikian bisa di kategorikan kepada faktor dari motivasi.



Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa “ Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”.

Berdasarkan keterangan diatas maka di dapati bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja bisa berupa kemampuan yang dimana kemampuan itu bisa dilihat dari loyalitas karyawan, kedisiplinan karyawan dan sebagainya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja yang tergolong kepada motivasi seperti pemberian bonus, kompensasi dan lain – lain.

#### **d. Indikator kinerja**

Setiap variabel tentulah harus mempunyai indikator, untuk menjadi tolak ukur atau penilaian terhadap variabel tersebut. Indikator dari sebuah variabel bisa bermacam – macam tergantung kepada ahli yang mengemukakannya. Pada penelitian kali ini peneliti merujuk kepada indikator yang di kemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara.

Menurut Mangkunegara (2009: 75 ) mengemukakan bahwa indikator kinerja, adalah (1 ). Kualitas “ Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan “. (2.) Kuantitas “ Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.” ( 3 ). Pelaksanaan tugas “ Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.” (4.) Tanggung

Jawab “ Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.”

Berdasarkan keterangan Mangkunegara tersebut maka di dapat indikator dari kinerja adalah, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab

## **2. Kepribadian**

### **a. Pengertian Kepribadian**

Kepribadian adalah hasil dari sebuah pemahaman hidup yang di dapat dari keturunan atau faktor lingkungan, kepribadian seseorang menunjukkan sejauh mana ia memahami arti sebuah kehidupan yang di alaminya, maka dari itu kepribadian seseorang berbeda-beda berdasarkan faktor lingkungan dan keturunannya. Bagi seorang manajer memahami kepribadian sesorang karyawan adalah suatu kewajiban, agar dapat memperbaiki kinerja dari pada karyawan tersebut. Ada banyak memang macam kepribadian dari manusia tergantung dengan kondisi dan lingkungan yang ia tempati, di sebuah perusahaan pemimpin adalah guru, dan karyawan adalah murid, karyawan yang baik tentunya adalah karyawan yang paham dan pandai mengambil hati pimpinannya. Dalam hal mengambil hati pimpinan tentulah seorang karyawan harus mengerti tentang kepribadian dari seorang pemimpin tersebut.

Menurut Robbins (2012 : 409 ) “Kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain”

Di Indonesia hal – hal mengenai kepribadian spiritual karyawan harus juga di mengerti oleh para pemimpin karena menurut Dwi Astuti dkk bila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus mengerti kepribadian dari masing – masing karyawan. Karena tidak akan mungkin karyawan dapat bekerja secara maksimal bila kepribadiannya tidak dihargai oleh pemimpinnya. Kebijakan pemimpin untuk mengizinkan karyawan melakukan ibadah disela-sela waktu bekerja adalah salah satu pengertian pemimpin dalam hal menangani kepribadian karyawan terkhusus untuk kepribadian spiritual mereka.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Kepribadian**

Sebenarnya banyak tujuan dan manfaat untuk mengetahui kepribadian dari seseorang khususnya karyawan. Dengan mengetahui kepribadian dari karyawan maka seorang pimpinan bisa lebih mudah untuk mengarahkan seorang karyawan dan menempatkannya pada bidang – bidang yang sesuai dengan kepribadiannya. Yang dimana bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar tercapainya visi dan misi perusahaan.

Menurut Robbin dan Coulter ( 2012 : 411 ) “tujuan dan manfaat mengetahui tentang kepribadian adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan agar pimpinan bisa menempatkannya di bidang – bidang yang tepat”.

Berdasarkan pernyataan Robbin dan Coulter diatas maka di dapati bahwa tujuan dan manfaat mengetahui kepribadian dari seorang karyawan oleh pimpinan agar pimpinan tidak salah menempatkan karyawan.

### **c. Faktor -Faktor Kepribadian**

Memahami kepribadian seseorang tidaklah gampang karena banyak faktor yang harus dipelajari, bukan hanya dari faktor lingkungan saja. Faktor konsumsi bisa juga mempengaruhi kepribadian seseorang, misalnya seseorang yang mengonsumsi narkoba dan yang tidak mengonsumsi narkoba, kedua orang ini jelas mempunyai kepribadian yang berbeda. Seorang pimpinan harus mengetahui betul latar belakang para karyawannya untuk mengetahui kepribadiannya agar bisa diarahkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Akan tetapi faktor kepribadian menurut Robbins pada model MBTI (2012: 410) ada 4 yaitu “(1) ekstreversia, (2) penginderaan, (3) pikiran dan (4) penilaian”.

Maka berdasarkan pemahaman Robbins di atas dapat disimpulkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepribadian adalah ekstreversia, penginderaan, pikiran dan penilaian.

### **d. Indikator Kepribadian**

Pemimpin haruslah mengetahui kepribadian dari karyawannya agar pimpinan tidak salah menempatkan karyawannya. Karena karyawan yang mempunyai jiwa sosial sebaiknya ditempatkan di bagian humas bukan di bagian penjualan atau IT, dan sebaliknya karyawan yang mempunyai keahlian menjual seharusnya ditempatkan di bagian penjualan bukan di bagian humas.

Menurut Robbin ( 2012 : 410 ) indikator kepribadian adalah “(1). Punya jiwa sosial. (2). Lebih suka yang praktis. (3.) tidak emosian. (4). tegas, (5 ) perencana yang bagus”.

Kesimpulan yang di dapat dari pernyataan Robbin tersebut adalah seorang karyawan yang mempunyai jiwa sosial yang tinggilah yang lebih baik dari pada karyawan tidak mempunyai jiwa sosial sama sekali, karyawan yang tidak emosian lebih baik daripada karyawan yang emosian, karyawan yang tegas lebih baik daripada karyawan yang tidak tegas, dan karyawan yang mempunyai perencanaan yang bagus, lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai perencanaan yang bagus.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sebuah norma yang tidak tertulis di dalam undang – undang negara yang dihadirkan di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah kesepakatan yang di sepakatin bersama, misalnya seperti memakai baju batik setiap hari kamis atau di beberapa instansi ada yang mewajibkan patuh terhadap senior atau atasan. Budaya organisasi patuh terhadap senior tidak pernah tertuangkan di dalam undang – undang negara, norma – norma tersebut hanya di terapkan di beberapa instansi.

Menurut Robbins dan Coulter ( 2012 : 81 ) “budaya organisasi adalah gambaran nilai, prinsip, tradisi dan cara melakukan hal – hal yang mempengaruhi kinerja organisasi.”

Kesimpulan yang di dapati dari pengertian budaya organisasi yang di kemukan oleh para ahli di atas adalah bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang harus di perbaiki di dalam sebuah perusahaan bila perusahaan tersebut menginginkan kinerja karyawannya lebih baik lagi. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik di sebuah perusahaan maka akan membuat para karyawan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut. dan bila karyawan sudah merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan otomatis akan meningkat. Banyak aspek yang harus di kaji dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Demikian pengertian dari budaya organisasi menurut para ahli yang telah

#### **b. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi**

Seorang pendiri perusahaan tentunya selalu menginginkan perusahaan tetap hidup sampai kapanpun. Biasanya keinginan pendiri ini di titipkan lewat budaya organisasi yang di ciptakannya dalam kegiatan perusahaan sehari – hari. Contohnya seperti menghargai orang yang lebih tua di perusahaan tersebut dan mengajarin orang yang lebih muda di perusahaan tersebut. dari contoh yang demikian maka di dapatilah budaya organisasi yang di terapkan di perusahaan tersebut adalah budaya saling menghargai dan mengajari.

Menurut Robbin dan Jugde ( 2013 : 554 ) “ manfaat dan tujuan mengetahui budaya organisasi adalah untuk menjaga agar perusahaan tetap hidup sesuai dengan impian pendirinya”.

Yang dimana artinya menurut pernyataan Robbin dan Jugde diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pendiri perusahaan menginginkan perusahaannya maju sesuai dengan apa yang di harapkannya.

### **c. faktor - faktor Budaya Organisasi**

Sebenarnya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi seperti lingkungan, garis keturunan dan lain – lain akan tetapi peneliti merujuk kepada pernyataan Robbin dan Jugde.

Menurut Robbins dan Jugde ( 2013 : 554 ) adalah “persamaan pandangan, sosialisasi, perilaku”.

Berdasarkan pernyataan Robbin dan Jugde tersebut Budaya organisasi tercipta karen adanya persamaan pandangan antara sesama yang berada di dalam perusahaan tersebut. maka dari itu persamaan pandangan, sosialisasi, dan perilaku karyawan penting dalam pembentukan budaya organisasi tersebut.

### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Setiap variabel tentulah harus mempunyai indikator, untuk menjadi tolak ukur atau penilaian terhadap variabel tersebut. Indikator dari sebuah variabel bisa bermacam – macam tergantung kepada ahli yang mengemukakannya. Pada

penelitian kali ini peneliti merujuk kepada indikator yang di kemukakan oleh Robbin dan jugde.

Menurut Robbins dan Jugde ( 2013 : 558 ) “indikator budaya organisasi adalah ( 1 ) menceritakan (2) ritual (3) Simbol (4) bahasa”. Maksud dari menceritakan dalam pernyataan robbin ini adalah menceritakan atau membanggakan prestasi – prestasi atau kebiasaan yang baik yang dapat membangkit semangat untuk bekerja. Misalnya seperti mempublis prestasi kinerja yang baik dari organisasi tersebut kepada khalayak umum. Maksud dari ritual dalam pernyataan robbin ini adalah mengadakan perayaan – perayaan dalam setiap keberhasilan dari sebuah kegiatan untuk memacu kinerja dari orang – orang di dalam organisasi tersebut. Misalnya seperti mengadakan acara gunting pita apabila melakukan peresmian ruangan dan lain-lain. Maksud dari simbol dalam pernyataan robbin ini adalah hal – hal yang berkaitan dengan tipekal dari organisasi tersebut. misalnya seperti warna emas yang mengharapkan SDM di organisasi tersebut mempunyai kualitas yang berharga dan lain- lain. Maksud dari bahasa pada pernyataan robbin ini adalah untuk menunjukkan perbedaan kualitas dan tingkat ke profesionalan dari organisasi tersebut. Sebuah perusahaan maju tentu akan menggunakan bahasa yang profesional dan umum. Seperti penggunaan kata “ saya” tentu akan terlihat profesional dari pada dengan menggunakan kata “ Aku, awak, gua dan ana ”. Budaya di dalam organisasi yang baik haruslah tetap terjaga untuk membedakan kualitas organisasi yang dimiliki dan organisasi yang dimiliki pesaing.



## **4. Komunikasi Bahasa Tubuh**

### **a. Pengertian Komunikasi Bahasa Tubuh**

Komunikasi bahasa tubuh adalah bagian kecil yang sangat di butuhkan dalam seni kepemimpinan. Banyak seni kepemimpinan yang gagal karena *mis komunikasi* antara bawahan dan atasan. Seorang pimpinan haruslah paham betul tentang cara berkomunikasi yang baik kepada bawahan untuk memperbaiki kinerja bawahan

Menurut Allan dan Barbara (2004 : 29 ) “pengertian komunikasi bahasa tubuh adalah refleksi luar dari kondisi emosional seseorang.”

Berdasarkan pengertian komunikasi bahasa tubuh yang di kemukan ahli maka di dapatilah kesimpulan dari pengertian komunikasi bahasa tubuh itu adalah tindakan atau gerakan yang di lakukan oleh seseorang baik itu secara sadar atau tidak sadar dalam hal untuk memperjelas sebuah informasi yang akan diberikan oleh si pengkomunikasi.

### **b. Tujuan dan Manfaat Komunikasi Bahasa Tubuh**

Tujuan untuk mengetahui komunikasi bahasa tubuh sebenarnya sangat banyak sekali, dari komunikasi bahasa tubuh kita bisa mengetahui apakah seseorang itu suka atau tidak terhadap kita, atau dalam sebuah tes pelamaran pekerjaan komunikasi bahasa tubuh sang pelamar sangat di perhatikan betul oleh si penginterview. Dan komunikasi bahasa tubuh juga salah satu faktor penentu lolos atau tidaknya seorang calon karyawan dalam sebuah interview.

Menurut Allan dan Barbara ( 2004: 26 ) “tujuan mempelajari bahasa tubuh adalah untuk menyempurnakan negosiasi. Karena bahasa tubuh menyumbang sekitar 60 sampai 80% dalam memenangkan negosiasi”.

Komunikasi bahasa tubuh memang sangat berperan penting di dalam kehidupan sehari – hari untuk memperjelas gambaran dari komunikasi verbal. Menyajikan komunikasi bahasa tubuh yang baik dapat menyenangkan hati para pelanggan di sebuah perusahaan. Orang jepang selalu menggunakan komunikasi bahasa tubuh yang baik dalam hal memberikan penghormatan kepada orang yang lebih tua dari dirinya dengan cara sedikit membungkuk di hadapan orang yang lebih tua dari dirinya.

### **c. Faktor - Faktor Komunikasi Bahasa Tubuh**

Didalam sebuah lif yang penuh, manusia seakan – akan telah membuat sebuah kesepakatan “ untuk berdiam diri “ baik itu disadari atau tidak disadari. Semua orang sibuk dengan kegiatannya masing –masing seperti memandangi hp, memberikan ekspresi wajah yang datar, atau melipat tangan yang seakan memberikan komunikasi “ jangan ganggu saya “. Padahal kedekatan antara satu sama lain bisa di pergunakan untuk berkenalan atau bernegosiasi. Akan tetapi pada saat di lif semua sibuk mencari kegiatan masing – masing yang seakan – akan memberikan pesan “ jangan ganggu saya, saya sedang sibuk”. Semua gerak gerik yang ditunjukkan tersebut adalah sebagai faktor dari komunikasi bahasa tubuh.

Menurut Allan dan Barbara (2004 ) faktor – faktor komunikasi bahasa tubuh ada 3 yaitu “(1) pandangan mata,(2) ekspresi wajah dan (4) gerakan tubuh”

Komunikasi bahasa tubuh memang sangat berperan penting di dalam kehidupan sehari – hari untuk memperjelas gambaran dari komunikasi verbal. Menyajikan komunikasi bahasa tubuh yang baik dapat menyenangkan hati para pelanggan di sebuah perusahaan. Adapun faktor – faktor dari komunikasi bahasa tubuh adalah pandangan mata, ekspresi wajah dan gerakan tubuh

#### **d. Indikator Komunikasi Bahasa Tubuh**

Komunikasi bahasa tubuh adalah bagian kecil yang di butuhkan dalam seni kepemimpinan. Seorang pemimpin harus bisa memberikan komunikasi bahasa tubuh yang baik kepada karyawannya, dan seorang karyawan juga harus bisa memberikan komunikasi bahasa tubuh yang baik untuk pelanggan, tujuannya adalah agar hati para pelanggan senang dan merasa puas untuk menimbulkan tingkat kepercayaan yang tinggi dari pelanggan terhadap perusahaan yang kita pimpin.

Menurut penelitian Zhaojun Yang, dkk (2014) indikator bahasa tubuh adalah “(1) berpaling, (2) melihat yang lainnya, (3) mendekat, (4 ) menyentuh atau memberi isyarat tangan”.

Akan tetapi minat para peneliti sangat kurang untuk meneliti komunikasi bahasa tubuh ini. Sangat sedikit refrensi yang bisa di temukan untuk penguatan teori untuk penelitian ini. Sementara menurut peneliti pentingnya komunikasi

bahasa tubuh dalam memperbaiki kinerja karyawan sangatlah penting. Para pimpinan selalu berharap agar para karyawan menunjukkan gaya bahasa tubuh yang baik dihadapan para pemimpin, karena ada sesuatu yang bisa di jelaskan oleh kata – kata dan ada sesuatu yang tidak bisa di jelaskan dengan kata – kata, dan saat kata – kata tidak di butuhkan lagi untuk sebuah penjelasan maka bahasa tubuhalah yang di gunakan untuk memberikan penjelasan. Dan dalam hal ini para karyawan harus mengerti dan peka akan keinginan oleh pimpinan tanpa harus mengeluarkan kata - kata.

## **B. Kerangka Konseptual**

Setiap penelitian memerlukan kerangka konseptual agar mengetahui kemana tujuan penelitan tersebut dan mengetahui fungsi dari setiap variabel yang akan di teliti, pentingnya mengetahui fungsi dari setiap variabel yang akan di teliti bertujuan untuk mempermudah arah penelitian tersebut. Kerangka berpikir adalah suatu bentuk pola berfikir secara sistematis dari peneliti yang didasarkan kepada analisis yang menjadi alur proses dari sesuatu yang akan di teliti dan kerangka berpikir di perlukan untuk memberikan deskripsi mengenai alur penelitian yang di lakukan. Dalam kerangka berpikir di jelaskan skema pengujian di terkait topik penelitian dan alat analisa yang akan di gunakan serta prinsip – prinsip kerja yang akan digunakan. Objek yang dijadikan bahan analisa serta implikasi dari hasil analisa yang dilakukan adalah pengaruh  $X_1$  ( kepribadian ) terhadap  $Y$  ( kinerja ), pengaruh  $X_1$ ( kepribadian ) terhadap  $X_2$  ( budaya organisasi ), pengaruh  $X_2$  ( budaya organisasi ) terhadap  $Y$  ( kinerja ), pengaruh  $X_1$ ( kepribadian ) terhadap  $Y$

( kinerja ) yang di modiasi oleh  $X_2$  (budaya organisasi ) dan pengaruh  $X_1$ ( kepribadian ) terhadap Y ( kinerja ) yang moderasi oleh  $X_3$ ( komunikasi bahasa tubuh ) . Dengan demikian membuat kerangka konseptual ini diharapkan akan memperjelas alur penelitian yang akan di lakukan, Adapun kerangka berpikir dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

## **1. Pengaruh antara kepribadian dengan kinerja**

Kepribadian seseorang memang sangat berhubungan erat dengan kinerja seseorang. Kepribadian seseorang akan menjadi pandangan awal bagi pimpinan untuk menilai peningkatan kinerja seseorang, hal ini juga menjadi perwakilan untuk melihat bagaimana ia akan bekerja di kemudian harinya. Bila seseorang mempunyai kepribadian yang kuat maka ia akan cocok bekerja di perusahaan yang menuntut agar bisa bekerja di bawah tekanan.

Menurut Robbins (2012 : 409 ) “Kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain”. Memahami kepribadian seseorang tidaklah gampang karena banyak faktor yang harus di pelajari, bukan hanya dari faktor lingkungan saja akan tetapi faktor dari konsumsi bisa juga mempengaruhi kepribadian seseorang, misalnya seseorang yang mengkonsumsi narkoba dan yang tidak mengkonsumsi narkoba, kedua orang ini jelas mempunyai kepribadian yang berbeda, seorang pimpinan harus mengetahui betul latar belakang para karyawannya untuk mengetahui kepribadiannya agar bisa di tempatkan di bidangnya masing - masing.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam pelaksanaan tugas tentunya pimpinan harus menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan atau kepribadian dari karyawan tersebut agar menghasilkan kinerja yang terbaik dari karyawan itu sendiri.

Menurut penelitian Husaini, dkk ( 2017 ) mengatakan bahwa ada pengaruh anatar kepribadian terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Astuti, dkk ( 2017 ) mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan . Di indonesia khususnya Hal – hal mengenai spiritual karyawan harus juga di mengerti oleh para pemimpin karena menurut dwi astuti dkk bila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus mengerti kepribadian dari masing – masing karyawan. Karena tidak akan mungkin karyawan dapat bekerja secara maksimal bila kepribadiannya tidak dihargai oleh pemimpinnya. Kebijakan pemimpin untuk mengijinkan karyawan melakukan ibadah disela-sela waktu bekerja adalah salah satu pengertian pemimpin dalam hal menanganin kepribadian karyawan terkhusus untuk kepribadian sipiritual mereka.

Menurut Sutrisno ( 2008 ) mengatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan. Yang dimana artinya adalah bila kepribadian karyawan membaik maka prestasi kinerja karyawan juga membaik

dan bila prestasi kinerja telah baik tentu ada peningkatan kinerja pada karyawan tersebut. berdasarkan hasil penelitian edy sutrino tersebut yang coba peneliti jabarkan memang kepribadian sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seorang pemimpin akan menilai kepribadian dari seorang pegawai terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja dari karyawan tersebut meningkat atau menurun. Akan tetapi perlu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar kepribadian berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman. Maka Berdasarkan pernyataan para peneliti diatas maka dapatlah dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian dengan kinerja

## **2. Pengaruh antara kepribadian dengan budaya organisasi**

Kepribadian seseorang di bentuk dari ruang lingkup dimana ia dibesarkan dan dimana ia bermasyarakat. Dan di dalam masyarakat sendiri tentu ada norma – norma dan budaya – budaya yang di pegang oleh daerah tersebut. Hal inilah yang menjadikan kepribadian seseorang berbeda dengan kepribadian orang lainnya. Karena dogma atau doktrin yang di terima seseorang itu baik secara langsung atau pun tidak langsung berbeda hal ini jelas menimbulkan keyakinan tersendiri bagi manusia.

Menurut Robbins (2012 : 409 ) “Kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Robbins dan Coulter ( 2012 : 81 ) “budaya organisasi adalah gambaran nilai, prinsip, tradisi dan cara melakukan hal – hal yang mempengaruhi kinerja organisasi.” Dari pengertian budaya organisasi tersebut dapat di ambil pemahaman bahwa ada kemungkinan kepribadian berhubungan dengan budaya organisasi

Menurut penelitian Ounjit ( 2012 ) mengatakan bahwa “ada hubungan antara budaya dan kepribadian”.

Menurut Dimas dan Hermin ( 2014 ) mengatakan “bahwa karakteristik individu berpengaruh besar terhadap budaya organisasi”. Yang dimana artinya bila ingin membentuk budaya organisasi yang pertama kali harus dilihat adalah karakter atau kepribadian dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. karena apabila budaya organisasi yang di ciptakan tidak sesuai dengan kepribadian dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut maka kinerja karyawan akan menurun karena merasa kurang nyaman terhadap budaya organisasi yang di terapkan oleh perusahaan tersebut.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian dan budaya organisasi akan tetapi Masih sedikitnya penelitian tentang pengaruh antara kepribadian terhadap budaya organisasi menjadikan ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk meneliti variabel tersebut. maka dari sebab itu peneliti memilih budaya organisasi sebagai variabel penelitian untuk kesempatan kali ini untuk mendominasi dunia penelitian khususnya di dalam bidang manajemen.



### **3. Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan**

Sebagaimana pentingnya kepribadian dalam menentukan kinerja karyawan, maka budaya organisasi juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja seseorang karena bila tidak ada budaya yang di ciptakan di sebuah perusahaan tersebut maka manusia akan susah untuk memahami peraturan – peraturan yang telah di sepakati, budaya organisasi ini juga harus sesuai dengan gambaran visi dan misi dari perusahaan tersebut. Bila budaya organisasi tersebut di ciptakan tidak sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut maka perusahaan tersebut akan susah untuk maju .

Menurut Robbins dan Coulter ( 2012 : 81 ) “budaya organisasi adalah gambaran nilai, prinsip, tradisi dan cara melakukan hal – hal yang mempengaruhi kinerja organisasi.”

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari pengertian budaya organisasi dan kinerja diatas yang di kemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat di ambil pemahaman bahwa ada kemungkinan budaya organisasi berhubungan dengan kinerja

Menurut penelitian Oceano dan Fathiyah ( 2017 ) mengatakan “bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan”. Yang dimana artinya bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang harus di

perbaiki di dalam sebuah perusahaan bila perusahaan tersebut menginginkan kinerja karyawannya lebih baik lagi. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik di sebuah perusahaan maka akan membuat para karyawan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut. dan bila karyawan sudah merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan secara otomatis akan meningkat. Banyak aspek yang harus di kaji dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Menurut Ida dan Paniel ( 2009 ) mengatakan “bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan”. Yang dimana artinya bahwa budaya organisasi benar – benar berpengaruh terhadap melakukan peningkatan kinerja karyawan. Maka Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah di teliti ternyata variabel – variabel yang akan di teliti oleh peneliti memang berhubungan dalam meningkatkan kinerja dan sekaligus untuk memperbarui hasil penelitian tentang budaya organisasi dalam hal untuk memperbaiki sumber daya manusia di sebuah perusahaan maka dari itu peneliti menetapkan variabel budaya organisasi untuk di teliti ulang di tempat yang berlainan dengan peneliti terdahulu.

#### **4. Pengaruh antara kepribadian dengan kinerja yang di mediasi oleh budaya organisasi**

Untuk meningkat kinerja seorang karyawan perusahaan bukan hanya sekedar melihat kepribadian dari karyawan tersebut. akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan perusahaan. Yang dimana dalam hal ini lingkungan perusahaan adalah budaya organisasi yang di terapkan di dalam perusahaan

tersebut. karena ada kemungkinan sebelum kepribadian langsung mempengaruhi kinerja karyawan pasti ada faktor pendukung yang mensukseskan kinerja karyawan tersebut selain faktor kepribadian. Dan dalam hal ini peneliti mencurigai bahwa faktor pendukung dan sekaligus menjadi faktor perantara untuk mensukseskan kepribadian terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Menurut Robbins (2012 : 409 ) “Kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain”.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins dan Coulter ( 2012 : 81 ) “budaya organisasi adalah gambaran nilai, prinsip, tradisi dan cara melakukan hal – hal yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat di pahami bahwa ada kemungkinan kepribadian bisa berpengaruh langsung terhadap kinerja akan tetapi lebih baik lagi apabila di mediasi oleh budaya organisasi agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Menurut penelitian Abdullahi dan Haim ( 2016 ) mengatakan bahwa “ ada efek budaya organisasi sebagai variabel perantara dalam mempengaruhi kinerja.”

Menurut penelitian Salih dan Ahmet ( 2013 ) mengatakan bahwa “ budaya organisasi adalah variabel perantara kepribadian dan kinerja karyawan”.

Berdasarkan penelitian diatas dan teori – teori yang di kemukakan para ahli ada kemungkinan bahwa budaya organisasi dapat menjadi variabel penengah ( *intervening* ) antara hubungan kepribadian dan kinerja. Untuk memaksimal kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

## **5. Pengaruh antara kepribadian dengan kinerja yang di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh**

Para pimpinan selalu berharap agar bawahannya dapat mengerti perintah atau komunikasi yang mereka berikan tanpa harus mengeluarkan kata – kata. Para pimpinan berharap agar karyawannya paham akan simbol – simbol yang di keluarkan dari gerak tubuh para pimpinan, bila karyawan paham akan maksud – maksud dari gerak tubuh yang di keluarkan pimpinan maka karyawan akan mudah pula memahami kata – kata yang di berikan oleh pimpinan demi meningkatkan peningkatan kinerja mereka.

Menurut Allan dan Barbara (2004 : 29 ) “pengertian komunikasi bahasa tubuh adalah refleksi luar dari kondisi emosional seseorang.”

Menurut Robbins (2012 : 409 ) “Kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain”.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat di pahami bahwa ada kemungkinan kepribadian bisa berpengaruh langsung terhadap kinerja akan tetapi lebih baik lagi apabila di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal

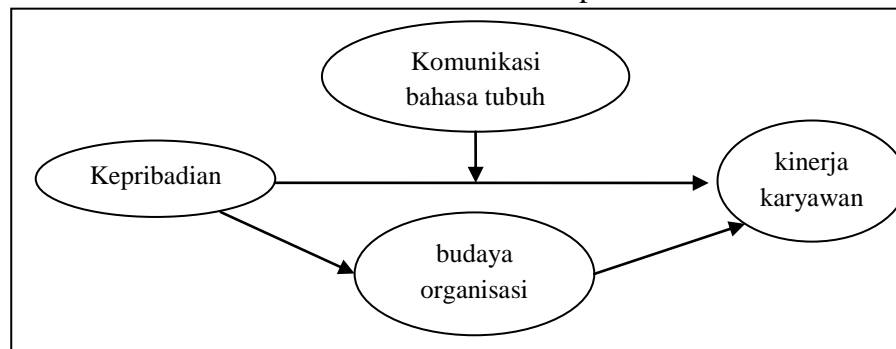
Menurut penelitian Zhaojun Yang, dkk (2014) terdapat hubungan antara kepribadian terhadap kinerja yang di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh.

Menurut filiz dan pinar ( 2014 ) mengatakan bahwa ditemukan keajaiban, pengetahuan teoritis akan berhasil bila bahasa tubuh dan teknik abstraksi digunakan. Yang dimana artinya bahwa komunikasi bahasa tubuh dapat memberikan gambaran pernyataan secara jelas dari sebuah informasi atau komunikasi yang disampaikan.

Maka berdasarkan penelietian yang di sebutkan di atas maka di dapati bahwa memang terdapat hubungan antara kepribadian terhadap kinerja yang di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh. Menurut pandangan peneliti variabel komunikasi bahasa tubuh ini layak untuk di teliti ulang di tempat yang di rekomendasikan oleh peneliti. Karna melihat masih sedikitnya refrensi yang peneliti dapatkan untuk menguatkan teori tentang pengaruh komunikasi bahasa tubuh terhadap kinerja karyawan. Atas dasar itu peneliti mencoba meneliti

komunikasi bahasa tubuh ini untuk menyumbang hasil penelitian ke dunia penelitian.

Gambar. Alur berpikir



Sumber : diolah oleh peneliti

### C. Hipotesis

Setiap penelitian perlu disajikan sebuah hipotesis agar penelitian itu tepat dan terarah. Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang masih harus di buktikan kebenarannya. Hipotesis akan dapat di terima apabila terbukti kebenarannya dan akan di tolak apabila tidak terbukti kebenarannya dalam penelitian. Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu soal yang dimaksudkan sebagai tuntunan sementara dalam penyelidikan untuk memberikan jawaban yang sebenarnya.

Maka dari itu Hipotesis penulis yang dimana di dasarnya pada teori – teori yang ada, yang telah dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi
3. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

4. Ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang di dimediasi oleh budaya organisasi
5. Ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian adalah hal yang sangat di perlukan di dalam sebuah penelitian. Seorang peneliti harus memilih metode peneliti yang sesuai dengan sesuatu yang ingin ia teliti. Metode penelitian adalah cara peneliti untuk mendapatkan data untuk keperluan penelitiannya. Selain itu metode penelitian juga adalah sebuah cara untuk mengambil data dan informasi dari responden dan nara sumber. Keperluan memahami metode penelitian adalah untuk mempermudah peneliti dalam hal mendapatkan data dari berbagai sumber. Serta peneliti dapat merancang langkah – langkah dalam melakukan penelitian yang akan di lakukan. Dalam pembelajaran metode penelitian akan di bahas tentang bagaimana cara si peneliti mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitiannya. Dan pembahasan mengenai bagaimana cara mengolah data yang telah di dapat tersebut.

Penelitian ini di rancang dengan tujuan untuk menganalisa hubungan antara variabel . rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang di hubungkan dengan angka dan dianalis hubungan antara variabel. Variabel –variabel yang di gunakan adalah kepribadian, budaya organisasi dan komunikasi bahasa tubuh. Sebagaimana yang di ungkapkan dalam coper proposal tesis ini. Masing – masing akan di uraikan menjadi item



pertanyaan dalam instrumen pertanyaan dikumpulkan melalui observasi ( pengamatan, wawancara, serta kuisioner yang dilanjutkan dengan uji materi )

Menurut Sugiyono, (2010) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain: “(1.) Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. (2.) Penelitian kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar”.

Maka berdasarkan keterangan diatas jenis penelitian yang akan di gunakan oleh peneliti adalah jenis kuantitatif yang di mana untuk memperoleh data kualitatif lalu di angkakan atau data yang berbentuk angka untuk mengukur indikator- indikator dari judul penelitian ini. Dalam hal ini variabel yang akan di uji adalah variabel bebas ( X1 ) kepribadian, variabel bebas ( X2 ) budaya organisasi, variabel bebas ( X3 ) komunikasi bahasa tubuh dan variabel terikat ( Y ) peningkatan kinerja. Penelitian ini juga di desain kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungannya cukup signifikan melalui uji regresi. Dalam penelitian kali ini data yang di peroleh akan di analisis secara statistik menggunakan software SPSS.

## **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang di berikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang di perlukan untuk mengukur variabel tersebut. adapun variabelnya adalah kinerja ( Y ) kepribadian ( X1 ), budaya

organisasi ( X2 ), dan komunikasi bahasa tubuh ( X3 ). Adapun indikator pada penelitian ini akan di jelaskan pada tabel berikut.

Tabel. 3.1 Defenisi Oprasional

Variabel	Defenisi	indikator	No. item angket
Kinerja	Defenisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> </ol>	Variabel kinerja 1,2,3,4, 5,6,7,8
Kepribadian	Defenisi kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Punya jiwa sosial</li> <li>2. Lebih suka yang praktis</li> <li>3. Tidak emosian</li> <li>4. tegas</li> <li>5. Perencana yang bagus</li> </ol>	Variabel kepribadian 1,2,3,4,5 6,7,8,9,10
Budaya organisasi	Defenisi budaya organisasi adalah gambaran nilai, prinsip, tradisi dan cara melakukan hal – hal yang mempengaruhi kinerja organisasi.”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menceritakan</li> <li>2. ritual</li> <li>3. simbol</li> <li>4. bahasa</li> </ol>	Variabel B.O 1,2,3,4, 5,6,7,8
Komunikasi bahasa tubuh	Defenisi komunikasi bahasa tubuh adalah pemberian informasi tanpa menggunakan lisan yang di refleksikan dari kondisi emosional seseorang baik itu secara pandangan, gerakan dan raut wajah.”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. berpaling,</li> <li>2. melihat yang lainnya,</li> <li>3. mendekat,</li> <li>4. menyentuh atau memberi isyarat tangan.</li> </ol>	Variabel komunikasi bahasa tubuh 1,2,3,4 5,6,7,8

### C. Tempat dan waktu penelitian

Untuk melakukan penelitian ini peneliti harus merencanakan tempat dan waktu penelitian sebagai acuan kerja si peneliti. Adapaun tempat penelitian ini akan di lakukan di RSUD. Sultan Sulaiman Jl. Negara Kecamatan Sei rampah Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara

Waktu dan jadwal penelitian ini akan di uraikan di tabel berikut :

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/ Tahun																				
		November 2017			Desember 2017			januari 2018			Februari 2018			Maret 2018			April 2018					
1.	Prariset	■																				
2.	Pengajuan judul		■	■	■																	
3.	Pembuatan proposal				■																	
4.	Bimbingan proposal					■	■	■														
5.	Seminar proposal								■													
6.	Pengumpulan data									■	■											
7.	Pengolahan data										■											
8.	Penyusunan dan Bimbingan tesis											■	■	■								
9.	Seminar hasil														■							
10.	Sidang meja hijau															■						

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dan untuk penelitian kali ini populasi yang diambil peneliti dibatasi hanya pegawai negeri sipil saja. Sampel yang berada di dalam populasi tersebut sebanyak 107 orang

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:118) “Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik dari populasi”. Sebuah populasi dengan kuantitas besar dapat diambil sebagian dengan kualitas sampel yang mewakili sama persis dengan kualitas dari populasi dengan kata representatif. Jumlah dari sampel tidak selalu besar tidak selalu kecil, hal ini tergantung pada keterwakilan karakter dari sampel.

Melihat terlalu besarnya sampel yang akan diambil maka peneliti membatasi sampel menjadi 52 orang. Menurut slovin dalam priyono ( 2008 :130 ) salah satu cara menentukan ukuran sampel adalah menggunakan pendekatan statistik dengan rumus:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1} = \frac{107}{107(0,1)^2 + 1} = 51,69 \text{ dan dibulatkan menjadi ( 52 orang )}$$

n = Sampel

N = Populasi

d = derajat kebebasan ( 0,1, 05, dan 0,01 )

## **E. Tehnik pengumpulan data**

### **1. Jenis dan sumber data**

#### **a. Data Primer**

Menurut wirawan, (2012 : 6) “Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama”. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file, Data ini harus di cari melalui nara sumber atau dalam istilah teknisnya adalah responden atau orang yang akan kita jadikan objek penelitian atau orang yang akan kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau data. Secara prinsip ada 2 tehnik pengumpulan data primer yang pertama adalah secara pasif dan yang kedua secara aktif. Yang pasif bentuknya adalah observasi baik manusia atau non manusia dan yang aktif bentuknya adalah pencarian responden. Untuk mencari data primer ada 3 dimensi yang harus di ketahui yaitu : terstruktur, kerahasiaan dan metode koleksi.

#### **b. Data Skunder**

Menurut wirawan, ( 2012 : 7 ) “Data sekunder adalah data yang sudah tersedia berupa buku, catatan, arsip atau bukti yang telah ada sehingga kita tinggal

mencari dan mengumpulkannya”. Adapun kegunaan dari data sekunder ini adalah untuk pemahaman masalah, penjelasan masalah, formulasi alternative, solusi untuk masalah tersebut.

Atas dasar pemahaman di atas maka penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data dari penggabungan keduanya baik itu secara primer atau sekunder

## 2. Instrumen pengujian

Angket

Menurut priyono ( 2008 : 106 ) Skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu. Indeks ini mengasumsikan bahwa masing-masing kategori jawaban ini memiliki intensitas yang sama. Keunggulan indeks ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas mulai dari "sangat setuju", "setuju", "ragu-ragu", "tidak setuju", "sangat tidak setuju

Tabel 3.3. Sekala likert

Jawaban	Nilai
Sangat setuju ( ss )	5
Setuju ( s )	4
Netral ( N )	3
Tidak setuju ( TS )	2
Sangat tidak setuju ( STS )	1

## F. Pengujian Instrumen

### 1. Uji validitas

Tujuan di lakukan uji validitas adalah untuk mengetahui dan memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang di ukur.

Menurut Priyono ( 2008: 96 ) validitas adalah “ berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang di teliti ”. Misal seperti skala nominal yang bersifat non parametrik digunakan untuk mengukur variabel nominal dan bukan untuk mengukur variabel interval yang bersifat parametrik.

Rumus yang di gunakan untuk menguji validitas ini adalah *product moment*. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

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

N = Jumlah subyek

X = Skor dari tiap-tiap item

Y = Jumlah dari skor item

(jonathan sarwono, 2006 : 172 )

Kemudian hasil dari  $r_{xy}$  di konsultasikan dengan harga kritis *product moment* ( r tabel ), apabila hasil yang di peroleh r hitung > r tabel, maka instrumen tersebut valid.

Adapun hasil validitas data yang telah di olah oleh sofwer SPSS versi 16.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Variabel kinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	28.31	6.256	.528	.763
B	28.23	6.181	.407	.775
C	28.48	5.980	.453	.768
D	28.52	5.549	.501	.761
E	28.60	5.461	.552	.752
F	28.38	5.418	.497	.764
G	28.31	5.590	.639	.739
H	28.40	5.971	.414	.775

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.4 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item telah berada di atas  $r_{tabel}$  yaitu 0,268 dengan taraf signifikan 0,05 dengan  $n=52$ . maka didapatkan bahwa semua item telah valid.

**Tabel 3.5**  
**Variabel kepribadian**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a	36.58	12.641	.498	.805
b	36.25	14.113	.512	.797
c	36.17	16.028	.089	.838
d	36.02	13.666	.675	.782
e	36.06	12.487	.645	.780
f	36.60	13.775	.668	.784
g	36.54	14.332	.559	.794
h	36.31	13.237	.656	.781
i	36.13	14.589	.428	.805
j	36.29	14.758	.363	.812

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.5 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa item c berada di bawah  $r_{tabel}$  yaitu 0,268 dengan taraf signifikan 0,05 dengan  $n=52$ . maka didapatkan bahwa item c tidak valid dan item lainnya valid.



**Tabel 3.6**  
**Variabel budaya organisasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a	28.83	11.558	.530	.827
b	28.69	10.570	.763	.798
c	28.98	10.215	.575	.827
d	28.54	11.626	.576	.822
e	28.37	12.236	.508	.831
f	28.60	12.049	.499	.831
g	28.42	11.308	.650	.814
h	28.96	10.744	.561	.826

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.6 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item telah berada di atas  $r_{tabel}$  yaitu 0,268 dengan taraf signifikan 0,05 dengan  $n=52$ . maka didapatkan bahwa semua item telah valid.

**Tabel 3.7**  
**Variabel komunikasi bahasa tubuh**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a	26.06	16.487	.425	.815
b	26.17	15.283	.535	.802
c	26.29	16.248	.526	.807
d	26.35	15.995	.600	.800
e	26.44	15.506	.537	.802
f	26.58	12.288	.752	.765
g	27.50	12.529	.638	.790
h	27.44	14.212	.479	.814

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.7 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item telah berada di atas  $r_{tabel}$  yaitu 0,268 dengan taraf signifikan 0,05 dengan  $n=52$ . maka didapatkan bahwa semua item telah valid.

## 2. Uji reliabilitas

Menurut Priyono ( 2008 : 121 ) reliabilitas adalah “ berkaitan dengan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasil .”

Rumus yang di gunakan untuk menguji validitas ini adalah *cronbach alpha*. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir

$\sum \alpha_b^2$  = Jumlah Varians butir

$\alpha_t^2$  = varians total

Menurut duwi ( 2009 : 172 ) mengatakan Kriteria penarikan kesimpulan pengujian reabilitas adalah apabila koefisien *cronbach alpha* ( $r_{11}$ )  $\geq 0,8$  maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabilitasnya baik.

Adapun hasil uji reliabilitas data yang telah di olah oleh sofwer SPSS versi 16.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Reliability kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.8 dapat dilihat kolom *cronbach's alpha* sudah diatas 0,6 maka dengan demikian data yang ada telah relibel.

**Tabel 3.9**  
**Reliability kepribadian**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.9 dapat dilihat kolom *cronbach's alpha* sudah diatas 0,6 maka dengan demikian data yang ada telah relibel.

**Tabel 3.10**  
**Reliability Budaya  
Organisasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.10 dapat dilihat kolom *cronbach's alpha* sudah diatas 0,6 maka dengan demikian data yang ada telah relibel.

**Tabel 3.11**  
**Reliability Komunikasi  
Bahasa Tubuh**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	8

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.11 dapat dilihat kolom *cronbach's alpha* sudah diatas 0,6 maka dengan demikian data yang ada telah relibel.

## G. Tehnik analisis data

### 1. Tehnik analisis regresi linier berganda

Dalam melakukan analisis data ada beberapa teknik yang digunakan para peneliti untuk mengolah data untuk mendapatkan sebuah informasi yang gampang dan mudah di pahami untuk mengambil sebuah kesimpulan. Adapun teknik analisis data yang peneliti pilih adalah teknik analisis regresi linier berganda yang dimana teknik ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesignifikansian antara variabel. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Persamaan Regresi untuk moderasi

$$Y = B_1 x_1 + B_2 x_2 + B_3 (x_1 * x_2) + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
- X1 = kepribadian
- X2 = komunikasi bahasa tubuh
- B1 = koefisien variabel x1
- B2 = koefisien variabel x2
- B3 = koefisien variabel x3
- $\varepsilon$  = variabel pengganggu ( variabel error )

( sugiyono, 2011 : 64 )

Persamaan regresi untuk mediasi

1. Persamaan I:  $X_2 = B_1 X_1 + \varepsilon_1$
2. Persamaan II:  $Y = B_2 X_1 + B_3 X_2 + \varepsilon_2$

Keterangan:

$X_1$	= kepribadian
$X_2$	= budaya organisasi
$Y$	= kinerja
$B_1$	= koefisien variabel $x_1$
$B_2$	= koefisien variabel $x_2$
$B_3$	= koefisien variabel $x_3$
$\varepsilon_1$	= error ke-1
$\varepsilon_2$	= error ke-2

( sugiyono, 2011 : 64 )

Sebelum melakukan penggunaan model regresi linier berganda, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Hal ini untuk memastikan apakah regresi linier berganda dapat di gunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji regresi linier berganda dapat digunakan.

## **2. Uji Asumsi Klasik.**

### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Kriteria pengujian adalah:

- 1) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji *Multi Kolinieritas*

Uji *multi kolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel bebas. *Multi kolinieritas* terjadi jika ada hubungan yang linier yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multi kolinieritas di dalam model adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) menganalisis matrik kolerasi variabel – variabel bebas, jika ada kolerasi yang cukup tinggi maka hal ini merupakan indikasi adanya multi kolinieritas.
- 3) melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* ( VIF ), kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

### c. Uji *Heteroskedastisitas*

Model regresi yang baik mensyaratkan *heteroskedastisitas* adalah apabila penyebaran residual dari model regresi tidak teratur serta tidak membentuk pola tertentu. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik dan membentuk pola tertentu dan teratur maka dengan demikian telah terjadi *heteroskedastisitas* ( imam ghozali, 2016 : 134 ).

Salah satu cara melihat ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait yaitu  $\hat{y}$  dengan residualnya  $\hat{e}$ . Pada grafik *scatterplot* sumbu Y adalah  $\hat{y}$  yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya. Dasar analisisnya adalah:

- 1) jika titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*
- 2) jika titik ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*

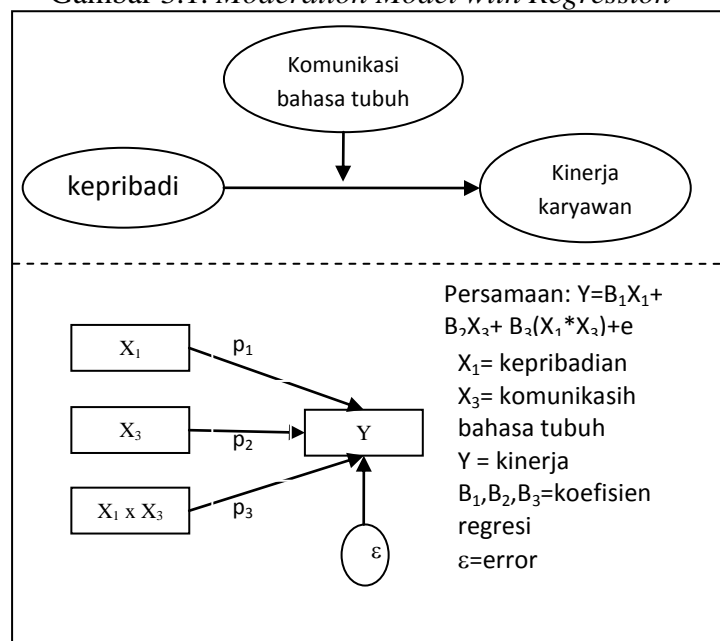
### 3. Regresi bivariabel moderator

Menurut sugiyono ( 2011 : 64 ) variabel moderator adalah variabel terikat atau variabel yang di pengaruhi oleh keberadaan variabel bebas

a. Persamaan regresi:

Persamaan regresi bivariabel moderator (*moderation model with regression*) adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1. *Moderation Model with Regression*



b. Hipotesis

Hipotesis untuk persamaan regresi bervariabel moderator (*moderation model with regression*) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12 Hipotesis *Moderation Model with Regression*

Pengaruh	Hipotesis	Kriteria Keputusan
Pengaruh kepribadian Terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H0: Pengaruh kepribadian Terhadap kinerja tidak signifikan</li> <li>▪ Ha: Pengaruh kepribadian Terhadap kinerja signifikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolak H0 jika <math>B_1</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &lt; \alpha_{0,05}</math></li> <li>▪ Terima H0 jika <math>B_1</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &gt; \alpha_{0,05}</math></li> </ul>
Pengaruh kepribadian Terhadap kinerja yang dimoderasi oleh komunikasi bahasa tubuh	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H0: Pengaruh kepribadian Terhadap kinerja tidak dimoderasi oleh komunikasi bahasa tubuh</li> <li>▪ Ha: Pengaruh kepribadian Terhadap peningkatan kinerja dimoderasi oleh komunikasi bahasa tubuh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolak H0 jika <math>B_3</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &lt; \alpha_{0,05}</math></li> <li>▪ Terima H0 jika <math>B_3</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &gt; \alpha_{0,05}</math></li> </ul>

#### 4. Regresi bervariabel mediator/intervening

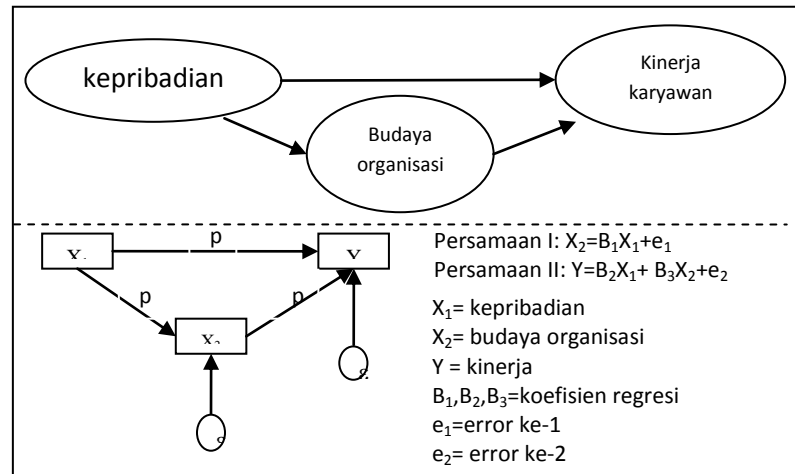
Menurut sugiyono ( 2011: 64 ) variabel intervening adalah variabel yang memberikan jeda antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi variabel terikat.



a. Persamaan regresi:

Persamaan regresi bivariabel mediator/intervening (*mediation model with regression*) adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2 *Mediation Model with Regression*



b. Hipotesis:

Hipotesis untuk persamaan regresi bivariabel mediator/intervening (*mediation model with regression*) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13. Hipotesis *Mediation Model with Regression*

Pengaruh	Hipotesis	Kriteria Keputusan
Pengaruh kepribadian terhadap budaya organisai	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H0: Pengaruh kepribadian Terhadap budaya organisasi tidak signifikan</li> <li>▪ Ha: Pengaruh kepribadian Terhadap budaya organisasi signifikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolak H0 jika <math>B_1</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &lt; \alpha_{0,05}</math></li> <li>▪ Terima H0 jika <math>B_1</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &gt; \alpha_{0,05}</math></li> </ul>
Pengaruh kepribadian terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H0: Pengaruh kepribadian Terhadap kinerja tidak signifikan</li> <li>▪ Ha: Pengaruh kepribadian Terhadap kinerja signifikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolak H0 jika <math>B_2</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &lt; \alpha_{0,05}</math></li> <li>▪ Terima H0 jika <math>B_2</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &gt; \alpha_{0,05}</math></li> </ul>
Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H0: Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja tidak signifikan</li> <li>▪ Ha: Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja signifikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolak H0 jika <math>B_3</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &lt; \alpha_{0,05}</math></li> <li>▪ Terima H0 jika <math>B_3</math> probabilitasnya adalah <math>Sig &gt; \alpha_{0,05}</math></li> </ul>
Pengaruh kepribadian terhadap kinerja yang di mediasi oleh budaya organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H0 : pengaruh kepribadian terhadap kinerja yang tidak di mediasi oleh budaya organisasi</li> <li>▪ Ha : pengaruh kepribadian terhadap kinerja yang di mediasi oleh budaya organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolak H0 jika <math>B_1 \times B_3 &gt; B_2</math></li> <li>▪ Terima H0 jika <math>B_1 \times B_3 &lt; B_2</math></li> </ul>

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (  $x$  ) besar terhadap variabel terikat (  $Y$  ). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang di teliti terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = nilai kolerasi berganda

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil RSUD. Sultan Sulaiman**

###### **a. Gambaran Umum**

RSUD Sultan Sulaiman merupakan Rumah Sakit yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Rumah Sakit tersebut diresmikan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia Pada Tanggal 6 Januari 2008. Rumah Sakit tersebut terletak di tepi Jalan Negara Kecamatan Sei Rampah yang dibangun dibangun di atas areal tanah seluas 20.200 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 5920 m<sup>2</sup>.

Secara geografis Kabupaten Serdang Bedagai terletak di jalur lintas sumatera sehingga daerah Serdang Bedagai termasuk daerah rawan kecelakaan, dan hal ini menjadi peluang untuk perawatan dan tindakan medis bagi korban kecelakaan lalu lintas. Selain itu Kabupaten Serdang Bedagai juga termasuk daerah rawan bencana dan hal ini memerlukan eksistensi RSUD Sultan Sulaiman sebagai sarana penyedia pelayanan kesehatan bagi korban bencana alam.

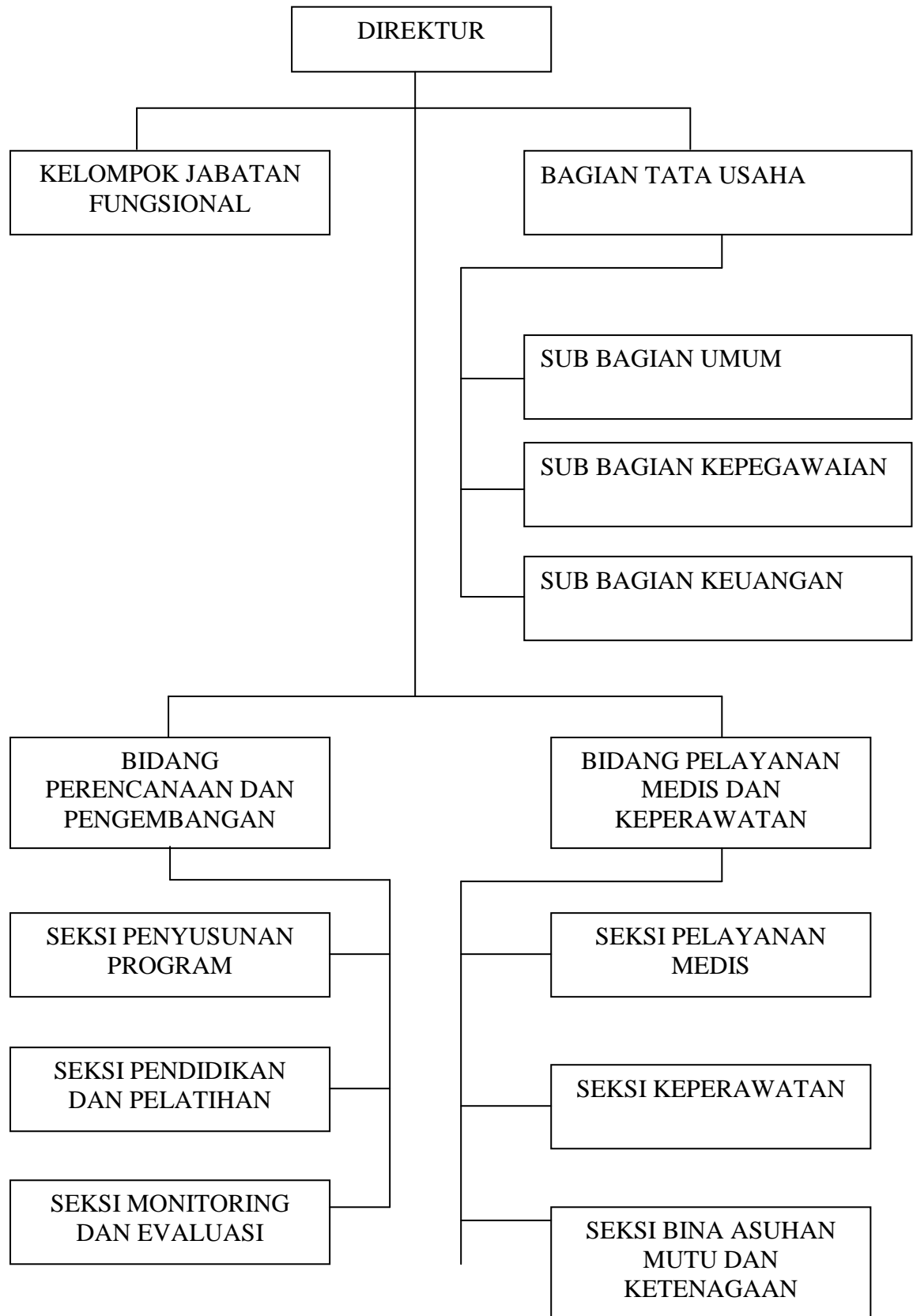
###### **b. Dasar Operasional**

RSUD Sultan Sulaiman sudah beroperasi dalam hal memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sejak Tahun 2008. Hal tersebut tentunya didasari oleh landasan hukum sebagai berikut:

- Kepmenkes RI Nomor : HK.07.06/III/01/2008 tentang Pemberian Izin Penyelenggaraan RSUD Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai Propinsi Sumatera Utara;
- Kepmenkes RI Nomor: 001/Menkes/SK/I/2008 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C;
- Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai No.6 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata laksana RSUD Serdang Bedagai;
- Sertifikat Pengakuan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit Nomor: KARS – SERT/757/VI/2012 tentang Akreditasi RSUD Sultan Sulaiman dengan status akreditasi Lulus Tingkat Dasar dengan masa berlaku 29 Juni 2012 s/d 29 Juni 2015;

**c. Struktur Organisasi RSUD Sultan Sulaiman**

Penyelenggaraan RSUD Sultan Sulaiman tentunya membutuhkan tim penyelenggara yang tersusun dalam suatu struktur organisasi rumah sakit. Tim penyelenggara ini diharapkan mampu mengoperasionalkan rumah sakit sesuai dengan program kerja dan kegiatan yang sudah disusun di RSUD Sultan Sulaiman.

**Bagan struktur organisasi RSUD Sultan Sulaiman:**

**Tabel 4.1**  
**DAFTAR NAMA PEMEGANG JABATAN STRUKTURAL DAN STAF**  
**RSUD SULTAN SULAIMAN**

<b>NO</b>	<b>NAMA JABATAN</b>	<b>NAMA PEMEGANG JABATAN</b>
1	Direktur	dr. Nanda Satria
2	Kepala Tata Usaha	Muhammad Husaini, SE
3	Kepala Sub Bagian Umum	Dewi Sri Warni, SE
4	Kepala Sub Bagian Kepegawaian	Rikki LS Tinambunan, SE
5	Kepala Sub Bagian Keuangan	Zulfahmi Putra, S.Farm
6	Kepala Bidang Perencanaan	Sofyan Suri, SE, MM
7	Kepala Seksi Penyusunan Program	Joko Priyono, AMAK
8	Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan	Susmalinda, SKM
9	Kepala Seksi Monitoring dan Evaluasi	Andy Wijaya Hasibuan, SKM
10	Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Keperawatan	dr. H. Tengku Safrin
11	Kepala Seksi Pelayanan Medis	dr. Ika Setia Ningrum
12	Kepala Seksi Keperawatan	Naswir, S.Kep
13	Kepala Bina Asuhan Mutu dan Ketenagaan	Ris Deasy Purba, S.Kep, M.Kes

Sumber : RSUD Sultan Sulaiman

#### **d. Pelayanan Kesehatan di RSUD Sultan Sulaiman**

Secara umum pelayanan kesehatan di RSUD Sultan Sulaiman mengarah pada pelayanan rujukan secara paripurna seperti halnya pelayanan kesehatan rujukan rumah sakit Kelas C. RSUD Sultan Sulaiman mempunyai visi dan misi yang berorientasi pada rencana pembangunan nasional, pembangunan kesehatan Indonesia, dan rencana pembangunan serta kebijakan daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Adapun visi dan misi pelayanan RSUD Sultan Sulaiman adalah:

#### **VISI :**

Menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Terbaik Tahun 2017/2018

**MISI :**

1. Pelayanan Prima
2. SDM Berkompeten dan Profesional
3. Peralatan Medis Sesuai IPTEK Kedokteran
4. Sistem Pelayanan Terstandar dan terjangkau

**MOTTO :**

S E R A S I ( Senyum , Empati , Ramah , Amanah , Sigap, Ikhlas)

**2. Jenis pelayanan yang diberikan di RSUD Sultan Sulaiman adalah :****a. Pelayanan Rawat Jalan (Poliklinik terpadu)**

Pelayanan rawat jalan adalah pelayanan medis kepada seorang pasien untuk tujuan pengamatan, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi, dan pelayanan kesehatan lainnya, tanpa mengahruskan pasien tersebut dirawat inap.

Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman memberikan pelayanan kesehatan rawat jalan yang berguna dalam pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang diberikan terdiri dari beberapa spesialis pelayanan yang dapat dikategorikan sebagai berikut :

- Klinik spesialis penyakit Dalam
- Klinik spesialis penyakit Anak
- Klinik spesialis penyakit Bedah
- Klinik spesialis penyakit Obstetri dan Kandungan
- Klinik spesialis penyakit Kulit dan Kelamin
- Klinik spesialis penyakit Mata
- Klinik spesialis penyakit Paru
- Klinik spesialis THT
- Klinik spesialis Jiwa
- Klinik spesialis Anesthesi
- Klinik spesialis Umum
- Klinik spesialis Gigi dan Mulut
- Klinik spesialis Forensik
- Klinik spesialis Cardiologi/ Jantung
- Klinik spesialis Syaraf
- Klinik spesialis Orthoped



### **b. Pelayanan Rawat Inap**

Pelayanan rawat inap adalah istilah yang berarti proses perawatan pasien oleh tenaga kesehatan profesional akibat penyakit tertentu, dimana pasien diinapkan disuatu ruangan dirumah sakit. Pasien yang berobat di unit rawat jalan maupun di ruang gawat darurat akan mendapatkan surat rawat dari dokter yang merawatnya, bila pasien tersebut memerlukan perawatan didalam rumah sakit, atau menginap di rumah sakit.

Selain pelayanan kesehatan rawat jalan, Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman juga memberikan pelayanan kesehatan rawat inap dalam hal penyelenggaraan pelayanan opname dan pemulihan kesehatan yang diberikan kepada pasien. RSUD Sultan Sulaiman mempunyai beberapa kelas perawatan opname yang dapat dikategorikan sebagai berikut :

- Ruang Perawatan VIP (terdiri dari 8 Tempat Tidur)
- Ruang Perawatan Kelas I (terdiri dari 16 Tempat Tidur)
- Ruang Perawatan Kelas II (terdiri dari 24 Tempat Tidur)
- Ruang Perawatan Kelas III (terdiri dari 88 Tempat Tidur)

### **c. Pelayanan Gawat Darurat (24 jam)**

Gawat Darurat adalah suatu keadaan yang mana penderita memerlukan pemeriksaan medis segera, apabila tidak dilakukan akan berakibat fatal bagi penderita.

Dalam hal pelayanan kesehatan emergency RSUD Sultan Sulaiman juga menyediakan Pelayanan Gawat Darurat yang beroperasi 24 jam. Hal ini sangat membantu dalam pemberian pelayanan kesehatan pasien terutama dalam

penanganan kasus-kasus emergency sehingga angka kematian pasien dapat diturunkan. Dalam pelayanan kesehatan di Ruang Gawat Darurat, pihak RSUD Sultan Sulaiman sudah menyediakan tenaga kesehatan yang dibutuhkan seperti halnya Dokter Umum, Perawat, Bidan, dan tenaga kesehatan penunjang lainnya yang siap melayani pasien 24 jam.

#### **d. Pelayanan Bedah Sentral (Ruang Operasi)**

Ruang operasi adalah suatu unit khusus di rumah sakit yang berfungsi sebagai daerah pelayanan kritis yang mengutamakan aspek hirarki zona sterilitas. Dengan adanya ruang operasi diharapkan kasus-kasus yang memerlukan tindakan pembedahan di Rumah Sakit si

Sejauh ini, pihak RSUD Sultan Sulaiman sudah mampu melakukan tindakan Spesialis Bedah, Dokter Spesialis Obstetry dan Gynekologi, dan Dokter Anesthesi yang mampu untuk melakukan tindakan operasi. Jenis pelayanan operasi yang sudah pernah dilakukan adalah tindakan bedah umum dan tindakan bedah gynekologi.

#### **e. Pelayanan Khusus**

Sebagai sebuah layanan kesehatan paripurna, di instansi Rumah Sakit juga dilengkapi dengan ruangan yang diperuntukan bagi pasien dengan kondisi kritis maupun kondisi pemulihan seperti halnya layanan konsultasi terhadap penyakit-penyakit khusus. Sejauh ini pihak RSUD Sultan Sulaiman sudah menyediakan layanan khusus untuk melayani pasien yang dikategorikan sebagai berikut :

- Pelayanan Rawat Inap Intensif (*Intensive Care Unit, ICU*)
- Pelayanan Rawat Inap Bayi Baru Lahir (Neonatologi)

- Klinik VCT (*Voluntary Counseling and Testing*) untuk HIV
- Unit CST (*Care Support and Treatment*) bagi penderita HIV/AIDS
- Unit DOTS untuk penanganan pasien TBC

#### **f. Pelayanan Penunjang Medis**

Pelayanan penunjang medis merupakan sarana penunjang dalam penatalaksanaan penderita untuk membantu menegakkan diagnosis, memantau penyakit dan pengobatan serta menentukan prognosis suatu penyakit yang diderita pasien.

Sejauh ini pihak RSUD Sultan Sulaiman sudah memiliki sarana penunjang medis yang dijabarkan sebagai berikut :

- Instalasi Farmasi
- Instalasi Patologi Klinis (laboratorium)
- Instalasi Gizi
- Instalasi Radiologi
- Instalasi Rehabilitasi Medis
- Unit Tranfusi Darah (UTD)
- Instalasi Pemeliharaan Rumah Sakit (IPSRS)
- Instalasi kamar jenazah
- Laundry
- Unit Rekam Medis
- Instalasi Pengolahan Air Limbah

### **g. Pelayanan Umum**

Sebagai fasilitas pelayanan masyarakat, RSUD Sultan Sulaiman juga menyediakan fasilitas layanan umum. Hal ini tentunya dapat dinikmati masyarakat baik pasien yang datang berobat maupun keluarga pasien yang datang berkunjung.

Pelayanan umum dalam hal transportasi rujukan pasien tentunya sangat membantu terutama dalam hal mendapatkan pelayanan kesehatan rujukan. Bentuk pelayanan umum yang ada di RSUD Sultan Sulaiman dapat dirincikan sebagai berikut :

- Sarana Parkir
- Musholla
- Transportasi Ambulan
- Kantin

### **3. Sumber Daya Manusia (SDM) di RSUD Sultan Sulaiman**

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal SDM, sarana prasarana dan peralatan yang dipakai. Sering rumah sakit dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal maksudnya karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk

memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia maksudnya karena di dalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan maksudnya karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi/peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Sumber daya manusia yang ada di rumah sakit terdiri dari:

- a. Tenaga kesehatan yang meliputi Dokter Spesialis, Dokter Umum, Perawat, Apoteker, bidan, analis kesehatan, asisten apoteker, ahli gizi, fisiotherapi, radiographer, dan perekam medis.
- b. Tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia, dan lain-lain.

Dalam rangka mendukung pelayanan kesehatan pihak RSUD Sultan Sulaiman memiliki tenaga kesehatan yang mampu untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan berbagai profesi yang beraneka ragam. Berikut repapitulasi ketenagaan di RSUD Sultan Sulaiman:

Tabel 4.2  
Kondisi Sumber Daya Manusia di RSUD Sultan Sulaiman

No	Klasifikasi Pendidikan	PNS	PTT/ KONTRAK
<b>1</b>	<b>- Dokter Spesialis</b>		
1.a	Dokter Spesialis Penyakit Dalam	3	1
1.b	Dokter Spesialis Anak	5	0
1.c	Dokter Spesialis Obgyn	2	1
1.d	Dokter Spesialis Bedah	1	1
1.e	Dokter Spesialis Anastesi	2	0
1.f	Dokter Spesialis Orthopedi	2	0
1.g	Dokter Spesialis Neurologi	2	0
1.h	Dokter Spesialis Jantung	0	1
1.i	Dokter Spesialis Jantung Anak	1	0
1.j	Dokter Spesialis Paru	3	0
1.k	Dokter Spesialis Jiwa	0	1
1.l	Dokter Spesialis THT	2	0
1.m	Dokter Spesialis Patologi Klinik	1	0
1.n	Dokter Spesialis Forensik	1	0
1.o	Dokter Spesialis Mata	1	0
1.p	Dokter Spesialis Kulit Kelamin	3	1
<b>2</b>	<b>Master Kesehatan</b>	2	0
<b>3</b>	<b>Master Pendidikan</b>	0	0
<b>4</b>	<b>- Dokter Umum</b>	15	0
<b>5</b>	<b>- Dokter Gigi</b>	2	0
<b>6</b>	<b>- Bidan</b>	20	14
<b>7</b>	<b>- D-III Perawat</b>	27	103
<b>8</b>	<b>- S-1 Keperawatan</b>	10	2
<b>9</b>	<b>- Perawat gigi</b>	2	0
<b>10</b>	<b>- Perawat mata</b>	1	0
<b>11</b>	<b>- Farmasi</b>	5	0
<b>12</b>	<b>- Analis Farmasi</b>	3	2
<b>13</b>	<b>- Analis Kesehatan</b>	5	2
<b>14</b>	<b>- Ahli gizi</b>	3	0
<b>15</b>	<b>- Apoteker</b>	9	0
<b>16</b>	<b>- Radiologi</b>	3	0
<b>17</b>	<b>- Psikologi</b>	2	0
<b>18</b>	<b>- Anastesi</b>	1	0
<b>19</b>	<b>- Rekam Medik</b>	2	0
<b>20</b>	<b>- Fisiotherapy</b>	1	2
<b>21</b>	<b>- SKM</b>	7	0
<b>22</b>	<b>- Analis Kesehatan Lingkungan</b>	4	0
<b>23</b>	<b>- Elektro Medik</b>	2	0
<b>24</b>	<b>- Komputer</b>	2	4
<b>25</b>	<b>- Sarjana Ekonomi</b>	0	6
<b>26</b>	<b>- Sarjana Hukum</b>	0	2
<b>27</b>	<b>- Sarjana Teknik</b>	2	0
<b>28</b>	<b>- Sarjana Agama Islam</b>	0	1
<b>29</b>	<b>- Sarjana Sastra Inggris</b>	0	1
<b>30</b>	<b>- D III Keuangan</b>	0	1
<b>31</b>	<b>- D III Kimia Industri</b>	0	0
<b>32</b>	<b>- SMU/SLTA</b>	0	70
<b>33</b>	<b>- SMP/SLTP</b>	0	0
<b>34</b>	<b>- SD</b>	0	0
	<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>159</b>	<b>216</b>

Sumber : RSUD Sultan Sulaiman

### Pencapaian Indikator Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman

Indikator	2014	2015	2016	2017	Standar*
BOR ( <i>Bed Occupancy Rate</i> )	22%	19%	33%	60,25%	60-85%
a-LOS ( <i>Average Length Of Stay</i> )	4 Hari	5 Hari	4 Hari	4 Hari	6-9 hari
TOI ( <i>Turn Over Interval</i> )	13 Hari	10 Hari	5 Hari	7 Hari	1 - 3 hari
BTO ( <i>Bed Turn Over</i> )	21 Pasien	19 Pasien	34 Pasien	38 Pasien	40 -50 pasien per tahun
NDR ( <i>Nett Death Rate</i> )	22‰	19 ‰	22 ‰	21 ‰	<25 per mil
GDR ( <i>Gross Death Rate</i> )	64‰	65 ‰	56 ‰	40 ‰	≤45 per mil

*Sumber: Rekam Medik RSUD Sultan Sulaiman, 2016*

**Tabel 4.3**  
**Program Kerja dan Kegiatan**  
**RSUD Sultan Sulaiman**

No	Uraian program kegiatan	Target Capaian Kinerja
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Tersedianya bahan, jasa surat menyurat, dan jasa komunikasi dalam upaya meningkatkan tertib administrasi perkantoran pada RSUD Sultan Sulaiman
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tersedianya biaya operasional untuk pemeliharaan kendaraan dinas, Ambulance, gedung, peralatan kantor, dan IPAL rumah sakit
3	Program Upaya Kesehatan Masyarakat	Tersedianya biaya operasional untuk peningkatan mutu dan kinerja pegawai, persiapan akreditasi rumah sakit, dan pemeriksaan calon jemaah haji pada RSUD Sultan Sulaiman
4	Program Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat	Tersedianya biaya operasional untuk upaya peningkatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat melalui program promosi kesehatan
5	Program Standarisasi Pelayanan Kesehatan	Tersedianya biaya operasional untuk upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian petugas kesehatan melalui program pendidikan dan pelatihan
6	Program Pengadaan, Peningkatan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit/Rumah Sakit Jiwa/ Rumah Sakit Paru-Paru/ Rumah Sakit Mata/ Rumah Sakit Jantung	Tersedianya sarana peralatan rumah sakit dalam upaya pelayanan program pelayanan kesehatan di RSUD Sultan Sulaiman
7	Program pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit/Rumah Sakit Jiwa/ Rumah Sakit Paru-Paru/ Rumah Sakit Mata/ Rumah Sakit Jantung	Tersedianya biaya operasional dalam upaya pemeliharaan sarana peralatan dan gedung Rumah Sakit Umum Sultan Sulaiman

Sumber : RSUD Sultan Sulaiman

Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit perlu didukung oleh sumber daya yang dimiliki meliputi sumber daya manusia, sarana, prasarana, peralatan medis, dan anggaran rumah sakit yang memadai. Semua program kerja dan

kegiatan, hendaknya didukung oleh ketersediaan sumber dana yang cukup. Sehingga semua program kerja tersebut dapat terlaksana dengan baik. Selain itu dukungan dari berbagai pihak juga tentunya sangat diperlukan guna membangun fasilitas pelayanan kesehatan di RSUD Sultan Sulaiman demi tercapainya tingkat kepuasan pasien.

## B. Deskriptif Data

### 1. Deskriptif Responden Penelitian

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 52 karyawan yang di jadikan responden di peroleh karakteristik jenis kelaminnya sebagai berikut:

**Tabel. 4.4**  
jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki – laki	13	25.0	25.0	25.0
Perempuan	39	75.0	75.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2018

Dilihat dari tabel 4.4 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 75% atau sebanyak 39 orang terdiri dari responden perempuan dan 25% atau sebanyak 13 orang terdiri dari responden laki - laki.

**Tabel. 4.5**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	3	5.8	5.8	5.8
26-30tahun	6	11.5	11.5	17.3
31-35tahun	23	44.2	44.2	61.5
36-40tahun	10	19.2	19.2	80.8
41-45tahun	8	15.4	15.4	96.2
46-50tahun	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : diolah tahun 2018



Dilihat dari tabel 4.5 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 44,2 % atau sebanyak 23 orang adalah responden berusia antara 31 – 35 tahun, lalu sebesar 19,2 % atau sebanyak 10 orang adalah responden berusia antara 36-40 tahun, dan sebesar 15,4% atau sebanyak 8 orang adalah responden berusia antara 41 – 45 tahun, dan sebesar 11,5% atau sebanyak 6 orang adalah responden berusia antara 26 – 30 tahun dan sebesar 5,8 % atau sebanyak 3 orang adalah responden berusia antara 20 – 25 tahun dan sebesar 3,8% atau sebanyak 2 orang adalah responden berusia antara 46 – 50 tahun.

**Tabel. 4.6**  
**tingkat pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	1	1.9	1.9	1.9
D3	13	25.0	25.0	26.9
s1	34	65.4	65.4	92.3
s2	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : diolah tahun 2018

Dilihat dari tabel 4.6 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 65,4% atau sebanyak 34 orang terdiri dari responden berpendidikan S1 dan sebesar 25% atau sebanyak 13 orang terdiri dari responden berpendidikan D3 dan sebesar 7,7% atau sebanyak 4 orang responden berpendidikan S2 dan sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang berpendidikan SMU.

**Tabel. 4.7**  
**lama bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1s/d 3tahun	9	17.3	17.3	17.3
	4s/d5tahun	11	21.2	21.2	38.5
	6s/d10tahun	24	46.2	46.2	84.6
	10s/d20tahun	7	13.5	13.5	98.1
	21lebih	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : diolah tahun 2018

Dilihat dari tabel 4.7 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 46,2 % atau sebanyak 24 orang adalah responden yang lama bekerjanya 6 s/d 10 tahun, dan sebesar 21,2 % atau sebanyak 11 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 4 s/d 5 tahun, dan sebesar 17,3% atau sebanyak 9 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 1 s/d 3 tahun, dan sebesar 13,5% atau sebanyak 7 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 10 s/d 20 tahun dan sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang adalah responden yang memiliki lama bekerja sekitar 21 tahun lebih.

## **2. Deskriptif Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel terikat ( *dependent variabel* ) adalah kinerja karyawan ( Y ) dan tiga variabel bebas ( *independent variabel* ) yang terdiri dari variabel kepribadian ( X1 ), variabel budaya organisasi ( X2 ) sebagai variabel intervening, dan variabel komunikasi bahasa tubuh ( X3 ) sebagai variabel moderating

### a. Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 16.0 untuk mendapatkan hasil olahan data tersebut :

Tabel 4.8  
Deskriptif variabel kinerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	sampel
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	8	15.4	44	84.6							52
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik - baiknya	13	25.0	38	73.1	1	1.9					52
3	Saya selalu menyiapkan tugas dengan tepat waktu	6	11.5	39	75.0	7	13.5					52
4	saya selalu hadir di RSUD tepat waktu	7	13.5	36	69.2	8	15.4	1	1.9			52
5	Saya selalu menyiapkan tugas saya terlebih dahulu sebelum pulang kerumah	5	9.6	36	69.2	10	19.2	1	1.9			52
6	Saya tidak pernah menunda - nunda pekerjaan yang di berikan kepada saya	13	25.0	30	57.7	9	17.3					52
7	Saya selalu melaksanakan tanggung jawab saya dengan sebaik - baiknya	11	21.2	38	73.1	3	5.8					52
8	Saya selalu mengutamakan tanggung jawab saya dalam bekerja	8	15.4	40	76.9	3	5.8	1	1.9			52
	Total	71	136.6	301	578.8	41	78.9	3	5,7			52
	Sampel	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Sumber: diolah 2018

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju ( SS ) sebesar 71, dan nilai pernyataan setuju ( s ) sebesar 301 dan nilai pernyataan netral ( N ) sebesar 41 dan nilai dari pernyataan tidak setuju ( TS

) sebesar 3. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

#### b. Deskriptif variabel kepribadian

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 16.0 untuk mendapatkan hasil olahan data tersebut :

Tabel 4.9  
Deskriptif variabel kepribadian

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Sampel
1	Saya adalah karyawan yang rela berkorban	12	23.1	21	40.4	13	25.0	6	11.5			52
2	Saya selalu membantu teman yang sedang dalam kesusahan	12	23.1	32	61.5	8	15.4					52
3	Saya selalu mencari cara termudah dalam menyelesaikan pekerjaan	14	26.9	33	63.5	4	7.7	1	1.9			52
4	Cara praktis yang saya lakukan lebih efisien dalam mengerjakan tugas –tugas saya	19	36.5	30	57.7	3	5.8					52
5	Emosional saya Selalu terjaga dengan baik dalam bekerja.	25	48.1	17	32.7	9	17.3	1	1.9			52
6	Ketika menghadapi suatu masalah emosional saya selalu tetap terkontrol	2	3.8	35	67.3	14	26.9	1	1.9			52
7	Saya adalah karyawan yang bersifat tegas	3	5.8	35	67.3	14	26.9					52
8	Saya mengeluarkan sifat tegas saya pada saat – saat tertentu	9	17.3	37	71.2	5	9.6	1	1.9			52
9	Saya selalu merencanakan sesuatu terlebih dahulu sebelum melaksanakannya	15	28.8	32	61.5	5	9.6					52
10	Saya selalu memiliki rencana yang baik untuk kemajuan RSUD	11	21.2	32	61.5	9	17.3					52
	Total	122	234.6	304	584.6	84	161.5	10	19.1			52
	Sampel	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Sumber : diolah 2018

Dari tabel 4.9 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju ( SS ) sebesar 122, dan nilai pernyataan setuju ( s ) sebesar 304 dan nilai pernyataan netral ( N ) sebesar 84 dan nilai dari pernyataan tidak setuju ( TS

) sebesar 10. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

### c. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 16.0 untuk mendapatkan hasil olahan data tersebut :

Tabel 4.10  
Deskriptif variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Sampel
1	Saya suka menceritakan tentang prestasi yang telah di raih oleh RSUD kepada teman – teman saya	9	17.3	32	61.5	10	19.2	1	1.9			52
2	Saya selalu mempercayai cerita – cerita yang baik tentang RSUD yang disampaikan kepada saya	14	26.9	28	53.8	10	19.2					52
3	Saya suka dengan tradisi yang berlaku di RSUD saat ini	12	23.1	21	40.4	16	30.8	2	3.8	1	1.9	52
4	Tradisi yang dimiliki RSUD saat ini bertujuan untuk memajukan RSUD. Sultan Sulaiman	17	32.7	30	57.7	5	9.6					52
5	Saya selalu menjaga nama baik RSUD baik didalam maupun di luar RSUD	22	42.3	29	55.8	1	1.9					52
6	Saya senang dengan warna RSUD Sultan Sulaiman saat ini	14	26.9	33	63.5	5	9.6					52
7	Saya selalu menggunakan bahasa indonesia yang baik dan benar saat di RSUD	22	42.3	26	50.0	4	7.7					52
8	Saya selalu menemui bahasa yang berlainan dengan saya saat berhadapan dengan pasien atau keluarga pasien	9	17.3	28	53.8	11	21.2	4	7.7			52
	Total	119	228.8	227	436.5	62	119.2	7	13.4	1	1.9	52
	Sampel	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Sumber : diolah 2018

Dari tabel 4.9 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju ( SS ) sebesar 119, dan nilai pernyataan setuju ( s ) sebesar 227 dan

nilai pernyataan netral ( N ) sebesar 62 dan nilai dari pernyataan tidak setuju ( TS ) sebesar 7 dan nilai dari pernyataan sangat tidak setuju ( STS ) sebesar 1. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

#### d. Deskriptif Variabel Komunikasi Bahasa Tubuh

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 16.0 untuk mendapatkan hasil olahan data tersebut :

Tabel 4.11  
Deskriptif variabel Komunikasi bahasa tubuh

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Sampel
1	Saya tidak pernah menghindar dari keluarga pasien yang sedang berobat	21	40.4	28	53.8	3	5.8					52
2	Saya selalu menghampiri keluarga pasien yang membutuhkan bantuan	18	34.6	30	57.7	3	5.8			1	1.9	52
3	Saya Selalu memperhatikan lawan bicara saya saat sedang berbicara	10	19.2	39	75.0	2	3.8	1	1.9			52
4	Saya tidak pernah memperhatikan hal yang lain saat seseorang sedang menjelaskan sesuatu kepada saya	9	17.3	37	71.2	6	11.5					52
5	Saya selalu menjaga jarak yang ideal saat berinteraksi dengan seseorang yang belum saya kenal	9	17.3	34	65.4	7	13.5	2	3.8			52
6	Saya selalu mendekat diri kepada lawan bicara saya	17	32.7	15	28.8	15	28.8	4	7.7	1	1.9	52
7	Saya selalu meremas tangan saya sendiri bila saya sedang cemas	3	5.8	18	34.6	5	9.6	23	44.2	3	5.8	52
8	Saya selalu menggosokkan kedua telapak tangan saya ketika mendapatkan kabar yang positif.	1	1.9	20	38.5	9	17.3	20	38.5	2	3.8	52
	Total	88	169.2	221	425	50	96.1	50	96.1	7	13.4	52
	Sampel	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Sumber : diolah 2018

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju ( SS ) sebesar 88, dan nilai pernyataan setuju ( s ) sebesar 221 dan nilai pernyataan netral ( N ) sebesar 50 dan nilai dari pernyataan tidak setuju ( TS

) sebesar 50 dan nilai dari pernyataan sangat tidak setuju ( STS ) sebesar 7. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat di gunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji statistik regresi linear berganda dapat di pergunakan.

#### **a. Normalitas**

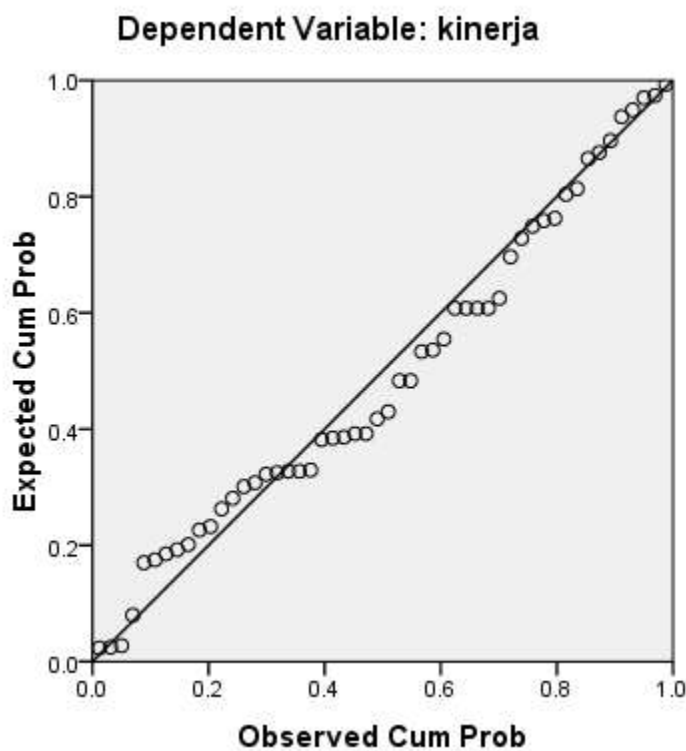
Uji normalitas adalah pengujian ke normalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusikan secara normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan “ uji normal P-P Plot” dan “tabel *kolmogorov smirnov*”.

Pada uji normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data ( titik ) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi

normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk menganalisis dengan SPSS dapat dilihat dari hasil output pada gambar “*Normal P-P Plot of regression standardized residual*”, berikut ini :

Gambar . 4. 1 uji normalitas dengan P-P plot  
Variabel kinerja



Sumber data : diolah 2018

Pada gambar 4.1 grafik *P-P Plot of regression standardized residual* melalui SPSS 16 diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang di hasilkan dari nilai regresi itu normal



Selanjutnya uji normalitas di lakukan dengan analisis statistik dengan menggunakan alat uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov (KS), seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46874589
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772

a. Test distribution is Normal.

Sumber data : diolah 2018

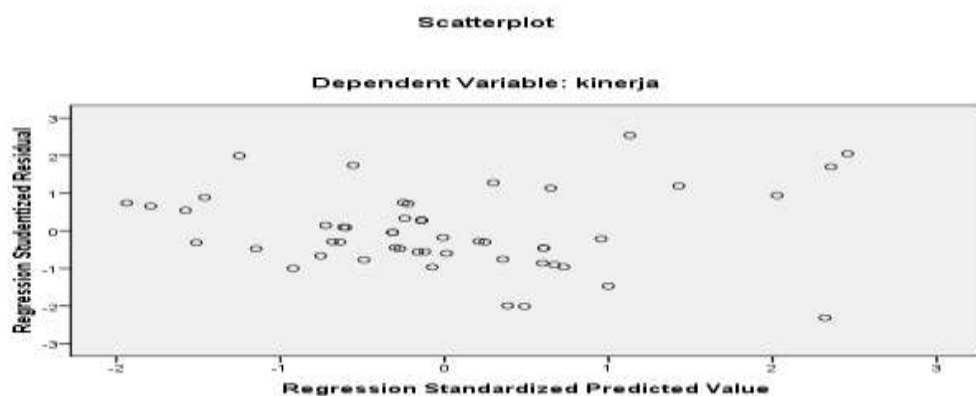
Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z bernilai 0,663 dan Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,772. dengan demikian variabel berdistribusi normal,

#### **b.Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda di sebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada scatterplot dan analisis statistik uji glejser. Untuk analisis statistik uji glejser pengambilan keputusan diambil apabila probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas



Sumber : diolah 2018

Pada gambar 4.2 terjadi titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat di simpulkan bahwa persamaan penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena persamaan regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi layak di pakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebas.

### c.Uji multi kolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari *variance inflation faktor* (VIF)

dengan catatan apabila  $VIF > 10$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas, dan apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.13**

**Tabel VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kepribadian	.524	1.907
BO	.474	2.108
Komunisaki_bahasa_tubuh	.504	1.985

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : diolah 2018

Pada tabel 4.13 terlihat bahwa nilai varian inflation factor ( VIF ) tiga variabel independen tidak ada yang diatas 10 dan begitu juga dengan nilai tolerance tidak ada yang bawah 10. maka antara variabel tidak terjadi multikolinieritas

Dengan demikian uji asumsi klasik terpenuhi maka dari itu pengujian hipotesis, dapat dilakukan dengan model regresi linear berganda karena Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji statistik regresi linear berganda dapat di pergunakan

#### **4. Analisis Data**

##### **Regresi Linier berganda**

Analisis regresi linier berganda ini di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari varibel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( independen variabel ) yaitu kepribadian ( x1), budaya organisasi ( x2) sebagai variabel intervening dan

komunikasi bahasa tubuh ( x3) sebagai variabel moderasi terhadap variabel terikat ( dependen variabel ) yaitu kinerja karyawan ( Y ).

Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan komunikasi bahasa tubuh terhadap kinerja karyawan digunakanlah analisis regresi linier berganda dengan memakai rumus di bawah ini

### 1. Regresi untuk moderasi ( uji interaksi )

Rumus :

$$Y = a + B_1 x_1 + B_2 x_2 + B_3 (x_1 \cdot x_3) + \varepsilon$$

Keterangan :

- a = constanta
- Y = kinerja karyawan
- X1 = kepribadian
- X3 = komunikasi bahasa tubuh
- B1 = koefisien variabel x1
- B2 = koefisien variabel x2
- B3 = koefisien variabel x3
- $\varepsilon$  = variabel pengganggu ( variabel error )

berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah menggunakan sofwer SPSS

16 di perolehlah hasil sebagai berikut :

**Tabel.4.14**  
**Regresi Untuk Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.447	24.669		.059	.953
Kepribadian	.910	.613	1.380	1.485	.144
Komunisaki_bahasa_tubuh	.598	.844	.958	.709	.482
Moderat	-.019	.021	-1.919	-.941	.352

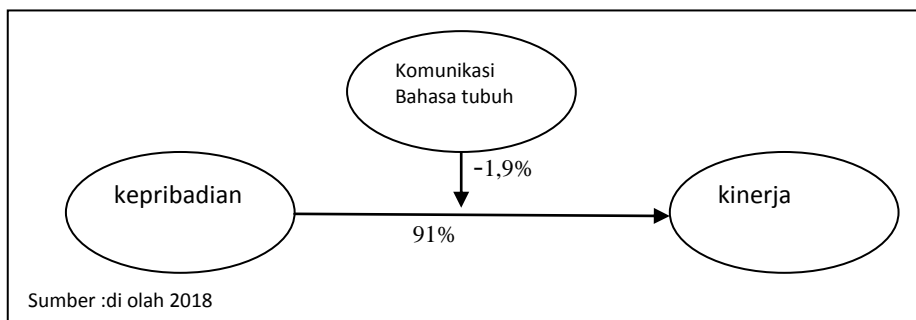
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : diolah 2018

Pada tabel 4.14 diperoleh hasil signifikan b1 sebesar 0,910 atau sama dengan 91% yang dimana lebih besar dari 0,05 atau 5% . Maka dengan demikian kepribadian adalah salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja sebesar 91%.

Dan pada tabel diatas juga di dapati bahwa pada kolom signifikan b3 yaitu ( X1 x X3 ) adalah sebesar 0,352 atau setara 35,2 % yang dimana lebih besar dari 0,05% maka dengan demikian komunikasi bahasa tubuh bukan salah satu variabel yang mempengaruhi antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

Gambar . 4.3 moderasi



Maka berdasarkan hasil olah spss 16 tersebut di dapatlah hasil seperti di bawah ini

:

$$Y = 1.447 + 0,910 X1 + 0,598 X2 + -0,019 X3$$

$$Y = 2.936$$

Maka dari hasil regresi untuk variabel moderating tersebut nilai Y nya adalah sebesar 2.936

**Tabel. 4.15**  
**Koefisien determinasi moderating**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 <sup>a</sup>	.184	.133	2.525

Dependent Variable: kinerja

Sumber :diolah 2018

pada tabel 4.15 diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,133 atau sama dengan 13,3% yang dimana lebih besar dari 0,05 atau 5% . Maka dengan demikian pengaruh kepribadian terhadap kinerja yang di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh sebesar 13,3%.

## 2. Regresi untuk mediasi ( analisis jalur )

Rumus :

1. Persamaan I:  $X_2 = B_1 X_1 + \epsilon^1$
2. Persamaan II:  $Y = B_2 X_1 + B_3 X_2 + \epsilon^2$

**Tabel 4.16**  
**Persamaan regresi I**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.851	4.060		2.180	.034
	Kepribadian	.593	.100	.642	5.921	.000

a. Dependent Variable: BO

Sumber :diolah 2018

Pada tabel 4.16 diperoleh hasil Standardized Coefficients beta atau b2 sebesar 0,642 atau sama dengan 64,2% yang dimana lebih besar dari 0,05 atau 5% . Maka dengan demikian pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi di terima sebesar 64,2%.

**Tabel 4.17**  
**Koefisien determinasi untuk persamaan regresi I**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.400	2.940

a. Predictors: (Constant), kepribadian

b. Dependent Variable: BO

Sumber : diolah 2018

pada tabel 4.17 diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,400 atau sama dengan 40% yang dimana lebih besar dari 0,05 atau 5% . Maka dengan demikian pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi sebesar 40% dan sisanya di jelaskan oleh variabel lainnya ( 100% - 40 % = 60% ).

**Tabel.4.18**  
**Persamaan regresi II**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.828	3.723		6.670	.000
	Kepribadian	.301	.114	.457	2.633	.011
	BO	-.138	.124	-.193	-1.114	.271

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : diolah 2018

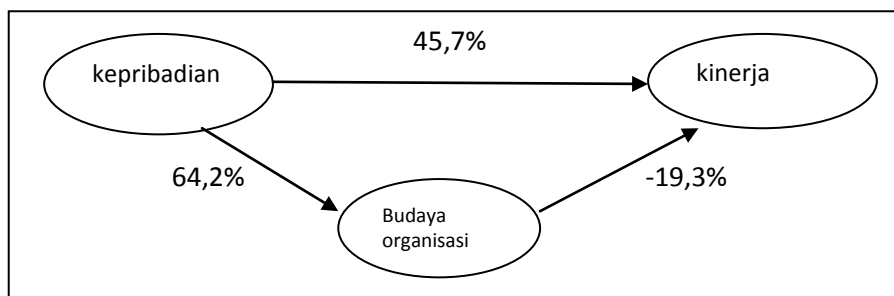
Pada tabel 4.18 persamaan regresi dua diperoleh hasil standardized beta kepribadian atau b1 sebesar 0,457 atau sama dengan 45,7% yang dimana lebih besar dari 0,05 atau 5% . Maka dengan demikian kepribadian adalah salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja di terima 45,7%.

Dan dari tabel diatas di peroleh juga hasil standardized beta budaya organisasi atau b3 sebesar -0,193 atau -19,3% yang dimana lebih kecil dari 0,05

atau 5%. dengan demikian budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Maka dengan demikian dari hasil kedua persamaan regresi tersebut di dapatkan  $b_1 = 45,7\%$   $b_2=64,2\%$ , dan  $b_3= -19,3\%$ . Dan untuk penarikan keputusan maka apabila  $B_1 \times B_3 > B_2$  maka  $H_0$  ditolak dan apabila  $B_1 \times B_3 < B_2$  maka  $H_a$  di terima. adapun hasil perkaliannya adalah sebagai berikut:  $0,457 \times -0,193 = -0,088201$  atau setara  $-8,8201\%$  yang dimana artinya  $b_2$  lebih besar dari hasil perkalian antara  $B_1 \times B_3$ . Maka dengan demikian pengaruh kepribadian terhadap kinerja yang di mediasi oleh budaya organisasi di tolak. Yang dimana artinya pengaruh kepribadian terhadap kinerja secara langsung lebih baik dari pada di mediasi oleh budaya organisasi

Gambar .4.4. gambaran nilai pengaruh mediasi



Sumber : diolah 2018

Maka dari hasil pengolahan regresi untuk variabel mediasi tersebut di dapatlah hasil sebagai berikut :

$$\text{Regresi I : } X_2 = 0,642 + \epsilon^1$$

$$\text{Regresi II : } Y = 0,457 X_1 + -0.193 X_2 + \epsilon^1$$

$$Y = 0,264$$

Maka dari hasil regresi I untuk variabel modiasi tersebut nilai  $X_1$  nya adalah sebesar 0,642 dan dari hasil regresi II nilai  $Y$  nya adalah sebesar 0,264



**Tabel.4.19**  
**Koefisien determinasi regresi II**  
**Model Summary**

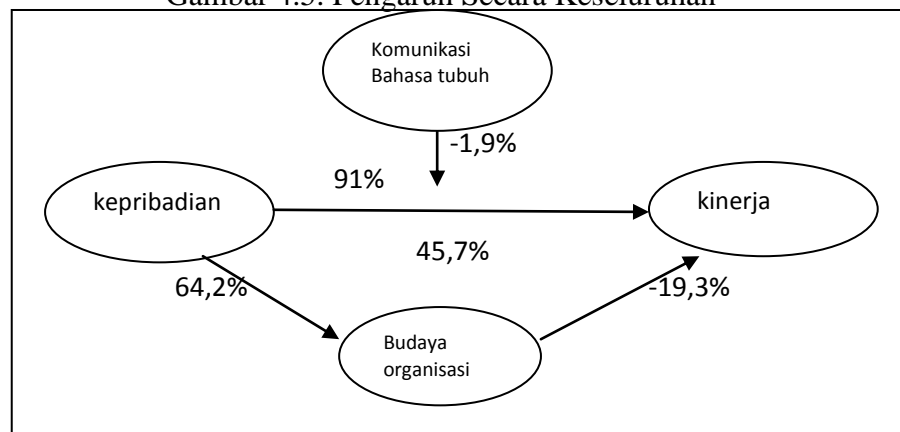
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 <sup>a</sup>	.133	.097	2.576

a. Predictors: (Constant), BO, kepribadian

Sumber : diolah 2018

pada tabel 4.19 diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,097 atau sama dengan 9,7% yang dimana lebih besar dari 0,05 atau 5% . Maka dengan demikian pengaruh kepribadian terhadap kinerja dan budaya organisasi terhadap kinerja menyumbang sebesar 9,7% dan sisanya di jelaskan oleh variabel lain sebelum variabel ini.

**Gambar 4.5. Pengaruh Secara Keseluruhan**



## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian bahwa  $H_0$  di tolak, yang artinya bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman sebesar 91 % di persamaan regresi untuk moderasi dan sebesar 45,7% di persamaan regresi untuk mediasi. Dengan demikian pemahaman akan kepribadian karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSUD. Sultan sulaiman.

Adapun kepribadian yang harus di perbaiki dari para karyawan yang ada di RSUD Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai adalah masalah sikap rela berkorban karena ada beberapa responden yang memberikan pernyataan yang tidak setuju pada item pernyataan nomor 1 pada deskriptif variabel kepribadian tersebut.

Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh peneliti Husaini, dkk ( 2017 ) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat di badan layanan umum daerah (BLUD) Rumah sakit Jiwa aceh”

Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya yang di kemukan oleh penelitian astuti, dkk ( 2017 ) yang berjudul “ Analisis pengaruh rekrutmen kemampuan, kepribadian, motivasi, komitmen terhadap kinerja SDM pada PT BINA JASA SUMBER SARANA”

Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian sutrisno ( 2008 ) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan pada PT. BARATA INDONESIA DI GRESIK”

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepribadian adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Sultan Sulaiman. Sehingga artinya apabila kepribadian karyawan dapat dipahami dan diarahkan kepada hal yang lebih baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Sultan Sulaiman.

## **2. Pengaruh Kepribadian terhadap budaya organisasi**

Dari hasil penelitian bahwa  $H_0$  di tolak, yang artinya bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi di RSUD. Sultan Sulaiman sebesar 64,2%. Dengan demikian pemahaman akan kepribadian karyawan dapat menciptakan budaya organisasi yang nyaman di RSUD. Sultan Sulaiman. Yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan di RSUD Sultan Sulaiman.

Adapun kepribadian yang harus di perbaiki dari para karyawan untuk meningkatkan budaya organisasi yang ada di RSUD Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai adalah masalah sikap mencintai tradisi yang berlaku saat ini karena ada 1 responden yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju pada item pernyataan nomor 3 pada deskriptif variabel budaya organisasi tersebut.

Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian Dimas dan hermin ( 2014 ) yang berjudul “Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja.”

Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian ounjit ( 2012 ) yang berjudul “Understanding Culture through Personality: from the World of a Thai University.”

Maka dengan Demikian demikian perlunya penanaman rasa mencintai terhadap budaya yang telah di bangun selama ini dapat meningkatkan kinerja dan atas dasar tersebut dapat dinyatakan bahwa pemahaman akan kepribadian dapat menciptakan budaya organisasi yang nyaman di RSUD Sultan Sulaiman yang dimana artinya apabila kepribadian karyawan dapat di arahkan kearah yang lebih baik lagi maka akan menciptakan budaya organisasi yang nyaman di RSUD sultan sulaiman.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman sebesar -19,3%. Dengan demikian budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSUD. Sultan sulaiman. Hal ini merujuk kepada arti dari budaya organisasi tersebut yang dimana arti dari budaya organisasi tersebut adalah sebuah norma – norma atau aturan – aturan. Apabila aturan tersebut di tetapkan secara sepihak oleh pihak manajemen rumah sakit tanpa di adakannya observasi atau peneletian

atau musyawarah terlebih dahulu maka tentunya akan menurunkan kinerja karyawan yang ada di rumah sakit tersebut. karena aturan yang di ciptakan sepihak tersebut belum tentu dapat di terima karyawan sehingga membuat budaya organisasi yang tidak nyaman di RSUD tersebut dan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian oceano dan fathiyah ( 2017 ) yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengawasan motivasi serta dampaknya Terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum (PU) kabupaten batang hari jambi.”

Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian ida dan paniel ( 2009 ) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk.”

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Sultan Sulaiman. Apabila budaya di RSUD tersebut di ciptakan secara sepihak.

#### **4. Pengaruh kepribadian dan kinerja yang di mediasi oleh Budaya Organisasi**

Dari hasil penelitian didapatkan pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh budaya organisasi di RSUD. Sultan

Sulaiman sebesar -8,8% yang dimana lebih kecil dari b2 yaitu 64,2%. Maka dengan demikian H0 di terima. Yang artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak perlu merubah budaya organisasi yang telah ada yang perlu di rubah adalah kepribadian karyawannya. Karena kepribadian karyawan yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan bukan budaya organisasinya.

Penelitian ini menolak penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian abdullahi dan haim ( 2013 ) yang berjudul “Mediation Effect of the Organizational Culture on the Relationship between Perceived Ethics on Performance of SMEs.”

Penelitian ini juga menolak penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian salih dan ahmed ( 2013 ) yang berjudul “The Effect of Organizational Culture on Firm Financial Performance: Evidence from a Developing Country.”

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman. Lebih baik tidak di mediasi oleh budaya organisasi. Karena untuk meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Sultan Sulaiman cukup dengan memahami kepribadian karyawan tersebut karena hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya dan secara sendirinya kepribadian itu sendiri yang akan menciptakan budaya organisasi yang nyaman bagi karyawan di RSUD tersebut. seperti yang di tunjukkan point 2 pembahasan ( pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi )

## **5. Pengaruh kepribadian dan kinerja yang di moderasi oleh Komunikasi Bahasa Tubuh**

Dari hasil penelitian bahwa di dapatkan bahwa, komunikasi bahasa tubuh lebih baik tidak mempengaruhi variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman. Akan tetapi sebaiknya harus di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh. Di karenakan hasil regresi untuk moderasi menunjukkan nilai signifikan yang lebih tinggi dari probabilitas kepercayaan yaitu 0,05 ( 5% ) dengan nilai B3 - 0,019.

Penelitian ini menolak penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian Zhaojun Yang, dkk (2014) yang berjudul “Analysis and Predictive Modeling of Body Language Behavior in Dyadic Interactions From Multimodal Interlocutor Cues.”

Penelitian ini juga menolak penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh penelitian filiz dan pinar ( 2014 ) yang berjudul “Trial a New Learning Technique in Interior Design Education; The Abstraction of Furniture Components by Using Body Language and Sound.”

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi bahasa tubuh tidak berpengaruh antara variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan Sulaiman. Karena melihat baik atau tidaknya kepribadian seorang karyawan tidaklah di lihat dari komunikasi bahasa tubuhnya, melainkan dilihat dari sikap yang di tunjukkan oleh karyawan tersebut. baik itu saat berhadapan dengan pasien atau dengan pimpinan. Dan hal tersebut jelas

berdampak kepada kinerja karyawan, apabila semakin baik kepribadiannya maka akan semakin baik pula kinerjanya seperti yang di tujukkan point 1 ( kepribadian terhadap kinerja ).



## **BAB V**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepribadian dengan variabel kinerja
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepribadian dengan variabel budaya organisasi
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan lebih baik, tidak di mediasi oleh budaya organisasi di RSUD.Sultan Sulaiman
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan lebih baik tidak di moderasi oleh komunikasi bahasa tubuh di RSUD. Sultan sulaiman.

#### **B. Saran**

1. Pemahaman karyawan akan kepribadian khususnya tentang rasa rela berkorban harus lebih di tingkatkan lagi agar terciptanya kinerja yang baik di RSUD sultan sulaiman.

2. RSUD Sultan sulaiman harus merekrut karyawan yang berkepribadian gampang mencitai budaya organisasi yang ada dan bisa aja bekerja sama dalam semua bidang. Hal tersebut bisa di ketahui dari hasil interview.
3. Budaya organisasi yang ada di RSUD Sultan Sulaiman sekarang ini sudah baik akan tetapi pihak RSUD perlu merubah kepribadian dari para karyawannya untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih nyaman lagi
4. RSUD Sultan Sulaiman tidak perlu memperdalam pemahaman tentang komunikasi bahasa tubuh, karena menurut hasil penelitian komunikasi bahasa tubuh tidak membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang perlu di tingkatkan adalah kepribadian karyawan di RSUD sultan sulaiman
5. RSUD Sultan Sulaiman tidak perlu merubah budaya organisasi yang sudah ada saat ini. Karena perubahan budaya organisasi tidak membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan Menurut hasil penelitian pihak RSUD sultan sulaiman hanya perlu menata ulang kepribadian karyawan yang ada saat ini untuk menjadi lebih baik.
6. Tesis ini Di perbolehkan untuk di jadikan refrensi dalam penelitian di masa mendatang.

## Pustaka

### Buku

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. “ *manajemen sumber daya manusia* “  
bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Duwi priyatno, 2009. “ *5 jam belajar olah data dengan spss 16* “. Yogyakarta :  
Andi
- Ghozali, imam. 2013, *Aplikasi analisis multivarian dengan program spss*. Edisi  
ke tujuh. Semarang : universitas diponegoro
- Nata wirawan, 2012, “*cara mudah memahami statistika ekonomi dan bisnis (*  
*statistika deskriptif)*”. keraras emas : bali
- Pease, allan and barbara ( 2004 ) :” *body language* “. Australia : pease  
internasional
- \_\_\_\_\_ ( 1981 ) : “ *body language* “.London : Sheldon Press
- Priyono, 2008, *Metode penelitian kuantitatif*. Zifatama Publishing : Sidoarjo
- Robbins SP, dan Judge. 2013. “ *Prilaku Organisasi edisi 15,*” Amerika Serikat :  
pearson education
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008), *Perilaku Organisasi*, Buku  
2.Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen P., Mary Coulter. 2012. “ *manajemen edisi 11* “. Amerika  
Serikat : pearson education
- Sugiyono. 2011. “*Statistik untuk penelitian* “. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_ 2010. “*metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* “. Bandung :  
Alfabeta
- Sukmadinata, nana syaodi. 2009, “ *metode penelitian pendidikan* “. Bandung :  
Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. (2011). “*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari*  
*Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan*  
*Lingkungan Kerjanya*”. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar  
Maju.

Sarwono, jonathan, 2006, *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif*. Graha ilmu : yogyakarta

Suparyadi, 2015, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Andi Offset : yogyakarta

Wibowo. 2010. “*manajemen kinerja, edisi ketiga*”. Rajawali Pers. Jakarta .

### **Jurnal**

Abdullahi Hassan Gorondutse , Haim Hilman, ( 2016 ), Mediation Effect of the Organizational Culture on the Relationship between Perceived Ethics on Performance of SMEs. *E- journal, JIEM, 2016 – 9(2): 505-529*

Dimas Kumorojati dan Hermin Endratno ( 2014 ), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan KUD di Kabupaten Banyumas).*e-journal, vol. 2 no.1 maret 2014 : 58-72*

Dr.Wilailak Ounjit ( 2012 ), Understanding Culture through Personality: from the World of a Thai University.*e-jurnal, Procedia - Social and Behavioral Sciences 65 ( 2012 ) 212 – 217*

H.Teman Koesmono, (2005 ), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.*e-journal , VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188*

Husaini<sup>1</sup>, Said Musnadi<sup>2</sup>, Amri<sup>3</sup> (2017 ), Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh. *E-Journal, vol.1, no.1 september 2017.*

H. Edy Sutrisno ( 2008 ), Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia di Gresik .*e-journal, vol 12 no. 4 desember 2008 : 455-473*

- Ida Ayu Brahmasari dan Peniel Siregar ( 2009 ), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk.*e-journal*, vol 7, no 1, februari 2009
- Maya Dwi Astuti, Andi Tri Haryono, M Mukery Warso ( 2017 ), Analisis Pengaruh Rekrutmen Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, Komitmen Terhadap Kinerja SDM Pada PT BINA JASA SUMBER SARANA.*e-jurnal*, ekonomi 2017 : 7
- Muhammad Oceano Fauzan dan Fathiyah, ( 2017 ), Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Batang Hari Jambi. *E-journal*, vol.2 no.2, oktober 2017..
- M. Kiswanto ( 2010 ), Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim POS Samarinda.*e-journal*, Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267 – 1439
- Prof. Dr. Filiz O. TAVSAN dan Pınar Kucuk ( 2014 ), Trial a New Learning Technique in Interior Design Education; The Abstraction of Furniture Components by Using Body Language and Sound. *E-journal*, Social and Behavioral Sciences 122 ( 2014 ) 98 – 104
- Salih Yesil , Ahmet Kaya, ( 2013 ), The Effect of Organizational Culture on Firm Financial Performance: Evidence from a Developing Country. *E-journal*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 81 ( 2013 ) 428 – 437
- Tintami, Lila., Pradhanawati, Ari, dan Susanto, Hari. (2012), “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus”. *e-Journal*, Vol. 2, No.1: 1-8.
- Zhaojun Yang, Angeliki Metallinou, and Shrikanth Narayanan ( 2014 ), Analysis and Predictive Modeling of Body Language Behavior in Dyadic Interactions From Multimodal Interlocutor Cues. *E-journal*, VOL. 16, NO. 6, OCTOBER 2014













Variabel kepribadian

	a	b	c	D	e	f	g	h	I	j	skor	
a	Pearson Correlation	1	.543**	.366**	.572**	.252	.445**	.368**	.476**	.304	.202	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.071	.001	.007	.000	.028	.198	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
b	Pearson Correlation	.543**	1	.195	.539**	.479**	.486**	.556**	.303	.455**	.240	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.165	.000	.000	.000	.000	.029	.001	.126	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
c	Pearson Correlation	.366**	.195	1	.314	-.087	.211	.299	.178	.379**	-.071	.251
	Sig. (2-tailed)	.008	.165		.023	.541	.133	.031	.208	.006	.654	.109
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
d	Pearson Correlation	.572**	.539**	.314	1	.676**	.450**	.399**	.387**	.294	.491**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023		.000	.001	.003	.005	.034	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
e	Pearson Correlation	.252	.479**	-.087	.676**	1	.524**	.318	.386**	.109	.521**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.541	.000		.000	.021	.005	.440	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
f	Pearson Correlation	.445**	.486**	.211	.450**	.524**	1	.641**	.583**	.486**	.476**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.133	.001	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
g	Pearson Correlation	.368**	.556**	.299	.399**	.318	.641**	1	.316	.703**	.494**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.031	.003	.021	.000		.022	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
h	Pearson Correlation	.476**	.303	.178	.387**	.386**	.583**	.316	1	.113	.378	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.208	.005	.005	.000	.022		.424	.014	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
i	Pearson Correlation	.304	.455**	.379**	.294	.109	.486**	.703**	.113	1	.371	.478**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.006	.034	.440	.000	.000	.424		.016	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	42	42
J	Pearson Correlation	.202	.240	-.071	.491**	.521**	.476**	.494**	.378	.371	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.198	.126	.654	.001	.000	.001	.001	.014	.016		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
skor	Pearson Correlation	.656**	.673**	.251	.778**	.745**	.738**	.650**	.741**	.478**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.109	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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



variabel komunikasi bahasa tubuh

		a	b	C	d	e	f	g	h	skor
a	Pearson Correlation	1	.493**	.359**	.490**	.228	.354	.228	.122	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.105	.010	.104	.391	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
b	Pearson Correlation	.493**	1	.569**	.513**	.527**	.542**	.195	.065	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.167	.645	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
c	Pearson Correlation	.359**	.569**	1	.442**	.430**	.551**	.273	.079	.614**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.001	.001	.000	.050	.577	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d	Pearson Correlation	.490**	.513**	.442**	1	.431**	.472**	.365**	.292*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.000	.008	.035	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
e	Pearson Correlation	.228	.527**	.430**	.431**	1	.457**	.351	.253	.645**
	Sig. (2-tailed)	.105	.000	.001	.001		.001	.011	.070	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
f	Pearson Correlation	.354	.542**	.551**	.472**	.457**	1	.621**	.459**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
g	Pearson Correlation	.228	.195	.273	.365**	.351	.621**	1	.740**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.104	.167	.050	.008	.011	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
h	Pearson Correlation	.122	.065	.079	.292*	.253	.459**	.740**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.391	.645	.577	.035	.070	.001	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
skor	Pearson Correlation	.533**	.650**	.614**	.676**	.645**	.847**	.779**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Variabel kinerja

		a	b	C	d	e	f	g	h	skor
a	Pearson Correlation	1	.476**	.443**	.307	.278	.197	.298	.453**	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.027	.046	.162	.032	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
b	Pearson Correlation	.476**	1	.350	.116	.113	.005	.514**	.489**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.411	.423	.972	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
c	Pearson Correlation	.443**	.350	1	.188	.252	.362**	.400**	.148	.594**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011		.181	.071	.008	.003	.294	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d	Pearson Correlation	.307	.116	.188	1	.629**	.407**	.417**	.130	.659**
	Sig. (2-tailed)	.027	.411	.181		.000	.003	.002	.358	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
e	Pearson Correlation	.278	.113	.252	.629**	1	.532**	.334	.208	.696**
	Sig. (2-tailed)	.046	.423	.071	.000		.000	.015	.139	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
f	Pearson Correlation	.197	.005	.362**	.407**	.532**	1	.444**	.210	.667**
	Sig. (2-tailed)	.162	.972	.008	.003	.000		.001	.135	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
g	Pearson Correlation	.298	.514**	.400**	.417**	.334	.444**	1	.403**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.003	.002	.015	.001		.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
h	Pearson Correlation	.453**	.489**	.148	.130	.208	.210	.403**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.294	.358	.139	.135	.003		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
skor	Pearson Correlation	.621**	.546**	.594**	.659**	.696**	.667**	.742**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

**LAMPIRAN**